



Tove Mogstad Aspøy,
Asgeir Skålholt, Grete Haaland,
Christina Drange og Lillian Gran

Vurdering og kvalitet i fag- og svenneprøver

Fafo-rapport
2023:27

Tove Mogstad Aspøy, Asgeir Skålholt, Grete Haaland,
Christina Drange og Lillian Gran

Vurdering og kvalitet i fag- og svenneprøver

Fafo-rapport 2023:27

Fafo-rapport 2023:27

© Fafo 2023

ISBN 978-82-324-0703-3

ISSN 2387-6859

Innhold

Forord	5
Sammendrag	6
Summary	11
1 Innledning	16
1.1 Tidligere forskning.....	17
1.2 Hva er kvalitet i fag- og svenneprøver?.....	18
1.3 Retningslinjer for fag- og svenneprøver fra opplæringsloven og forskrift.....	20
1.4 Videre gang i rapporten.....	21
2 Data og metoder	22
2.1 Registerdataanalyser.....	22
2.2 Spørreundersøkelse.....	22
2.3 Intervjuer med ansvarlig for prøvenemnder i fylkeskommunene.....	24
2.4 Fokusgruppeintervjuer med prøvenemndsmedlemmer.....	24
2.5 Dokumentanalyse.....	25
2.6 Observasjon.....	25
3 Forskjeller i resultater på fag- og svenneprøver	27
3.1 Resultater.....	27
3.2 Multivariate analyser av resultat på fagprøven.....	32
3.3 Oppsummering: Hva kan forklare variasjonene i resultater på fagprøven?.....	35
4 Fylkeskommunenes syn på prøvenemnder og prøvenemndsarbeid	37
4.1 Rekruttering til nemndene.....	37
4.2 Opplæring av prøvenemnder.....	40
4.3 Samarbeid og kontakt mellom prøvenemnder og fylkeskommuner.....	42
4.4 Vurdering sett fra fylkeskommunenes ståsted.....	43
4.5 Behandling av klagesaker.....	46
4.6 Oppsummering.....	46
5 Prøvenemndene – bakgrunn, rekruttering og kompetanse	47
5.1 Hvem er prøvenemndsmedlemmene?.....	47
5.2 Prøvenemndenes rekruttering, motivasjon og barrierer.....	54
5.3 Prøvenemndenes kursing og kompetanse i prøvenemndsarbeid.....	60
5.4 Oppsummering.....	63
6 Hvordan foregår fagprøvene?	64
6.1 Funn fra fokusgruppeintervjuene.....	64
6.2 Funn fra spørreundersøkelsen om gjennomføring av fagprøvene.....	75
6.4 Oppsummering.....	78
7 Observasjon av fag- og svenneprøver	81
7.1 Fagprøve i Barne- og ungdomsarbeiderfaget.....	81
7.2 Svenneprøve i Frisørfaget.....	83
7.3 Fagprøve i Industrimekanikerfaget.....	85
7.4 Fagprøve i Kontor- og administrasjonsfaget.....	87
7.5 Oppsummering.....	89

8 Hva påvirker vurderingskvalitet?	90
8.1 Hva skal kandidatene testes i, og hvordan brukes læreplanen?.....	90
8.2 Bruk av prøvestasjon kontra lærebedrift	101
8.3 Bruk av vurderingskriterier	103
8.4 Personlig egnethet og kvaliteten på lærebedriften	110
8.5 Oppsummering	112
9 Diskusjon og avslutning	114
Referanser	118

Forord

Hvert år går om lag 30 000 personer opp til fag- og svenneprøven i Norge. Det er prøvenemndene som gjør den endelige vurderingen av om en kandidat vil oppnå et fag- eller svennebrev. I prøvenemndene sitter medlemmer med fagkompetanse og lang arbeidserfaring. De gjør et stort arbeid, og de er mange: hele 8000 prøvenemndsmedlemmer står registrert i landets fylkeskommuner. I denne rapporten har vi undersøkt gjennomføringen og kvaliteten i vurderingen av fag- og svenneprøver. Vi har også kartlagt prøvenemndenes bakgrunn, deres motivasjon for å sitte i prøvenemnd, og prøvenemndsarbeid sett fra fylkeskommunenenes ståsted. Oppdragsgiver for undersøkelsen er Utdanningsdirektoratet.

Prosjektet har hatt to prosjektledere. Anna Hagen Tønder har vært prosjektleder fra Fafo ved oppstart og gjennom en stor del av prosjektperioden, fram til hun startet i ny stilling ved OsloMet. Tove Mogstad Aspøy, Fafo, har vært prosjektleder i den siste fasen i prosjektet. Kapittel 1 er skrevet av Aspøy, Asgeir Skålholt (NIFU) og Grete Haaland (HiOF). Kapittel 2 er skrevet av Skålholt, Aspøy, Haaland og Lillian Gran (HINN). Kapittel 3 er skrevet av Skålholt og kapittel 4 er skrevet av Aspøy. Aspøy og Skålholt har hatt hovedansvaret for kapittel 5, 6 og 8. Kapittel 7 er skrevet av Haaland, og kapittel 9 er skrevet av Aspøy.

Rapporten bygger på et omfattende datamateriale: registerdata over avlagte fag- og svenneprøver, en spørreundersøkelse blant prøvenemndsmedlemmer, intervjuer med ansvarlige for fagopplæring i fylkeskommunenenes administrasjon, fokusgruppeintervjuer med prøvenemndsmedlemmer, dokumentstudier og observasjoner av fag- og svenneprøver. Skålholt og Aspøy har utarbeidet spørreundersøkelsen. Skålholt har analysert registerdata og surveydata. Christina Drange (NIFU) har analysert et omfattende tekstmateriale i spørreundersøkelsen, og bidratt med skrivning i kap. 5, 6 og 8. Haaland har gjennomført og analysert dokumenter og observasjoner av fag- og svenneprøver. Aspøy har analysert intervjuene med fylkeskommunene og prøvenemndsmedlemmene. Aspøy, Gran, Haaland, Skålholt, Tønder og Jørgen Smedsrud (NIFU) har alle bidratt i å utforme prosjektet, og i innsamling av intervjudata.

Dette har vært et spennende og lærerikt forskningsprosjekt, og mange har gitt av tiden sin for å gjøre prosjektet mulig. Vi vil takke prøvenemndsmedlemmene som har bidratt i innsamlingen av data – uten deres hjelp hadde det ikke vært mulig å gjennomføre dette prosjektet. Videre vil vi gi en stor takk til informanter fra fylkeskommunene, som har satt av tid til å la seg intervju. Vi vil også takke Utdanningsdirektoratet for kommentarer på rapporten, og kontaktperson Gaute Heyerdahl for godt samarbeid. Videre vil vi takke Torgeir Nyen, Fafo, for kvalitetssikring og nyttige samtaler underveis i prosjektet, og Jon Lahlum, Fafo, for arbeidet med å ferdigstille rapporten.

Oslo, november 2023
Tove Mogstad Aspøy,
prosjektleder

Sammendrag

Fag- og svenneprøven er en etablert prøveform med svært lange tradisjoner. Det er avlagt og godkjent fag- eller svenneprøve som gir fag- eller svennebrev, og med det, tilgang til et yrke eller et arbeidsfelt. Tradisjonelt har partene i arbeidslivet gjennom prøvenemndene hatt stor innflytelse på gjennomføringen. I dag er de formelle rammene endret. Fag- og svenneprøven er en vurderingsform i videregående opplæring, regulert av opplæringslov og forskrift – og formelt er det fylkeskommunen som avholder fagprøven. Samtidig er det fortsatt prøvenemnder som gjør den endelige vurderingen, der medlemmenes viktigste egenskap er formell faglig bakgrunn og arbeidslivserfaring. Det formelle regelverket gir rom for skjønn. Det er derfor interessant å undersøke hvordan prøvenemndene fortolker og forholder seg til dette handlingsrommet. Hva skjer når arbeidslivets vurderingstradisjoner møter utdanningssystemets regelverk? I hvilken grad og på hvilken måte etablerte tradisjoner og faglige normer setter preg på gjennomføringen av fag- og svenneprøver, er et empirisk spørsmål. I denne rapporten tar vi utgangspunkt i tre problemstillinger: i) Hvordan prøves kandidatenes kompetanse i fag- og svenneprøven? ii) Hva påvirker kvaliteten på vurderingen av kandidatenes kompetanse? iii) Hvilken rolle spiller læreplanene i fag- og svenneprøver? Rapporten bygger på et rikt datamateriale: registerdata, fokusgruppeintervjuer og spørreundersøkelse blant prøvenemndsmedlemmer, intervjuer med fylkesadministrasjon, og observasjon av fagprøver med etterfølgende intervjuer av prøvenemndene. I fokusgruppeintervjuene har vi gjort et utvalg av åtte fag: Frisørfaget, kokkfaget, salgsfaget, barne- og ungdomsarbeiderfaget, akvakulturfaget, industrimekanikerfaget, elektrikerfaget og tømrerfaget.

Prøvenemndene gjør et stort og omfattende arbeid. Årlig går om lag 30 000 personer opp til fag- og svenneprøven. Totalt fant vi at det var 8000 prøvenemndsmedlemmer som var registrert av landets fylkeskommuner. De representerer ulike fagtradisjoner, med ulike måter å gjennomføre og vurdere fagprøvene. I noen fag er prøven lite praksisnær, og i stor grad basert på skriftlig oppgavebesvarelse. I andre fag er prøven tett knyttet til det som er autentiske arbeidsformer i faget, der man gjennomfører et stykke arbeid i ordinær produksjon. I noen prøver testes primært de tekniske ferdighetene som kreves i faget, ofte ved en prøvestasjon. Den store variasjonen i hvordan fagene gjennomføres kan forklares blant annet av ulik forståelse av faglighet, men også hva som er praktisk gjennomførbart fra prøvenemndenes side når det gjelder prøvenes varighet, reiseavstand og tilrettelegging fra arbeidsgiver. Prøvenemndene må også forholde seg til at lærebedrifter varierer, både i type virksomhet og i kvalitet. Graden av tilpasning til bedrift varierer mellom fag, men også mellom prøvenemnder. Videre varierer prøvenemndenes vurdering av hva som skal til for å bestå fag- og svenneprøven. Prøvenemndene ønsker selv en mer omforent vurderingspraksis innenfor sitt fag.

De fleste består fag- og svenneprøven, men det er betydelig fagvariasjon

Det er relativt få som stryker på fag- og svenneprøven (heretter bare fagprøven). I perioden 2018 til 2022 har andelen som består ligget mellom 91 og 94 prosent. Den

høye andelen som består fagprøven, kan ha bidratt til at det har vært lite oppmerksomhet på selve prøven i frafallsforskningen, selv om oppmerksomheten mot frafall i yrkesfag ellers har vært høy.

Selv om mange består fagprøven, varierer andelen om vi ser på kjennetegn ved kandidatene. I denne rapporten gjør vi analyser der vi ser på alder, karaktergrunnlag fra grunnskole, fag, region og kandidattype. Spesielt finner vi klare forskjeller i andelen som består mellom kandidattype og i ulike utdanningsprogram. Med kandidattype tenker vi på de ulike veiene til ordinær fagprøve. Per nå er dette lærling, praksiskandidat, vg3 i skole og fagbrev på jobb. 21 prosent av de som går opp til fagbrev etter vg3 i skole stryker, sammenlignet med åtte prosent for lærlingene. Om vi sammenligner med helse- og oppvekst, som har en gjennomsnittlig gjennomføring på 92 prosent, finner vi at andelen som består er signifikant lavere i design og håndverksfagene, restaurant- og matfagene og til dels i elektro- og byggfagene. Teknologi- og industriell produksjon har litt lavere strykprosent i våre modeller. Vi ser også at det er en viss tendens til at Oslo har litt høyere og Innlandet litt lavere strykprosent. Dette gjelder også når vi kontrollerer for relevante kjennetegn. Men fylkesforskjellene er i all hovedsak små.

Variasjonene i resultater kan skyldes forskjeller i kvaliteten på opplæringen, eller forskjeller i vurderingspraksis, inkludert forskjeller i innholdet i prøvene. Analyser av resultater på fagprøven kan imidlertid ikke si oss hva som er forklaringen – dette er ikke mulig å fastslå ut fra administrative data. Mest sannsynlig er det et uttrykk for begge deler. Analyser av registerdata reiser dermed en del spørsmål: Om et fylke har høyere gjennomføring av fagprøven også etter at vi har kontrollert for fagforskjeller, karakterforskjeller, aldersforskjeller og annet, skyldes det da at man har annerledes vurderingspraksis i det fylket? Eller er det et uttrykk for at man jobber systematisk annerledes og bedre med fagopplæringen, enten i skole, lærebedrift eller begge deler?

Fylkeskommunen oppnevner, men følger i mindre grad opp prøvenemnder

Fylkeskommunen vektlegger både fagbakgrunn og personlig egnethet når de skal rekruttere medlemmer til å sitte i prøvenemnd. Fylkeskommunene opplever ofte rekrutteringen som vanskelig, og rådgiverne benytter ulike kanaler for å finne nye medlemmer. Rådgiverne i fylkeskommunen har et ønske om å være tettere på prøvenemndsarbeidet, men opplever selv at de har for lite tid til dette. De ønsker seg også flere møtepunkter mellom prøvenemnder og fylkesadministrasjonen. Våre funn tyder på at fylkesadministrasjonene generelt er ambivalente til prøvenemndenes vurderingsarbeid. På den ene siden uttrykker de at de stoler på at prøvenemndene legger læreplanen til grunn når de utarbeider prøver. Samtidig er de usikre på om vurderingspraksisen er rettferdig, og ønsker seg en felles standard på tvers av nemnder og fylker.

Prøvenemndsmedlemmenes bakgrunn varierer mellom fag

Spørreundersøkelsen viser at de fleste prøvenemndsmedlemmene har fagbrev i faget de sitter i prøvenemnd til. Der de ikke har fagbrev, har de fleste relevant jobberfaring eller høyere utdanning, eller fagbrev i tilleggende fag. Rundt åtte av ti jobber aktivt som fagarbeidere og totalt er ni av ti yrkesaktive. Fem prosent er pensjonister og noen få er studenter eller arbeidsledig. Det typiske prøvenemndsmedlemmet er mellom 50 og 60 år og har sittet i nemnda i mer enn fem år. Kjønnfordelingen følger i stor grad kjønnfordelingene i fagene og i arbeidslivet, der prøvenemndene som ligger til bygg- og anlegg er mannsdominert, og fagene fra helse- og oppvekst er kvinnedominert.

Vi avdekker tre ulike motiver for å sitte i prøvenemnd: 1) Holde faget i hevd, 2) egenutvikling og 3) det sosiale rundt prøvenemndsarbeid. Administrasjon rundt prøvenemndsarbeid, samt arbeidsgivers (mangel på) tilrettelegging, framstår som de viktigste barrierene. I et typisk år er medlemmene med på rundt ti fagprøver. Tolv prosent er med på 20 eller flere. Høyest er antallet i helse- og oppvekstfagene, og lavest er det i design- og håndverksfagene. Opplevelsen av at prøvenemndsarbeidet tar for mye tid, har, ikke overraskende, sammenheng med antallet prøver man er med på. Utdanningsprogrammene med mange fagprøver, er der medlemmene i størst grad sier at arbeidet tar for mye tid. De fleste prøvenemndsmedlemmene opplever at arbeidsgiverne støtter arbeidet deres, men ikke alle. Tre av fire opplever at det er lett å få fri fra jobb for å drive med prøvenemndsarbeid, mens 17 prosent oppgir at dette er vanskelig. Noen påpeker at de savner bedre godtgjørelse av prøvenemndsarbeidet.

Stor variasjon i hvordan fagprøven gjennomføres og vurderes

Gjennomføringen av fagprøvene er like langs noen dimensjoner, og svært ulike langs andre. Fellestrekk er at kandidaten orienteres om vurderingskriterier, og at hele nemnda er til stede ved oppstart og avslutning. Vi finner imidlertid flere kilder til variasjon. Dette gjelder prøvens varighet, oppfølging av prøven underveis, bruk av lærested kontra prøvestasjon, hvilken kompetanse som prøves og hvor nær denne ligger opp til yrkesutøvelsen i faget.

Prøvens varighet er basert på læreplanen i vg3, slik de så ut før endrede læreplaner som kom med fagfornyelsen. Rent overordnet er prøvenemndene fornøyde med prøvens varighet, med noen unntak. I frisørfaget ønsker nemnda at mer av tiden brukes til praktisk arbeid, og det er i den sammenheng verdt å merke seg at med fagfornyelsen har varigheten på svenneprøven i frisørfaget blitt endret. Den skal nå ha en varighet på åtte til ti dager, fra tidligere to dager. I industrimekanikerfaget kommer det fram at prøvenemnda anser det som viktig å holde varigheten på minst syv dager slik den var før fagfornyelsen – og gjerne lenger. Dette vil det i teorien være mulighet til å gjøre også etter fagfornyelsen, der lengden er satt til fem til åtte virkedager. I elektrikerfaget framstår det som vanskelig å holde prøven innenfor varighetsnormen dersom kandidaten skal gjennomføre et prøvestykke som ikke foregår ved en prøvestasjon, men ute på oppdrag. Det er verdt å merke seg at det verken i gammel eller ny læreplan er satt en maksimumsgrense på fagprøvens lengde i dette faget, den skal gjennomføres over minst seks virkedager.¹

Det varierer i hvor stor grad prøvenemnda er til stede under selve gjennomføringen av fagprøven, fra tilfeller der prøvenemndene ikke er til stede i det hele tatt, til fagprøver der nemnda er til stede under hele gjennomføringsdelen. Dette har blant annet sammenheng med prøvens lengde, og reiseavstand. Prøvenemndene uttrykker generelt at de er tilfredse med egen praksis rundt oppfølging.

Fagprøvens nærhet til yrkesutøvelsen/praksis varierer også mellom fagene. Dette så vi i vår gjennomgang av fagprøveoppgaver. I salgsfaget framstår oppgaven som fjern fra slik yrket praktiseres, særlig i fylket som baserer fagprøven på skriftlige oppgavebesvarelser. I frisørfaget framstår prøven som praksisnær, men vektlegging av arbeidstegninger virker likevel som et element som i liten grad blir praktisert i yrket. Dette er samtidig et kompetansemål i vg3, som kandidaten dermed skal kunne bli testet i. Akvakulturfaget framstår som et fag der prøven legges tett opp til virksomheten i lærebedriften. I elektrikerfaget er det omfattende bruk av prøvestasjon, og

¹ <https://www.udir.no/kl06/ELE3-02/Hele/Vurdering>
<https://www.udir.no/lk20/ele03-03/vurderingsordning>

fagprøven er dermed i liten grad virksomhetsnær, selv om oppgavene som gjøres er tett opp til slik faget teknisk sett praktiseres.

Prøvenemndsmedlemmene forteller om flere utfordringer knyttet til gjennomføringen av fagprøver. Dette handler blant annet om rammebetingelsene for prøvenemndsarbeid, for eksempel lange reiseveier. Det handler også om forhold ved lærestedet, for eksempel lærebedrifter som ikke legger til rette for at kandidaten skal få gjennomført prøven, ved at de forventer at kandidaten jobber i perioden hen skal opp til fagprøve. Dette er et tema som diskuteres blant nemndsmedlemmene i flere fag. Utfordringer er også knyttet til kandidaten selv. Noen ganger er ikke kandidaten klar for å gå opp til prøven, eller har ikke vært gjennom innholdet som skal testes. Et eksempel på dette er i frisørfaget, der kandidatene ofte ikke har tilstrekkelig erfaring med de nevnte arbeidstegningene – en type kompetanse som blir vektlagt i svenneprøven. En slik individuell faktor er imidlertid knyttet til strukturelle forhold, ved at læretiden ikke har gjort kandidaten godt nok forberedt, eller at kompetansen som skal testes ikke er i tråd med måten faget utøves på i arbeidslivet. Kandidatene har noen ganger diagnoser som stiller særskilte krav til prøvenemndenes sosiale kompetanse. At kandidatene er forskjellige og har ulike behov, løfter noen fram som en utfordring.

Det er, som nevnt, stor forskjell på fagprøvene i de ulike fagene. Dette så vi også i fagprøvene vi observerte i denne studien. Noen vektlegger tekniske ferdigheter, mens andre vektlegger kunnskap gjennom en skriftlig prøve. I to av de fire fagene som vi fikk observere ble ikke kandidatene observert underveis i arbeidet av prøvenemnda. Prøvenemnda var tilstede ved oppstart og avslutning og vurderte kvalitet på kandidatens faglige arbeid og kompetanse med utgangspunkt i resultatet og faglig samtale. Observasjonene viser også ulikt innhold i begrepene som brukes i forbindelse med fagprøver. Mens «gjennomføring» betyr å gjøre praktisk faglig arbeid i tre av fagene, betyr det å gjennomføre skriftlig besvarelse på faglige spørsmål i ett av fagene.

Oppsummert

Sammenlagt viser datamaterialet i rapporten at validitet i vurderingskvalitet, spesifisert som hva kandidaten testes i og hvordan læreplanen brukes, har sammenheng med flere faktorer. Først og fremst kan dette knyttes til hvilket fag kandidaten skal prøves i. Det handler også om forståelsen av hva som er sentral kompetanse i faget, og hvordan denne kompetansen kan måles. Noen fag er «selvbærende» - prøvenemndene vet hva som er en tømrer. I andre fag er det mer usikkerhet knyttet til hva det vil si å være en fagarbeider. Kombinert med en åpen læreplan, kan dette føre til at prøven tilpasses bedriften i større grad. Videre har det betydning hvilke rammer læreplanen setter for fagprøvens lengde. Dette handler også om hvor gjennomførbart det er å teste de ulike målene innenfor det antallet dager læreplanen setter for prøvens lengde.

I salgsfaget og kontor- og administrasjonsfaget tester noen prøvenemnder kunnskapen om kompetansemålene, men ikke kandidatens fagarbeiderkompetanse. Dette aktualiserer temaet validitet – hva skal fagprøven måle? Om fagprøven skal måle reell kompetanse som fagarbeider, hvor kandidaten viser at hen kan utøve godt fagarbeid i praksis, og har gode begrunnelser for de faglige valg som gjøres, kan det reises spørsmål ved om prøven i salgsfaget og kontorfaget måler det prøven skal måle.

Spørreundersøkelsen viser at signifikant færre enn gjennomsnittet svarer at fagprøven var et godt mål på hva som er en god fagarbeider i elektrofagene. Tilsvarende sier signifikant *flere* i helse- og oppvekstfagene og bygg- og anleggsteknikk at de er helt enig i at fagprøven ga et godt mål på om kandidaten var en god fagarbeider. En av forklaringene på dette, kan være omfattende bruk av prøvestasjon i elektrikerfaget.

Gjennomgangen viser at de ulike elementene ved vurderingskvalitet noen ganger kan komme i konflikt med hverandre. Et eksempel er prøvenemndenes syn på bruken av prøvestasjon, som tydeliggjør avveiningen mellom håndterbarhet på den ene siden, og både validitet, autenticitet og rettferdighet på den andre. Hvordan prøvenemndsmedlemmene anser kvaliteten i prøver gjennomført ved prøvestasjon, er til en viss grad relatert til hvilket fag de skal vurdere i. Samtidig tyder intervjuene på at hensynet til håndterbarhet, eller praktisk gjennomførbarhet, kan påvirke hvordan prøvenemndene forstår kvaliteten i prøver som er gjennomført på denne måten. Noen prøvenemnder mener bruk av prøvestasjon gir muligheter for bredere prøving enn om prøven avlegges i lærebedriften. Lærebedriftens virksomhet i perioden hvor fagprøven skal avlegges kan, ifølge prøvenemnden, være for smal til at kandidaten får vist nok bredde i sin fagkompetanse. Nemndene ser da prøvestasjon som et godt alternativ, eventuelt som supplement til prøve i lærebedriften. Dette er særlig tydelig i tømrerfaget. Her kan prøvestasjonen bidra til å bevare prøvens validitet i større grad enn hva som ville vært mulig i lærebedriften. I elektrikerfaget handler bruken av prøvestasjon først og fremst om prøvens håndterbarhet.

Prøvenemndsmedlemmene etterlyser et bedre vurderingsfellesskap på tvers av nemnder og fylker, og en mer omforent vurderingspraksis. I noen fag varierer det mye hva som vektlegges i opplæringen i bedrift etter geografisk beliggenhet. Hvordan en felles vurderingspraksis skal forenes med til dels store forskjeller mellom virksomheten i et lærefag, kan dermed bli et viktig tema framover.

Intervjuene viser at personlig egnethet hos prøvenemndsmedlemmene er viktig for å ivareta rettferdigheten rundt fagprøven. Kvaliteten ved lærebedriften må også forstås som et element ved prinsippet om rettferdig vurdering. Kvalitet i opplæringen som sådan kan ikke kontrolleres av prøvenemnda alene – dette krever gode lærebedrifter og et system for tilsyn med opplæringen som foregår der.

Summary

Trade and journeyman examinations are an established form of examination with historical traditions. Passing these exams leads to a trade certificate or journeyman's certificate, which in turn gives the holder access to work in specific occupations or lines of work. Traditionally, the social partners, through the examinations boards, have had considerable influence on this process. However, the formal framework has now changed. Trade and journeyman examinations are a form of assessment in upper secondary education, regulated by the Education Act and the associated regulations, and formally it is the county authority that conducts these exams. However, examination boards are still responsible for the final assessment, and examination board members' most important qualities here are formal qualifications and work experience. The formal regulations have room for discretion, and it is therefore interesting to examine how the examination boards interpret and apply this. What happens when the assessment traditions of industry meet the regulatory framework of the education system? How and to what extent established traditions and professional norms impact on the execution of trade and journeyman examinations is an empirical question. In this report, we address three issues: i) How is candidates' competence assessed in trade and journeyman examinations? ii) What factors impact on the quality of the assessment of candidates' competence? iii) What role do the curricula play in trade and journeyman examinations? The report is based on a rich dataset: register data, focus group interviews and a survey of examination board members, interviews with the county administration, and observations of exams with follow-up interviews with the examination boards. In the focus group interviews, we selected eight fields: hairdressing, cookery, sales, child care and youth work, aquaculture, industrial machinery mechanics, electrical installation and maintenance, and carpentry.

Examination boards have a large, broad-ranging remit. Around 30,000 people sit trade and journeyman examinations every year. In total, we found 8,000 examination board members registered with county authorities throughout Norway. These members represent different traditions within their disciplines, with their own ways of conducting and assessing trade and journeyman examinations. In some fields, the exam is based more on written tasks than practical tests. In others, it is closely linked to authentic work processes within the field, which involves testing as part of the ordinary production. In some exams, it is primarily the technical skills required in the discipline that are tested, often at a test station. The substantial variation in how the exams are conducted can be partly explained by the different understandings of professional standards but also by practical considerations on the part of the examination boards in terms of exam duration, travel distance and employer facilitation. The examination boards also have to contend with the diversity of training establishments, both in terms of the nature of their business and quality. The level of adaptation to industry varies between disciplines and also between examination boards. Furthermore, different examination boards have different criteria or standards for determining whether a candidate has successfully passed their trade or journeyman examination. The examination boards themselves seek a more uniform assessment practice within their respective fields.

Most candidates pass the trade and journeyman examinations, but there is considerable variation across disciplines

Relatively few candidates fail their trade and journeyman examinations (hereafter referred to as the trade exam). In the period 2018 to 2022, the pass rate ranged from 91 to 94 per cent. The high pass rate in trade exams may have contributed to the lack of focus on the exam itself in research on dropout rates, even though there has been a strong focus on dropout rates in other types of vocational education.

Although many candidates pass the trade exam, the pass rate varies in terms of the characteristics of the candidates. In this report, we perform analyses that examine factors such as age, final grade from lower secondary school, trade, region and candidate type. Specifically, we find clear differences in the pass rate based on candidate type and across different education programmes. Candidate type relates to the different pathways to a regular trade exam, which currently includes apprenticeship, work experience scheme, school-based alternative (for students who are unable to obtain apprenticeships) and via an employer. Twenty-one per cent of those who take a trade exam after completing the school-based alternative fail, compared to eight per cent of apprentices. If we compare the pass rates with studies in health, childhood and youth services, which have an average completion rate of 92 per cent, we find that the pass rate is significantly lower in the design and craft subjects, restaurant and catering studies and partly in electrical engineering and construction subjects. Technology and industrial production has a slightly lower fail rate in our models. We also observed a certain tendency for Oslo to have a slightly higher fail rate and Innlandet a slightly lower fail rate, even when we control for relevant characteristics. However, regional differences are generally small.

The variations in results may be due to differences in the quality of the training or assessment practices, including in relation to the content of the exams. Analyses of trade exam results, however, cannot definitively explain the reasons; it is not possible to determine this from administrative data. Most likely, it is an expression of both factors. Analyses of register data thus raise a number of questions: if a county has a higher completion rate for the trade exam even after we have controlled for differences in disciplines, grades, age etc., is it because they have a different assessment practice in that county? Or is it an indication that they systematically work differently and more effectively with vocational education and training, either in schools, training establishments, or both?

County authorities appoint examination boards, without much follow-up

County authorities place an emphasis on both professional background and personal suitability when recruiting members to examination boards. They often find recruitment difficult, and advisers use various channels to find new members. County authority advisers would like to be more involved with the work of examination boards but feel that they do not have the time to spend on this. They also want more meeting points between examination boards and the county administration. Our findings indicate that the county administration is generally ambivalent about the examination boards' assessment work. On the one hand, they say that they trust the examination boards to use the curriculum as a basis when preparing exams, but they are also unsure whether the assessment practice is fair and want a uniform standard across boards and counties.

Background of examination board members varies between disciplines

The survey shows that most examination board members have a trade certificate in the area they work with on the board. Most of those who do not, have relevant work experience or higher education, or a trade certificate in a related subject. Around eight out of ten are active skilled workers and a total of nine out of ten are in employment. Five per cent are pensioners and a few are students or unemployed. The typical examination board member is between 50 and 60 years of age and has been serving on the board for more than five years. The gender distribution largely reflects the gender distribution in the respective fields and the labour market, with examination boards in construction being male-dominated, and fields in health, childhood and youth services being dominated by women.

We identify three different motives for serving on an examination board: 1) Maintaining expertise in the field, 2) Personal development, and 3) The social aspect of examination board work. Administrative tasks related to examination board work and the employer's (lack of) facilitation appear to be the most significant barriers. In a typical year, members are involved in around ten trade exams, while 12 per cent are involved in 20 or more. The highest number of exams is observed in health, childhood and youth services, and the lowest is in design and craft subjects. Not surprisingly, the perception that examination board work takes up too much time is related to the number of exams a member is involved in. Members in education programmes with a large number of exams are more likely to feel this way. Most examination board members feel that their employers support their work, but not all. Three out of four find it easy to get time off work for examination board activities, while 17 per cent find this difficult. Some members feel that remuneration for examination board work could be improved.

Large variation in how trade exams are conducted and assessed

The execution of trade exams is similar in some ways and very different in others. Common features include informing the candidate about the assessment criteria, and the entire panel being present at the start and finish. However, we find several sources of variation, including the exam duration, supervision during the exam, use of an educational institution versus a test station, the type of competence being assessed, and how well the exam is aligned with professional practice in the field.

The duration of exams is based on the curriculum in the final year of upper secondary school prior to the curriculum renewal. Overall, the examination boards are satisfied with the duration of exams, with some exceptions. In hairdressing, the board wants more time to be allocated to practical work. It is worth noting in this context that as part of the curriculum renewal, the duration of the trade exam in hairdressing was changed from eight to ten days, from the previous two days. In industrial machinery mechanics, the examination board considers it important to maintain a duration of at least seven days, as it was before the curriculum renewal, and preferably longer. In theory, this will still be possible even after the curriculum renewal, where the exam length is five to eight working days. In electrical installation and maintenance, it appears to be difficult to keep the exam within the prescribed length if the candidate is required to perform a practical task that takes place at a job site rather than a test station. It is worth noting that neither the old nor the new curriculum has a maximum limit for the length of the trade exam in this subject, but it must be conducted over a minimum of six working days.²

² <https://www.udir.no/kl06/ELE3-02/Hele/Vurdering>

The exam board's presence during a trade exam varies. In some cases it is absent altogether, while in others it remains present for the entire duration of the exam. This is partly related to the length of the exam and travel distance. The examination boards generally express satisfaction with their follow-up practices.

How well exams are aligned with professional practice in the discipline also varies. We observed this in our review of trade exam papers. In sales, the exam paper does not appear to align well with how the occupation is practised, especially in the county that bases the trade exam on written answer papers. The hairdressing exam appears to be well-aligned with practice, but the emphasis on working drawings still seems to be an element that is not widely practised in the field. Nevertheless, this is an expressed learning objective for the final year of upper secondary school, which the candidate is expected to be tested on. The aquaculture exam appears to be well-aligned with the activities in the training establishment. In electrical installation and maintenance, there is extensive use of test stations, and the trade exam is therefore not well-aligned with practice, even if the actual tasks performed closely resemble the technical practices in the trade.

Examination board members share insights into several challenges related to the execution of trade exams. This includes factors such as the framework conditions for the work of the board, for example long travel distances. It also relates to conditions at educational institutions, for example training establishments that make it difficult for the candidate by expecting them to work during the period leading up to the exam. This is a topic that is discussed among board members in several disciplines. Challenges are also linked to the candidates themselves. Sometimes, candidates are not ready to take the exam or have not studied the content to be tested. An example of this is in hairdressing, where candidates often have insufficient experience with the aforementioned working drawings – a competency that is emphasised in the trade exam. However, such individual factors are linked to structural conditions, in that the training has not adequately prepared the candidate, or the competence to be tested is not well-aligned with professional practice. Candidates sometimes have diagnoses that place specific demands on the social competence of the exam board. The fact that candidates are different and have varying needs is highlighted as a challenge by some.

As mentioned, there are major differences between the trade exams in the various fields, and this is something we also observed in this study. In some exams, the emphasis is on technical skills, while others prioritise knowledge via a written exam. In two of the four fields we had the opportunity to observe, the examination board did not monitor the candidates' work. It was present at the beginning and end, and assessed the quality of the candidates' professional work and competence based on the results and a technical discussion. The observations also show variations in the terminology used in connection with trade exams. While 'executing' means performing practical tasks in three of the fields, it means completing a written exam paper in one of the fields.

In summary

Overall, the data in the report show that validity in assessment quality, in terms of what the candidate is tested on and how the curriculum is used, is related to several factors. It can primarily be linked to the field in which the candidate is being tested. It also relates to the understanding of what constitutes core competence in the field

<https://www.udir.no/lk20/ele03-03/vurderingsordning>

and how this competence can be measured. Some fields are ‘self-supporting’ – the examination boards know what is entailed in being a carpenter. In other fields, there is more uncertainty about what constitutes a skilled worker. Combined with an open curriculum, this can lead to greater customisation of the exam to better suit the needs of a specific company. Furthermore, the framework that the curriculum sets for the length of trade exams has a significance. This also relates to how feasible it is to test the various learning objectives within the number of days specified for the duration of the test in the curriculum.

In sales and office and administrative skills, some examination boards test candidates’ knowledge of the learning objectives but not their competence as a skilled worker. This raises questions about validity – what should trade exams measure? If they are intended to measure actual skilled worker competence, where candidates demonstrate their ability to perform good professional work in practice and provide sound reasons for the professional choices made, it could be questioned whether the exams in sales and in office and administrative skills measure what they should.

The survey shows that significantly fewer people than average indicate that the trade exam was a good measure of what constitutes a good skilled worker in the electrical trades. Similarly, significantly more respondents in health, childhood and youth services and construction completely agree that the trade exam is a good measure of whether the candidate is a good skilled worker. One explanation for this could be the extensive use of test stations in electrical installation and maintenance exams.

The review shows that the various elements of assessment quality can sometimes clash. One example of this is the examination boards’ views on the use of test stations, which highlight the trade-off between manageability on the one hand and validity, authenticity and fairness on the other. Examination board members’ perceptions of the quality of exams conducted at test stations are partly related to the subject they are assessing. However, the interviews suggest that considerations of manageability or practical feasibility can influence examination boards’ understanding of the quality of exams conducted in this way. Some examination boards believe that using test stations enables broader testing than if the exam is held in the training establishment. According to the examination board, the training establishment’s activities during the period when the trade exam is to be taken may be too narrow for the candidate to demonstrate sufficient breadth in their competence. In such cases, examination boards consider the test station to be a good alternative or supplement to the exam in the training establishment. This is particularly evident in carpentry. Here, the test station can help maintain the validity of the exam to a greater extent than would be possible in the training establishment. In electrical installation and maintenance, the use of the test station is primarily about the manageability of the exam.

Examination board members are calling for better cooperation in assessment across boards and counties, and a more uniform assessment practice. In some fields, the elements that training establishments prioritise in their training vary substantially according to geographical location. How a uniform assessment practice can be reconciled with the sometimes major differences between the activities in recognised trades could therefore become an important issue in the future.

The interviews show that the personal suitability of examination board members is important for maintaining fairness in trade exams. The quality of the training establishment must also be understood as an element of the principle of fair assessment. The quality of training itself cannot be controlled solely by the exam board; this requires good training establishments and a system for overseeing the training that they carry out.

1 Innledning

Denne rapporten handler om fag- og svenneprøven som sluttvurdering i fag- og yrkesopplæringen. Fagopplæringen er en del av videregående opplæring, og fag- og svenneprøven er sluttvurderingen som skal vise hvilken kompetanse kandidaten har tilegnet seg i opplæringen. Den som består prøven, får et fag- eller svennebrev og kan kalle seg fagarbeider eller håndverkersvenn. I et videre perspektiv fungerer derfor fag- og svenneprøven også som en inngangsport til faglært arbeid.

Fag- og svenneprøven er en etablert prøveform med lange tradisjoner. Det gjelder ikke minst i håndverksfagene, der en svenneprøve tidligere var nødvendig for å kunne utøve et yrke. I tillegg fungerte svenneprøven som en garanti for at opplæringen av lærlingen hadde vært tilfredsstillende, slik at kvaliteten på produktene også kunne antas å holde mål (Deichman-Sørensen et al., 2011). Tradisjonelt har partene i arbeidslivet hatt stor innflytelse på gjennomføringen av fag- og svenneprøven i håndverksfagene gjennom prøvenemndene. Fagets og arbeidslivets representanter har i stor grad bestemt innholdet i prøvene og kriteriene for vurdering. Også i industrifagene er det lange tradisjoner for at partene i arbeidslivet har definert innholdet i prøvene (Nøre & Lahn, 2015). I dag er de formelle rammene for fag- og svenneprøven endret. Prøven er en vurderingsform i videregående opplæring som er regulert av opplæringsloven og forskrift. Det formelle regelverket gir samtidig et visst rom for skjønn. Det er derfor interessant å undersøke hvordan prøvenemndene fortolker og forholder seg til dette handlingsrommet. Hva skjer når arbeidslivets vurderingstradisjoner møter utdanningssystemets regelverk? I hvilken grad og på hvilken måte etablerte tradisjoner og faglige normer setter sitt preg på gjennomføringen av fag- og svenneprøver, er et empirisk spørsmål.

I rapporten tar vi utgangspunkt i følgende tre problemstillinger:

- 1 Hvordan prøves kandidatenes kompetanse i fag- og svenneprøven?
- 2 Hva påvirker kvaliteten på vurderingen av kandidatenes kompetanse?
- 3 Hvilken rolle spiller læreplanene i fag- og svenneprøver?

For å svare på disse problemstillingene tar vi utgangspunkt i et bredt datamateriale: registerdata, spørreundersøkelse, intervjuer med ansatte i fylkesadministrasjonen, fokusgruppeintervjuer med prøvenemndsmedlemmer, dokumentanalyse og observasjoner av fagprøver. I forbindelse med fagfornyelsen for yrkesfag, ble det skoleåret 2022/23 innført nye læreplaner i vg3. Det meste av datamaterialet i denne rapporten er imidlertid samlet inn i 2022. Registerdataene benyttet i analysene, er fra perioden 2017–18 og 2021–22. Det har dermed ikke vært gjennomført fag- og svenneprøver basert på de nye læreplanene i løpet av prosjektperioden. Betydningen av fagfornyelsen har likevel kommet fram i intervjuene, i form av forventninger om og vurderinger av hva endringene i læreplanene vil bety for prøvenemndenes arbeid med fag- og svenneprøver. Hovedvekten i rapporten ligger imidlertid på aktørenes erfaringer basert på fag- og svenneprøver som er gjennomført før innføringen av nye læreplaner.

Denne rapporten er ikke avgrenset til lærlinger, men omhandler også andre veier til fag- og svenneprøven. I tillegg til lærlinger, blir praksiskandidater og vg3-elever

tematisert, både i registerdataanalyser, spørreundersøkelse og intervjuer. Det er likevel lærlingene som blir vektlagt. Kandidater som tar fagbrev på jobb blir i mindre grad omhandlet i denne rapporten.³ Videre er det verdt å tydeliggjøre at vi drøfter gjennomføringen og kvalitet i fag- svenneprøver opp mot de formelle rammene som er satt, og i liten grad opp mot faget slik det utøves i arbeidslivet – dette ligger utenfor rammene for prosjektet.

I håndverksfagene blir fagprøven kalt for svenneprøve og fagprøven for svennebrev. I denne rapporten vil vi av hensyn til leservennligheten benytte betegnelsene fagprøve og fagbrev også når vi snakker om håndverksfagene.

1.1 Tidligere forskning

Kvalitet i sluttvurderingen i utdanningssystemet generelt er spørsmål som får stor oppmerksomhet, også internasjonalt. I Norge spiller prøvenemnda som institusjon fremdeles en helt sentral rolle i sluttvurderingen i fag- og yrkesopplæringen. Det er derfor påfallende at det foreligger så lite forskning om fag- og svenneprøvene og om prøvenemndenes rolle i fag- og yrkesopplæringen (Deichman-Sørensen et al., 2011; Nore & Lahn, 2015; Rafoss & Witsø, 2014). I forbindelse med evalueringen av Reform 94 var vurderingsarbeidet i prøvenemndene ett av temaene som ble belyst. Her så man blant annet på oppnevningen av prøvenemndsmedlemmer. Ett av funnene var at representasjon i prøvenemndene i stor grad fulgte tradisjonelle spor. Prøvenemndsmedlemmene representerte partene i arbeidslivet og var preget av et syn på fag- og yrkesopplæringen som arbeidslivets egen opplæringsordning (Michelsen et al., 1998; Olsen, 1998).

I 2010–2011 gjennomførte Fafø i samarbeid med NIFU, Universitetet i Bergen og Høgskolen i Akershus, en undersøkelse av prøvenemndenes arbeid med planlegging, gjennomføring og vurdering av fag- og svenneprøver, på oppdrag for Utdanningsdirektoratet (Deichman-Sørensen et al., 2011). Et viktig formål med prosjektet var å få økt kunnskap om prøvenemndene som nøkkelaktører i norsk fag- og yrkesopplæring. Et annet formål var å identifisere aktuelle tema og problemstillinger for videre forskning. Datagrunnlaget var fokusgruppeintervjuer med prøvenemndsledere og -medlemmer i fem fag, på tvers av fylker. Undersøkelsen konkluderte at prøvenemndene fremdeles framsto som tradisjonsbærere, men også som faglige fornyere eller innovatører gjennom sin deltakelse i kvalitetsvurderingsarbeidet. De brukte faglig skjønn i vurderingsarbeidet, samtidig som de forholdt seg til gjeldende retningslinjer og læreplaner. Vektleggingen av ulike hensyn, varierte mellom fagene. Studien viste også at det var forskjeller mellom fagene når det gjaldt graden av enighet om faglige vurderinger og om hva som var fagenes kjerneoppgaver. Eksempelvis fant studien et skille mellom tradisjonelle håndverksfag og nyere fag, som helsearbeiderfaget. De som vurderte de tradisjonelle lærefagene hadde felles fagbakgrunn og tilgang til arenaer for diskusjon om faglige standarder. I nyere fag, som helsearbeiderfaget, var prøvenemndsmedlemmene mer søkende når det gjaldt vurderingskriterier og minstekrav. Rapporten pekte på behov for videre forskning blant annet når det gjaldt prøvenemndenes oppnevning, sammensetning og rekruttering, prøvenemndsmedlemmenes motivasjon, identitet og rolleforståelse, vurdering og håndtering av fagenes kjerne i fag- og svenneprøvene, prøvenemndenes vurderingsfaglige kompetanse og prøvenemndenes rolle i det opplæringspolitiske feltet.

³ Rapporten omhandler ikke praksisbrevprøver og kompetanseprøver.

I perioden 2012–2015 gjennomførte NIFU, Fafo, Universitetet i Bergen og Høgskolen i Oslo og Akershus et forskningsprosjekt om kvalitet i fag- og yrkesopplæringen, på oppdrag for Utdanningsdirektoratet. Vurdering var ett av temaene i prosjektet. Studien undersøkte blant annet innholdet i prøvene, rammevilkår, vurderingskriterier og vurderingspraksiser. Et sentralt spørsmål var hvordan likheter og forskjeller mellom fag og innad i fag kunne forklares (Nore & Lahn, 2015). Studien viste hvordan prøvenemndsmedlemmene som representanter for arbeidslivet forsøker å balansere ulike hensyn. På den ene siden er de opptatt av å holde faget i hevd. På den andre siden prøver de å følge utdanningssystemets regelverk for avsluttende vurdering. Innholdet og gjennomføringen av prøvene bærer i noen grad preg av stabilitet, uten vesentlige endringer over tid. Samtidig viser undersøkelsen tegn til tilpasninger i form av en tydeligere og mer forutsigbar struktur i prøvene og i vurderingsarbeidet. Dette kom blant annet til uttrykk gjennom en mer systematisk bruk av vurderingskriterier, med bruk av kriterie- og skåringsskjemaer for prøvenemdene. Her fant man samtidig stor variasjon mellom fag, innad i fag og mellom fylker. Variasjonen gjaldt både utforming og bruk av skjemaer og ikke minst hvordan skjemaene ble brukt i en helhetlig vurdering som fremdeles i stor grad bar preg av prøve-nemndsmedlemmenes faglige skjønn (Høst, 2015, s. 20).

Rafoss og Witsø har gjennomført en kvantitativ studie av prøvenemndsarbeid. Datagrnnlaget er en spørreundersøkelse blant 225 prøvenemndsmedlemmer i Agder. Studien søkte å belyse i hvilken grad prøvenemdene følger opplæringsloven og hvilke faktorer som påvirker om opplæringsloven blir fulgt (Rafoss & Witsø, 2014). Undersøkelsen viser en viss variasjon når det gjelder prøvenemndsmedlemmenes vekt på det formelle regelverket, men at denne variasjonen i liten grad kan knyttes til ulike utdanningsprogram. Forfatterne tar forbehold om at antall respondenter i undersøkelsen er for lite. De peker også på at det kan tenkes å være forskjeller mellom fagene, men at denne variasjonen ikke fanges opp i en analyse av forskjeller mellom utdanningsprogrammene. Forskjeller i vurderingspraksis kan også forklares av andre faktorer enn fagtilhørigheter, påpeker forfatterne (Rafoss & Witsø, 2014, s. 14).

Bakken (2020) har i sitt avhandlingsarbeid studert den helhetlige vurderingen av lærlinger i fag- og yrkesopplæringen i Norge. Bakken knytter helhetlig vurdering til å trekke inn ulike aspekter av en handling knyttet til yrkesutøvelse i en konkret kontekst, der vurderer bruker sin erfaring, kompetanse og skjønn for i størst mulig grad å vurdere yrkeskompetansen opp mot de krav som stilles for utøvelsen av et yrke (Bakken, 2020, s. III). Studien viste blant annet betydningen av å være en del av et vurderingsfelleskap der det enkelte prøvenemndsmedlem fikk mulighet til bevisstgjøring og utvikling av egen vurderingspraksis. Tilgangen til et vurderingsfelleskap var også viktig for å holde seg faglig oppdatert innenfor et fag som er i stadig utvikling. Bakken påpeker også behovet for mer forskning om sluttvurdering i fag- og yrkesopplæringen. Han trekker særlig fram behovet for forskning på vurdering i flere fag, flere former for vurderingssystemer, utvikling og anvendelse av mål og kriterier, betydningen av skriftlighet og utviklingen av faglig innhold i vurderingen (Bakken, 2020, s. V).

1.2 Hva er kvalitet i fag- og svenneprøver?

En av de tre problemstillingene som skal belyses i denne rapporten er: Hva påvirker kvaliteten på vurderingen av kandidatenes kompetanse? For å kunne besvare dette spørsmålet, må vi avklare hvordan vi forstår kvalitet. Her vil vi ta utgangspunkt i sentrale vurderingsfaglige begreper som validitet, reliabilitet, rettferdighet og

håndterbarhet. Eksamensgruppa som har bistått Utdanningsdirektoratet med å utrede et nytt helhetlig system for eksamensordninger etter fagfornyelsen, vurderer validitet og rettferdighet som de viktigste kvalitetskriteriene, mens reliabilitet og håndterbarhet blir ansett som grunnleggende forutsetninger (Utdanningsdirektoratet, 2019, 2020). Her vil vi kort diskutere relevansen og anvendelsen av disse begrepene, eller dimensjonene. Vi tar opp dette i kapittel 8, der vi drøfter disse i lys av de empiriske funnene.

Validitet, eller gyldighet, i vurderingsarbeidet handler om at oppgaven eller prøven måler det den skal måle. Forståelsen av validitet avhenger av aktørens fortolkninger av hva faget er og hvilken kompetanse som er sentral i faget (Utdanningsdirektoratet, 2020). Når det gjelder fag- og svenneprøven vil prøvenemndas tolkning av læreplanen og vektlegging av ulike kompetansemål i vurderingen eksempelvis kunne avhenge av prøvenemndsmedlemmenes bakgrunn og rolleforståelse. Aktørens opplevelse av validitet kan anses som en forutsetning for å opprettholde fag- og svenneprøvenes legitimitet over tid.

Reliabilitet, eller pålitelighet, handler om at vurderingen av en prøve skal være uavhengig av hvem som vurderer, slik at karaktersettingen ikke blir vilkårlig. Dette krever klare kriterier og en viss grad av tolkningsfelleskap hos de som vurderer (Utdanningsdirektoratet, 2020). Et sentralt spørsmål i denne sammenhengen er om prøvenemndsmedlemmene har tilgang til et faglig vurderingsfelleskap og i hvilken grad de opplever at det er samsvar i vurderingene innad i faget. Videre er det interessant å undersøke eventuelle variasjoner mellom fag når det gjelder graden av enighet mellom de som vurderer.

Rettferdighet i vurderingssammenheng handler om at alle kandidater skal ha de samme mulighetene til å vise kompetansen. Det betyr at forhold som kjønn, språkbakgrunn, funksjonsgrad og bosted ikke skal ha noen betydning for utfallet av prøven. I forbindelse med fag- og svenneprøver kan vi også legge til kandidattype. Eksamensgruppa påpeker at elevenes eller kandidatenes resultater også kan påvirkes av språklige ferdigheter, motivasjon og testengstelse, i tillegg til det fysiske miljøet rundt gjennomføringen (Utdanningsdirektoratet, 2019).

Eksamensgruppa argumenterer for at kvaliteten på eksamen kan vurderes ut fra validitet, reliabilitet og rettferdighet, men samtidig er det nødvendig å ta hensyn til hva som er **håndterbart** når det gjelder praktisk organisering og gjennomføring (Utdanningsdirektoratet, 2019). Aktuelle spørsmål når det gjelder gjennomføringen av fag- og svenneprøvene er blant annet knyttet til omfanget av prøven i antall dager, kostnader knyttet til materialbruk, valg av prøvested og prøvenemndenes tilstedeværelse og ressursbruk.

Validitet, reliabilitet, rettferdighet og håndterbarhet kan betraktes som generelle kriterier eller forutsetninger for vurderingskvalitet. Når det gjelder fag- og svenneprøven som vurderingsform, kan det argumenteres for at det også er relevant å trekke inn prøvenes **autentisitet**. Forståelsen av fag- og svenneprøvene autentisitet blir beskrevet i tidligere forskning. Fag- og svenneprøver er praktiske prøver som ofte blir gjennomført i bedriften der lærlingen har hatt sin opplæring, og det kan derfor hevdes at prøveformen i utgangspunktet har en autentisk, eller virkelighetsnær, innretning (Nore & Lahn, 2015). Nore og Lahn viser til fem sentrale dimensjoner i studier av autentisk vurdering: innholdet i oppgaven, den fysiske konteksten, den sosiale konteksten, resultatene/dokumentasjonen og vurderingskriteriene. Graden av autentisitet kan være høy langs noen av disse dimensjonene og lav langs andre. Selve oppgaven regnes som den viktigste dimensjonen når det gjelder autentiske vurderinger (Gulikerset al., 2004; som beskrevet i Nore & Lahn 2015). Selv om autentisitet er et

kjennetegn ved fag- og svenneprøver som er særskilt for denne prøveformen, er det ikke dermed sagt at dette skal betraktes som et absolutt kriterium for kvalitet i prøvene. Som det kommer fram videre i denne rapporten, er det mange prøver som ikke gjennomføres i bedriften der kandidaten har vært i lære eller opplæring. Videre viser vår empiri at autentisitet noen ganger må veies opp mot validitet – at prøven måler det den skal måle, og håndterbarheten rundt prøven. Dette er et tema vi vil diskutere i kapittel 8 og 9.

1.3 Retningslinjer for fag- og svenneprøver fra opplæringsloven og forskrift

Fagprøvens rammer er lagt til opplæringslova § 4 og i Forskrift til opplæringslova § 3- og i læreplanene, som også formelt er forskrifter til opplæringsloven. Forskrift til opplæringsloven er videre kommentert i Utdanningsdirektoratets rundskriv «Individuell vurdering» Utdanningsdirektoratet, u.å.). I tillegg til forskriften har Utdanningsdirektoratet veiledere om hvordan man skal legge opp en fagprøve (Utdanningsdirektoratet, 2021). Det samme har fylkeskommunene. I denne korte gjennomgangen av formelle retningslinjer går vi ikke inn på veilederne, men vi kommer tilbake til dem i den grad de er relevante i analysene av intervjuer og spørreundersøkelsen.

Forskriften legger rammer for gjennomføring, vurdering og dokumentasjon av fagprøven, men gir også rammer for oppnevningen av prøvenemndene. Fylkeskommunen oppnevner prøvenemndene, etter råd fra yrkesopplæringsnemnda (Opplæringslova §4-8). Det skal være minst to medlemmer i en prøvenemnd som skal ha «formell fagleg kompetanse» og så langt som mulig ha oppdatert arbeidspraksis (Forskrift til opplæringslova § 3-49). Det er fylkeskommunes ansvar å sikre at man har god nok kompetanse i prøvenemnda til å kunne vurdere fagprøven. I kapittel 5 ser vi nærmere på hvilken utdanningsbakgrunn og arbeidslivserfaring medlemmer i prøvenemndene har.

Videre legger forskriften en rekke rammer for gjennomføringen av fagprøven, for eksempel i § 3-46:

«Prøva skal normalt gjennomførast i den bedrifta der lærlingen, praksisbrevkandidaten, kandidaten for fagbrev på jobb eller lærekandidaten har hatt hovuddelen av opplæringa, og tilpassast verksemda i bedrifta.»

Det betyr at innholdet i læreplanen, inklusive kompetansemålene, kan tolkes i henhold til lærebedriftenes virksomhet. Innholdet i prøven blir da likeverdig i henhold til læreplanen, men kan samtidig være ulik, i tråd med lærebedrifters ulike virksomheter.

Lærlingen kan ikke prøves i noe som ligger utenfor læreplanen for opplæring i bedrift, dette framgår av forskriften § 3-50. Samtidig skal kandidaten kunne prøves i *hele* læreplanen. Utdanningsdirektoratet presiserer i sin redegjørelse: «Det er derfor det er viktig at lærlingen har fått opplæring i hele læreplanen og ikke bare noen kompetansemål. Lærlingen kan ikke prøves i noe som ligger utenfor læreplanen for opplæring i bedrift.»⁴

I forskriften sies det at prøven «normalt» skal gjennomføres i lærebedriften. Som vi skal komme tilbake til i kapittel 6, gjennomføres en stor andel av fagprøvene andre

⁴ Se: Del VII Særskilte bestemmelser om fag-/svenneprøven og kompetanseprøven, i Individuell vurdering Udir-2-2020

steder enn i lærebedriften. Det er åpning for at prøven skal gjennomføres andre steder enn bedriften i forskriften, jf. § 3-46, femte ledd: § 3-46: «Fylkeskommunen kan, etter å ha innhenta råd frå prøvenemnda, bestemme at heile eller delar av prøva skal heldast på ein annan stad.» Utdanningsdirektoratet sier vidare at:

«Prøvenemnda skal i utformingen av oppgaven passe på at kandidaten får vist om han eller hun har den kompetansen som skal til for å få fag- eller svennebrev i faget. I dette ligger det et krav om bred prøving, og at oppgavene som kandidaten skal utføre er egnet til å vise om kandidaten har den nødvendige kompetansen etter læreplanen.»

Det ligger med andre ord en rekke føringer for fagprøven som i noen grad kan sies å være motstridende. Prøven skal være individuelt tilpasset opplæringen i bedrift, samtidig som den skal være bred og prøven skal være egnet til å vise at kandidaten har kompetanse i tråd med hele innholdet i læreplanen.

Forskriften gir også visse rammer for vurderingen av oppgavene. Indirekte ved at det påpekes at fagprøven skal prøve kandidaten i «å planleggje, gjennomføre, vurdere og dokumentere eit eige fagleg arbeid» (forskriften § 3-50), men også direkte i at det påpekes at de nemda skal vurdere kandidaten sin kompetanse «slik han er dokumentert gjennom fag- eller sveineprøva» (§ 3-52). Til dette ligger det at det skal gis en karakter, og den skal være etter en tredelt skala (sitat § 3-52):

- bestått mykje godt: mykje god eller framifrå kompetanse i faget
- bestått: tilfredsstillande eller god kompetanse i faget
- ikkje bestått: svært låg kompetanse i faget.

Det er opp til prøvenemnda å foreta en samlet vurdering og tolke innholdet i hva som er bestått meget godt, eller hva som er tilfredsstillende kompetanse. Vg3-læreplanene i fagene gir rammer for lengden på fagprøven.

1.4 Videre gang i rapporten

I kapittel 2 gjør vi rede for data og metoder. I kapittel 3 presenterer vi analyser av registerdata om fag- og svenneprøver, og i kapittel 4 legger vi fram funn fra intervjuene med rådgivere i fylkeskommunene som jobber med prøvenemndene. Kapittel 5 handler om prøvenemndene selv, fra prøvenemndenes ståsted. Basert på spørreundersøkelsen og fokusgruppeintervjuer beskriver vi blant annet nemndsmedlemmenes bakgrunn og motivasjon for å sitte i prøvenemnd. I kapittel 6 retter vi blikket mot gjennomføringen i fagprøvene, basert på analyser av spørreundersøkelsen og intervjuene. I kapittel 7 presenterer vi resultater fra observasjon i av fagprøver i fire fag: Barne- og ungdomsarbeiderfaget, frisørfaget, industrimekanikerfaget og kontor- og administrasjonsfaget. I kapittel 8 går vi gjennom sentrale elementer ved vurderingskvalitet i fag- og svenneprøver. I kapittel 9 gir vi en avsluttende diskusjon og drøfting.

2 Data og metoder

Datagrunnlaget for rapporten er en kombinasjon av registerdataanalyser, en spørreundersøkelse blant prøvenemndsmedlemmer, kvalitative intervjuer med ansatte med ansvar for prøvenemndsarbeid i alle fylkeskommunene og fokusgruppeintervjuer med prøvenemndsmedlemmer i åtte utvalgte fag. I tillegg har vi gjennomført en dokumentanalyse, der vi blant annet har sett på det formelle regelverket for fag- og svenneprøver, skriftlige veiledninger og retningslinjer samt eksempler på fagprøver og vurderingskriterier. I dette kapitlet redegjør vi nærmere for datakildene.

2.1 Registerdataanalyser

Vi analyserer resultatet av fagprøver basert på et uttrekk fra VIGO, som er fylkeskommunenes register over videregående opplæring. Dette registeret inneholder oversikt over alle fagprøver som er gjennomført. Vi har informasjon om fag, resultatet på prøven, fylket prøven ble gjennomført i og hvilken kandidattype som gjennomførte prøven. Data inkluderer også bakgrunnsvariabler som kjønn og alder. For de som tok fagprøven som en del av ordinær videregående opplæring har vi også informasjon om opptaksgrunnlaget til videregående opplæring, det vil si grunnskolepoeng. Et fagprøve-år går fra 1. oktober til 30. september, samme avgrensning som SSB bruker for registrering av nye lærekontrakter. Vi har data fra årene 2017–18 til 2021–22.

2.2 Spørreundersøkelse

Vi har gjennomført en spørreundersøkelse til prøvenemndsmedlemmer. Bruttoutvalget i denne spørreundersøkelsen var halvparten av alle registrerte prøvenemndsmedlemmer. Vi fikk tilsendt epost-lister med registrerte prøvenemndsmedlemmer fra alle fylkeskommunene. Deretter trakk vi tilfeldig halvparten av de rundt 8200 unike epostene. Dette er en såkalt enkel tilfeldig trekking, der hvert prøvenemndsmedlem hadde samme sannsynlighet for å trekkes (Ringdal, 2007). Vi sendte undersøkelsen til halvparten av alle registrerte prøvenemndsmedlemmer for å begrense antallet som fikk undersøkelsen. Det er en økende spørreundersøkelse-slitasje i samfunnet generelt, og i utdanningssektoren spesielt. Dette ser blant annet ut til å føre til synkende svarprosent (Hellevik, 2015). Ved å ikke kontakte flere enn nødvendig begrenser man forhåpentligvis denne slitasjen.

Undersøkelsen ble sendt til 4099 eposter. Av disse fikk vi svar fra 1896, en svarprosent på 46,3 prosent. Dette er en høy svarprosent dersom man sammenligner med tilsvarende undersøkelser sendt over e-post (Hellevik, 2015). Dette kan være en indikasjon på at det er stort engasjement rundt prøvenemndsarbeidet.

Vi kan til en viss grad sjekke systematiske skjevheter i frafallet, det vil si om de som har svart skiller seg fra de som ikke har svart når det gjelder visse kjennetegn. For de fleste fylkene fikk vi opplysning om fag, men ikke fra alle. Vi kan derfor bare sjekke om vi har overrepresentasjon av fag for en del av utvalget. I alt hadde vi informasjon om fagbakgrunnen til 3305 av 4099 i utvalget. Det vil si at vi får gjort frafallsanalyse på utdanningsprogramnivå for 80 prosent av utvalget. Vi fikk ikke

informasjon om kjønn og alder fra fylkene, dette kan vi med andre ord ikke bruke for å se på frafallskjevhet.

For å kontrollere svarskevhet vil vi sammenligne med vårt tilfeldige utvalg på 4099 prøvenemndsmedlemmer. Vi ser først på den regionale fordelingen.

Tabell 2.1 Fordeling fylker. Utvalg og svart. Prosent.

	Utvalget	Svart
Agder	6	7
Innlandet	7	8
Møre og Romsdal	6	5
Nordland	8	8
Oslo	5	5
Rogaland	10	9
Troms og Finnmark	9	8
Trøndelag	10	11
Vestfold og Telemark	8	9
Vestland	12	12
Viken	18	18
Totalt	100	100
n	4099	1896

Det er ingen fylker som er særlig under- eller overrepresentert blant de som har svart. I hovedsak har vi en fordeling som samstemmer godt med det vi finner i det tilfeldige utvalget vårt. Vi ser videre på om det er skjevheter i svartilbøyeligheten ut fra utdanningsprogram.

Tabell 2.2 Fordeling utdanningsprogram. Utvalg og svart. Prosent

	Utvalget	Svart
Bygg og anleggsteknikk.	20	20
Design og håndverk	6	5
Elektrofag	12	13
Helse- og oppvekstfag	17	17
Medieproduksjon	1	1
Naturbruk	4	4
Restaurant- og matfag	6	6
Service og samferdsel	12	11
Teknikk og industriell produksjon	23	23
Totalt	100	100
N	3305	1889

Vi ser heller ikke stor svarskevhet ut fra utdanningsprogram. En kan legge merke til at vi her opererer med utdanningsprogrammene fra før LK20.⁵ Dette har

⁵ Kunnskapsløftet 2020, de nye læreplanene som kom med fagfornyelsen

sammenheng med at vi gjennomførte undersøkelsen høsten 2022, før fagprøver etter nye læreplaner hadde blitt gjennomført. Vi ser også at vi har få svar fra prøvenemndsmedlemmer i medieproduksjon – i alt 14 svar. Når vi senere i rapporten rapporterer på svarfordelinger over utdanningsprogram, vil ikke medieproduksjon bli inkludert. Til det er antallet svar for lavt. Frafallsanalysen vår viser totalt sett at vi har et balansert utvalg med tanke på fylke og utdanningsprogram. Det er derfor trolig at svarene vi har fått representerer populasjonen. Alle forskjeller som kommenteres i teksten er signifikantstestet. En slik signifikantstesting vil ta hensyn til størrelsen på underutvalg, men tar som utgangspunkt at vi har et representativt utvalg.

Det siste spørsmålet i spørreundersøkelsen var en tekstboks der respondentene kunne skrive kommentarer dersom de hadde noe å tilføye angående prøvenemndsarbeidet. Her har vi fått inn 625 kommentarer, altså har omtrent en tredjedel av respondentene lagt inn tilleggskommentarer. Kommentarene er kodet etter innhold og tema. Noen av temaene er spesifikke for visse fag, mens andre er gjennomgående for prøvenemndsarbeidet generelt. Kommentarer som har samme meningsinnhold er kodet under samme overordnede tema, eksempelvis vil kommentarer som «fagprøven burde ha nasjonale kriterier» være kodet under temaet «vurderingskriterier».

2.3 Intervjuer med ansvarlig for prøvenemnder i fylkeskommunene

Vi har gjennomført intervjuer med ansatte i alle de elleve fylkeskommunene med ansvar for prøvenemnder og fag- og svenneprøver. I disse intervjuene har vi blant annet stilt spørsmål om oppnevning, opplæring av nye prøvenemndsmedlemmer, kompetanseheving blant eksisterende prøvenemnder, om utforming av lokale retningslinjer og veiledninger, og fylkeskommunens egne oppfatninger av kvaliteten i vurderingen av fag- og svenneprøver. Intervjuene hadde også som formål å forankre prosjektet i fylkeskommunen, og ble derfor gjennomført i en tidlig fase i prosjektet.

Intervjuene ble gjennomført over telefon eller Teams. I ett av intervjuene deltok to ansatte i fylkeskommunen, mens i de resterende ti deltok kun én ansatt. Ni av intervjuene ble utført av én forsker som hovedintervjuer, mens en annen forsker tok notater. To intervjuer ble gjennomført med kun én forsker til stede. Her ble det gjort lydopptak av intervjuet.

De fleste av informantene i fylkeskommunene er rådgivere med seksjonsansvar. Én av de vi har intervjuet, har hatt fagansvar for ett utdanningsprogram, og én av dem har vært rådgiver i seksjon for fag- og yrkesopplæring. I kapittelet som omhandler fylkeskommunenes syn på prøvenemndsarbeid, henviser vi imidlertid til alle informantene som rådgivere. Dette er for å øke leservennligheten.

2.4 Fokusgruppeintervjuer med prøvenemndsmedlemmer

Vi har gjennomført fokusgruppeintervjuer med prøvenemndsmedlemmer i åtte utvalgte fag: frisørfaget, akvakulturfaget, barne- og ungdomsarbeiderfaget, salgsfaget, kokkfaget, industrimekanikerfaget, elektrikerfaget og tømmerfaget. Med unntak av barne- og ungdomsarbeiderfaget og industrimekanikerfaget, er dette de største fagene innenfor sitt programområde. Innenfor teknologi- og industrifaget er bilfaget det største, men er ikke et typisk industrifag. Vi valgte derfor industrimekanikerfaget. Innenfor helse- og oppvekstfag er helsearbeiderfaget det største faget. Barne- og ungdomsarbeiderfaget er også et stort fag. Dette er også et fag det er lite forsket på, og vi valgte derfor barne- og ungdomsarbeiderfaget som case i dette prosjektet.

Fokusgruppene ble hovedsakelig satt sammen med prøvenemndsmedlemmer fra ulike fylker. Alle intervjuene ble gjennomført digitalt, på Teams, med to forskere til stede. I tabellen under følger en oversikt over antall deltakere i hver fokusgruppe, etter fag:

Tabell 3 1 Utvalg, fokusgruppeintervjuer

Fag	Antall deltakere	Antall fylker representert
Frisørfaget	Fem	Fem
Kokkfaget	Fire	Fire
Salgsfaget	Tre	To
Barne- og ungdomsarbeiderfaget	Tre	Tre
Akvakulturfaget	To	Ett
Industrimekanikerfaget	Tre	Tre
Elektrikerfaget	Fire	Fire
Tømrerfaget	Fire	Fire

(+1 telefonintervju i etterkant)

De fleste deltakerne hadde sittet i prøvenemnd i mer enn to perioder. I de fleste fokusgruppene hadde samtlige fag- eller svennebrev innenfor det aktuelle faget. Unntakene er salgsfaget og akvakulturfaget. I salgsfaget hadde to av tre deltakere fagbrev, i akvakulturfaget hadde ingen av de to deltakerne fagbrev, men utdanning fra høyskole.

2.5 Dokumentanalyse

Analyse av følgende dokumenter er gjennomført:

- Læreplanene for vg3 i LK06 i frisørfaget, akvakulturfaget, barne- og ungdomsarbeiderfaget, salgsfaget, kokkfaget, industrimekanikerfaget og tømrerfaget
- Fylkeskommunenes retningslinjer for prøvenemndene
- Utdanningsdirektoratets veiledninger for prøvenemnder
- Forskrift til opplæringsloven om fag-/svenneprøver (kapittel 3 §3-46 - §3-60)

Hensikten med dokumentanalysen er å finne sammenhenger mellom innhold i læreplanen, forskrift til opplæringsloven, oppgavetekst, vurderingskriterier, læringsutbyttet kandidatene får vist i fag- og svenneprøven og prøvenemndas vurdering av kandidatens kompetanse. Sammen med de øvrige datakildene i prosjektet, gir analysen grunnlag for å diskutere vurderingskvalitet i gjennomføringen av fag- og svenneprøver.

2.6 Observasjon

Vi observerte én fagprøve innenfor fire forskjellige fag: barne- og ungdomsarbeiderfaget, industrimekanikerfaget, frisørfaget og kontor- og administrasjonsfaget⁶. Hensikten med observasjonen er å forstå sammenhengen mellom det prøvenemnda sier, og det de faktisk gjør. Mange av begrepene som brukes i yrkesopplæringen og i arbeidet med fag- og svenneprøver brukes om ulike ting. Observasjon av prøver i ulike fag kan gi grunnlag for å forstå hvordan begrepene brukes og hvordan fag- og svenneprøver gjennomføres. Kandidatene og prøvenemndsmedlemmene spørres på forhånd

⁶ Dette faget ble valgt framfor salgsfaget, pga problemer med å rekruttere deltakere.

om de vil la forsker være til stede under prøven, og prøvenemnda bes om å forsikre seg om at kandidaten syntes det er greit og vil håndtere observasjonen på en god måte.

Ved å gjennomføre observasjon av fag- og svenneprøve skal forskeren få innblikk i hva som er gjenstand for vurdering, hva som vektlegges i vurderingen og hvordan vurderingssituasjonen gjennomføres. Observasjonen gir en mulighet til å beskrive hva som faktisk finner sted gjennom å ta i bruk alle sansene (Postholm & Jacobsen, 2018, s. 49). Observasjonsskjemaet som ble brukt er delt inn i kategoriene gjennomføring, vurdering, dokumentasjon, oppsummerende samtale, vurdering og egenvurdering og satte fokus på fagteknisk kompetanse og nøkkelkompetanse som kom til uttrykk i kandidatens arbeid og i samtaler med prøvenemnda. Begrepet fagteknisk kompetanse brukes her om den tekniske delen av yrkesspesifikk kompetanse som krever tekniske ferdigheter, og i mange tilfeller bruk av verktøy, utstyr og materiell. Begrepet nøkkelkompetanse brukes om kompetanse alle fagarbeidere trenger, uansett fag. Nøkkelkompetanse er en viktig del av yrkeskompetansen i alle yrker og innbefatter organisering av arbeidet, samarbeid, kreativitet, orden og effektivitet.

Observasjonsskjemaet er utformet i forkant av observasjonen. Innholdet er basert på forskernes tidligere erfaring med observasjon i fag- og svenneprøver og kategoriene for analyse av læreplanene. I tillegg ble det allerede innsamlede datamaterialet i form av intervju og spørreskjema benyttet for å spisse hva som skulle observeres og innsnevre forskningsoppdraget. En lignende kombinasjon av intervju og observasjon er utført av Gran & Gloppen (2023) i renholds-faget og ambulansefaget. Der argumenterer de for at denne metoden kan begrunnes i menneskelig forståelse av samhandling mellom prøvenemndsmedlemmer og kandidatene. Data innhentet i observasjoner kan være preget av feilkilder der forskerne ikke har kjennskap til deltakernes livsverden og kontekst (Gran & Gloppen, 2023). For å sikre forskernes forståelse gjennom observasjonen ble også prøvenemndene intervjuet. Data fra observasjonene hentes fram gjennom forskerens notater, og prøvenemndenes beskrivelser og forklaringer i intervjuene. I tillegg til forskerens notater og intervju med prøvenemndene, ble dokumenter som oppgavetekster, vurderingsskjemaer, kandidatens dokumentasjon i form av planer, presentasjoner og egenvurdering, analysert.

Prøvenemndene ble intervjuet i forbindelse med observasjonene, for å forklare, begrunne og utdype forhold rundt prøven og for å konkretisere sin vurdering. De reflekterte også rundt kvaliteten på prøvene. Innholdet i intervjuene er basert på den samme intervjuguiden som i fokusgruppeintervjuene, men tilpasset den konkrete prøven for å sammenligne funn fra fokusgruppene som var sammensatt av prøvenemndsmedlemmer fra ulike fylker og intervju av en enkelt prøvenemnd basert på en konkret prøvesituasjon. Intervjuet handler om hvordan de ble involvert i prøvenemnda, hva kandidatens faglige arbeid gikk ut på, hvordan prøven ble gjennomført, vektlegging i vurderingen, begrunnelse for karakteren, hva de tenker om kvaliteten på prøven og hvordan de eventuelt mener prøvene burde vært annerledes.

3 Forskjeller i resultater på fag- og svenneprøver

I utdanningsforskning bruker man ofte administrative data, såkalte registerdata. Dette er data som samles inn for administrative forhold, men som også kan være nyttige å bruke i forskning. Spesielt er de nyttige i den grad de kan kombineres med data om individene, slik som kjønn og alder. Vigo IKS, som forvalter og driver fylkeskommunenes felles IT-systemer, har en database med informasjon om gjennomføringen av fagprøven. Der har man blant annet informasjon om fag, type opplæring (om det er praksiskandidater, elev på skole eller lærling) og resultat. Resultat måles i en tredelt skala bestående av stryk, bestått og bestått meget godt. Vi har også informasjon om kandidatens kjønn og alder. For de som tar fagprøven etter å ha blitt tatt opp i ordinær videregående opplæring, har vi også opptaksgrunnlaget. Opptaksgrunnlaget er grunnskolepoeng, som enkelt forklart er gjennomsnittskarakterene fra grunnskolen ganget med ti.⁷

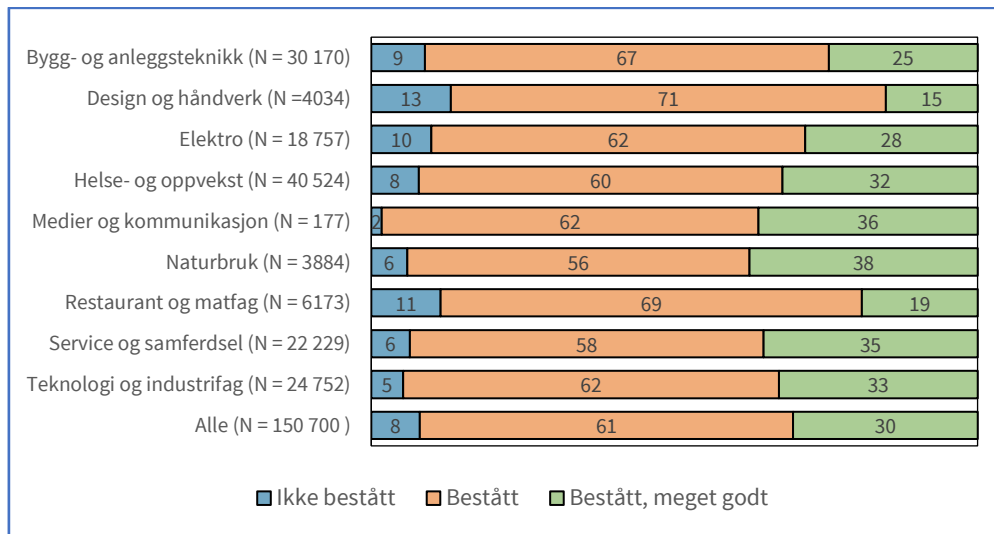
Utfallet av fagprøven er et resultat av opplæringen i skole og i bedrift samt kandidatens egeninnsats. Men en kan også tenke seg at ulike praksis i hvordan man gjennomfører fagprøven, og ulike tradisjoner for vurderinger, kan påvirke resultatene. Det er derfor av interesse å se nærmere på variasjoner i fagprøveresultatene. Dette kapitlet vil ikke gå langt i å analysere *hva* som kan forklare forskjeller i utfall i form av stryk, bestått og bestått meget godt. Kapitlet har som mål å legge et rent deskriptivt grunnlag for de videre analysene av intervjuene og spørreundersøkelsen.

3.1 Resultater

I figur 3.1 ser vi fordelingen av resultat på fag- og svenneprøven i de ulike yrkesfaglige utdanningsprogrammene.

⁷ <https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/om-statistikken--tilstandsrapporten-for-grunnsko-len/karakterer-og-grunnskolepoeng/>

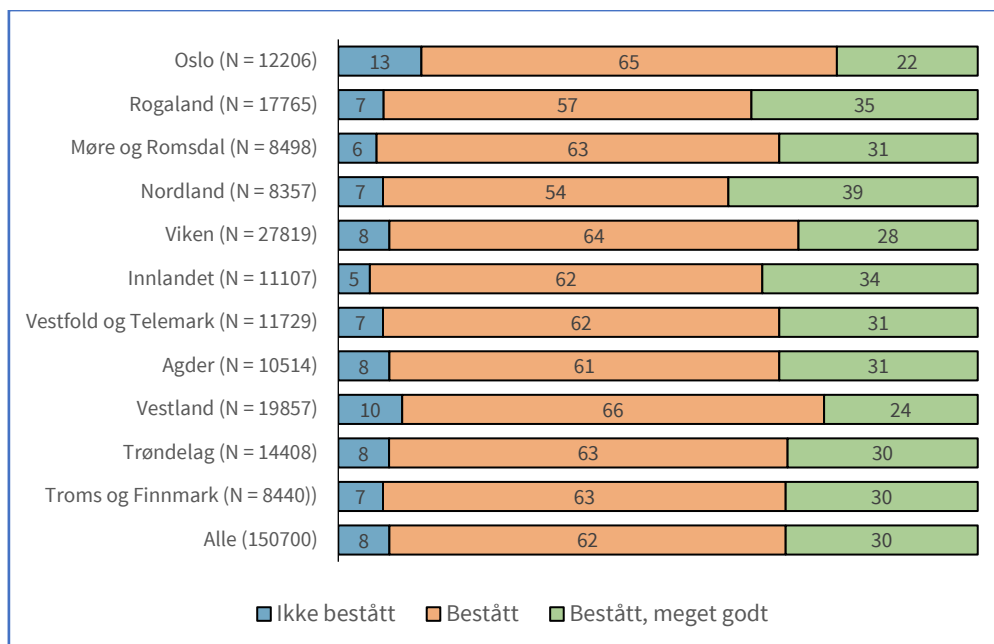
Figur 3.1 Andelen bestått og bestått meget god. Utdanningsprogram. Fagprøver 2017-19 – 2021-22. Prosent.



Andelen som stryker på fagprøven varierer. Fra lavest i fagene som lå til medier- og kommunikasjon/medieproduksjon, med to prosent, til høyest i fagene som ligger til design og håndverk, hvor 13 prosent av de som gikk opp til fagprøven strøk.

Vi finner også en variasjon i gjennomføringen per fylke, slik vi ser i figur 3.2.

Figur 3.2 Andelen bestått og bestått meget godt. Fylker. Fagprøver 2017-18 – 2021-22. Prosent.

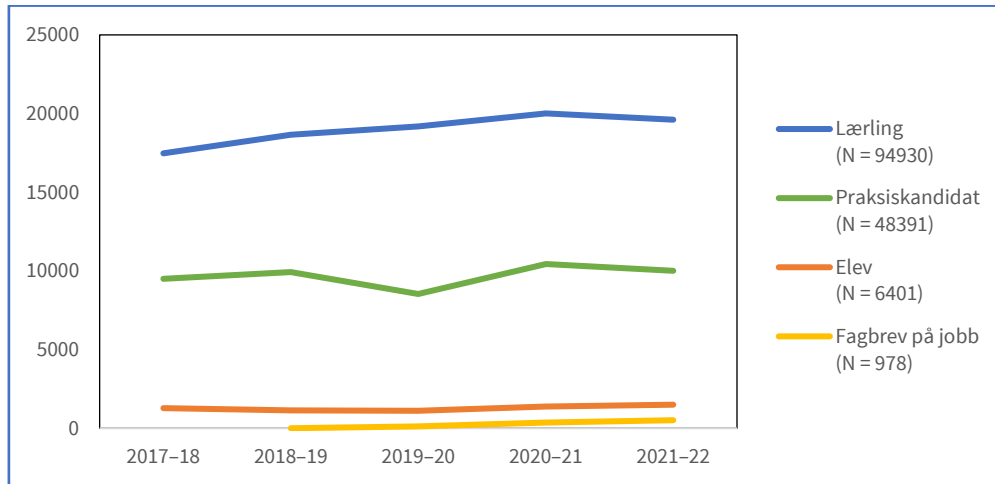


Vi ser at det er bare fem prosent som stryker i Innlandet, sammenlignet med tretten prosent i Oslo. Disse forskjellene kan dels skyldes ulik sammensetning av fagprøver i ulike fylker, noe vi skal se på nærmere i dette kapitlet.

Som vi snart skal se, finner vi den største variasjonen i andelen bestått om vi ser på kandidattypene. Det er i alt fire veier til fagbrev. Dette er lærling, praksiskandidat, vg3 i skole og fagbrev på jobb. I tillegg til fagprøver gjennomføres det lære kandidatprøver og praksisbrevkandidatprøver, som gir kompetanse på et lavere nivå. Disse er ikke et tema for denne analysen.

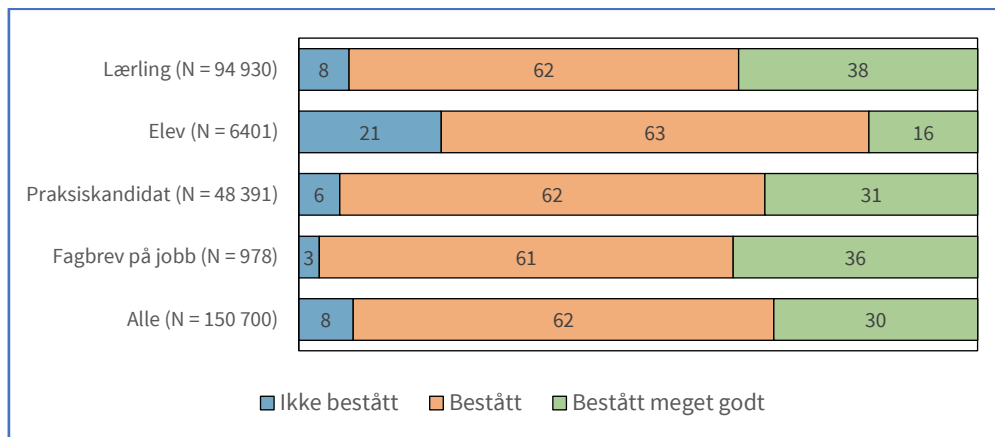
Det vanligste er å ta fagprøve etter læretid. Deretter kommer praksiskandidatordningen, som er en dokumentasjonsordning etter fem år relevant arbeid i faget. Det er også noen som tar fagbrev etter å ha vært elev i skole. Dette er en spesialordning som opprinnelig var tiltenkt de som ikke fikk lære plass, men som i dag har tatt form som et tilrettelagt tilbud som kan sies å komme som et alternativ til læretid (Høst & Smedsrud, 2022). I tillegg er det en fjerde veg til fagprøven; fagbrev på jobb. Denne ordningen er ny, men ser ut til å øke i antall. Alle disse fire ordningene leder fram til samme fagprøve og samme type formelle kompetanse.⁸

Figur 3.3 Antall fagprøver etter kandidattype.



Antall fagprøver avholdt av lærlinger har hatt en vekst de siste årene, men antallet praksiskandidater har holdt seg stabilt. For de to mindre ordningene ser vi at det har vært en sterk økning i det nye fagbrev på jobb, mens elever i vg3 i skole har holdt seg omtrent på samme nivå, om enn med noe variasjon fra år til år.

Figur 3.4 Andelen bestått og bestått meget godt. Kandidattype. Fagprøver 2017-18 – 2021-22. Prosent.

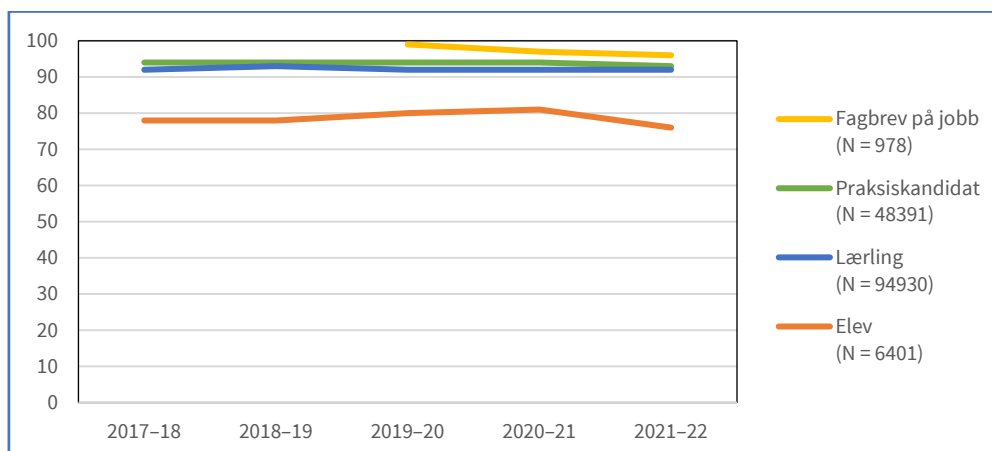


Av de som har gått opp til ordinær fagprøve er det fagbrev på jobb som har klart lavest andel ikke bestått på fagprøven. Det er samme gruppe som har høyest andel bestått

⁸ Selv om det formelt sett er samme kompetanse, er det noen fagspesifikke tilpasninger av tariff der de med fagprøve etter å ha vært elever i vg3 i skole ikke får samme lønn som andre fagbrev med en gang (Høst & Smedsrud, 2022)

meget godt. Vi ser videre at det er de som tar fagprøve med bakgrunn som elev i vg3 som har høyest strykeprosent. I denne gruppa er det 21 prosent som stryker.

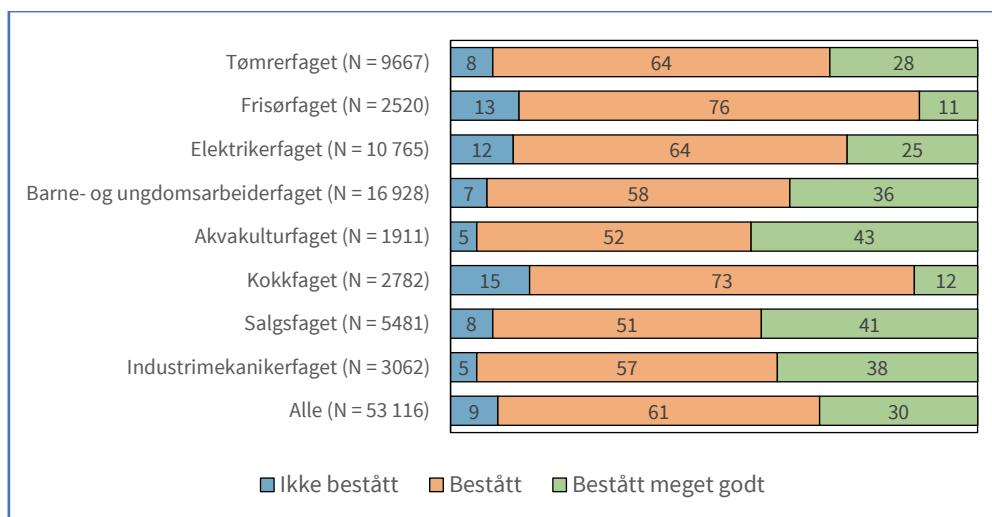
Figur 3.5 Andelen som består over tid. Prøveårene 2017-18 – 2021-22. Prosent.



Figur 3.5 viser at andelen som består fagprøven er stabil over tid for de store kandidattypene, men vi ser en viss nedgang i andelen som består i fagbrev på jobb. Fagbrev på jobb er en ny ordning, og en kan anta en trend der disse kandidatene over tid vil nærme seg gjennomsnittet for lærlinger og praksiskandidater. Mye på grunn av det blir flere som tar tilbudet, og man får mindre seleksjon. Vg3 i skole hadde en viss nedgang i andelen bestått i prøveåret 2021–22, sammenlignet med årene før.

I den kvalitative delen av denne analysen går vi nærmere inn på gjennomføringen i ett fag i hvert av de tidligere utdanningsprogrammene. Utvalget av fag er begrunnet i kapittel 2. Vi ser nærmere på gjennomføringen i disse fagene i figur 3.6.

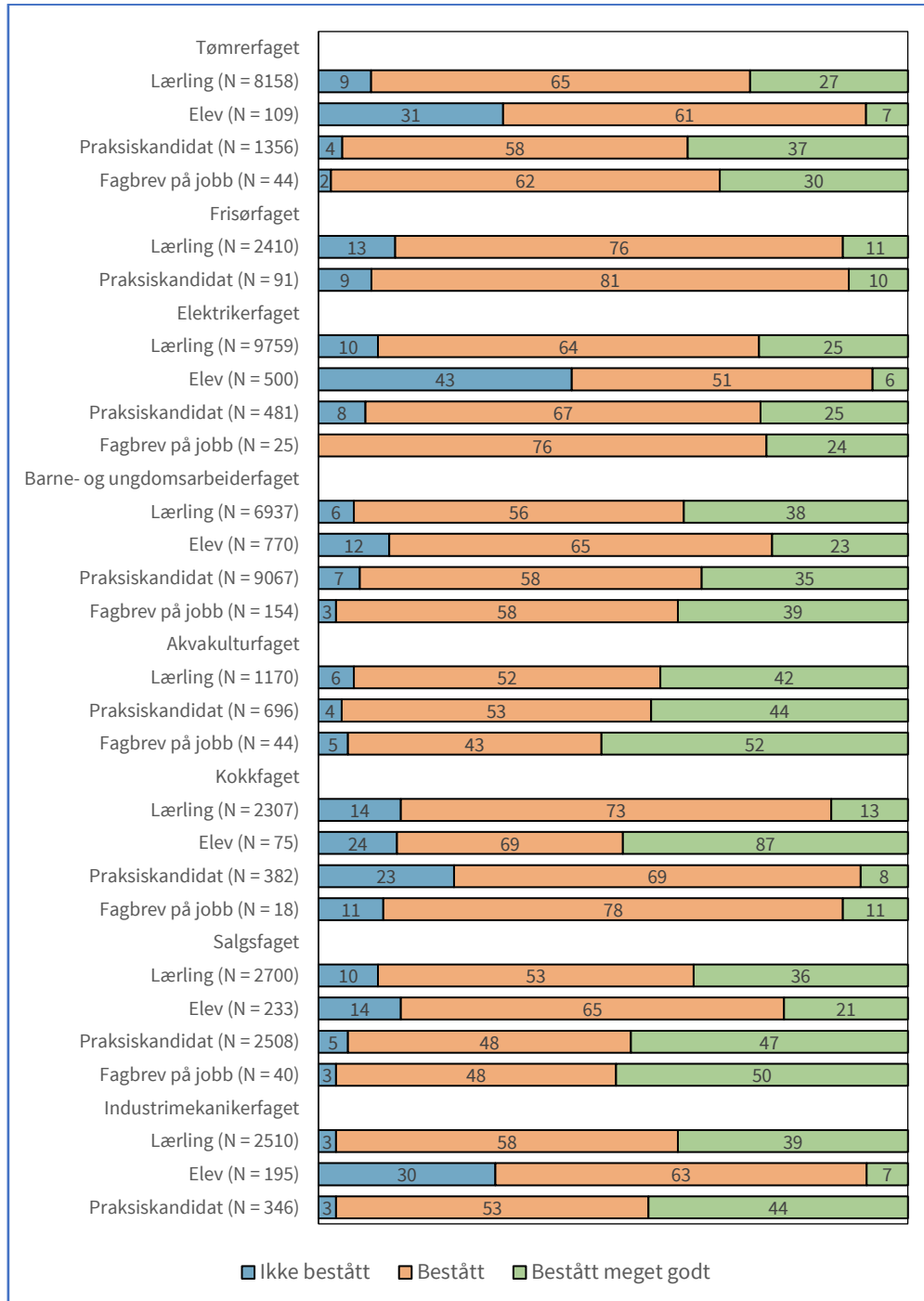
Figur 3.6 Andelen bestått og bestått meget godt. Fagnivå. Fagprøver 2018-19 – 2020-21. Prosent.



Det er noen variasjoner i andelen som består i de ulike fagene vi ser nærmere på i dette prosjektet. Mens rundt 15 prosent stryker i kokkfaget, er det bare fem prosent som stryker i industrimekanikerfaget og akvakulturfaget. Vi finner likevel enda større variasjoner i andelen som får *bestått meget godt*. Rundt 40 prosent av alle som tar fagprøve får bestått meget godt i industrimekanikerfaget, salgsfaget og akvakulturfaget, mens bare rundt ti prosent får bestått meget godt i frisør- og kokkfaget.

I figur 7 ser vi på gjennomføringen for lærlinger, praksiskandidater, elever i vg3 i skole og fagbrev på jobb i fagene vi ser nærmere på i denne rapporten. Vi kan merke oss den store variasjonen mellom fagene. Noen fag har langt flere praksiskandidater enn lærlinger. Noen fag har ingen elever i vg3 i skole, mens andre har mange. Antallet som tar fagprøve med ulik bakgrunn, er dels et uttrykk for forskjeller i rekrutteringsmønster til fagene og yrkene. Men veien fram til fagprøve kan også tenkes å påvirke praksiser rundt gjennomføringen av selve fagprøven.

Figur 3.7 Andel ikke bestått, bestått, bestått meget godt. Etter fag og kandidattype. Prosent. Der det er få kandidater er kandidattypen utelatt.



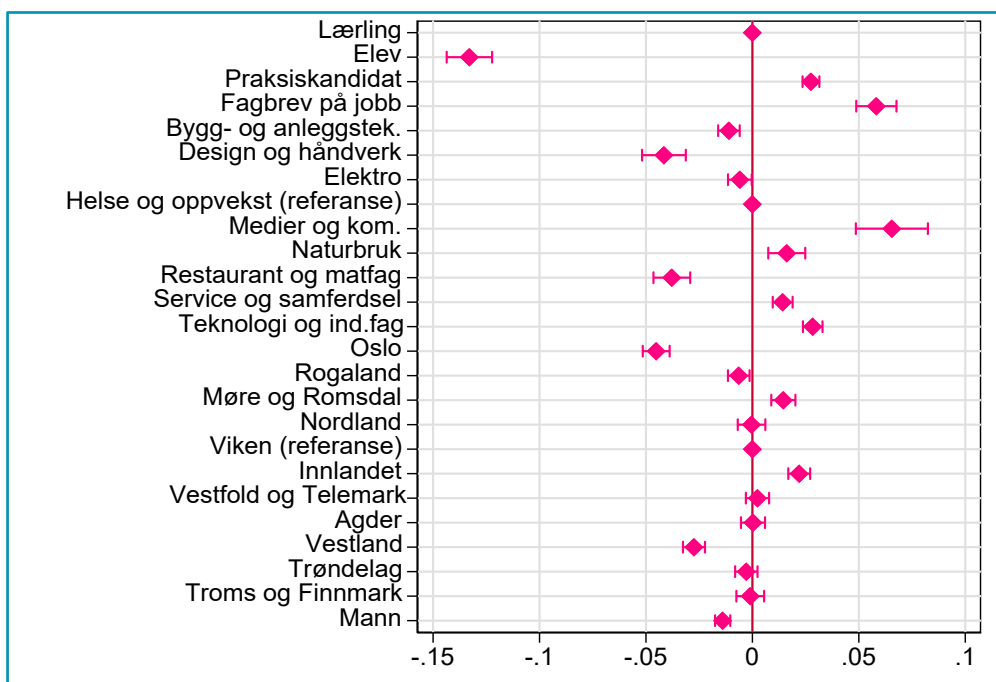
Det er spesielt stor forskjell i strykeprosent blant de som kommer fra vg3 i skole (elev) mellom elektrikerfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget. Mens det er 43 prosent av elevene som stryker i elektrikerfaget, er det bare 12 prosent som stryker i barne- og ungdomsarbeiderfaget. En mulig forklaring er at vg3 i skole for elektrikerfaget i hovedsak er et tilbud for de som ikke fikk lære plass, mens i barne- og ungdomsarbeiderfaget er vg3 i skole også et tilrettelagt tilbud for voksne (Høst & Smedsrud, 2022). Ellers ser vi i figur 3.7 at i fag der mange får bestått meget godt, slik som salgsfaget og industrimekanikerfaget, gjelder dette både praksiskandidater og lærlinger, men i langt mindre grad elever i vg3 i skole. Dette peker mot spesielle utfordringer for denne gruppa.

3.2 Multivariate analyser av resultat på fagprøven

I analysene vi gjør i denne rapporten, har vi VIGOs grunnlagsdata fra videregående de siste fem årene. Det vil si at vi har tilgang til all aktivitet i videregående, og for de som har vært registrert som elever eller lærlinger har vi informasjon om grunnskolepoeng. For voksne som tar fagbrev i jobb, eller som praksiskandidater har vi ikke informasjon om grunnskolepoeng. Dette betyr at vi ikke har et mål på faglige evner for disse, vi kan bare kontrollere for alder, kjønn, hjemfylke, fag og prøvetype. Man kan diskutere hvor godt grunnskolepoeng måler evner, og hvor relevant det er for fagprøven. Men vi ser at for den gruppa der vi har grunnskolepoeng, bidrar disse signifikant til å predikere om man består fagprøven. Dette indikerer at grunnskolepoeng måler noe som er relevant for vurderingen av fagprøven ut over det som kan forklares av alder, kjønn, geografi og fag. Dette «noe» kan være faktiske kognitive evner, men kan også være egenskaper som planmessighet, utholdenhet og motivasjon.

Når vi ser på en analytisk modell der vi kontrollerer for tilgjengelige data for alle som har tatt fagprøve i perioden fra høsten 2017 til og med høsten 2021, finner vi at det er en rekke signifikante forskjeller både på fag, fylke, kjønn, alder og prøvetype. I figur 3.8 ser vi de estimerte effektstørrelsene av disse forskjellene, med 95 prosent konfidensintervall. Vi sammenligner alltid relativt til en referansekategori. Estimater er markert med et punkt, mens den horisontale streken som går gjennom estimatet er ett uttrykk for konfidensintervallet eller usikkerheten. Hvis streken krysser 0, er ikke forskjellen til referansekategorien signifikant.

Figur 3.8 Multivariat analyse, gjennomføring av fagprøver. Hele utvalget.



Note: Logistisk regresjon, marginaleffekter. Modellen inkluderer årstase-effekter

Det er prøvetype som har størst variasjon. Vi sammenligner her med lærlinger, derfor er lærling på null i figuren, og vi ser at de som tok fagprøve etter å ha vært elever hadde 13 prosentpoeng større sannsynlighet for å stryke, også etter at vi kontrollerer for fag, kjønn, fylke og alder. Dette er omtrent den samme forskjellen som vi fant i den rent deskriptive figur 3.4. Vi ser videre at fagbrev på jobb har omtrent 7 prosentpoeng større sannsynlighet for å bestå, også etter kontroller. Det er også visse utdanningsprogramforskjeller. Vi sammenligner her med helse- og oppvekstfag som lå nærmest gjennomsnittet. Bygg- og anleggsteknikk, design og håndverk, elektrofag og restaurant- og matfag har alle signifikant lavere andel som består fagprøven. Tilsvarende har fagene som lå til medier og kommunikasjon, naturbruk, service og samferdsel og teknikk og industriell produksjon høyere andel bestått.

For fylker sammenligner vi med Viken fylkeskommune, som var det fylket som lå nærmest gjennomsnittlig andel bestått. Vi ser at andelen som består fagprøven er signifikant høyere i Møre og Romsdal, Innlandet og Vestfold og Telemark, også når vi kontrollerer for utdanningsprogram, alder, kjønn og prøvetype. I fylkene Oslo og Vestland er sannsynligheten for å bestå signifikant lavere enn i Viken. Forskjellen er ikke stor, men vi ser at man i Oslo har fem prosentpoeng lavere sannsynlighet for å bestå.

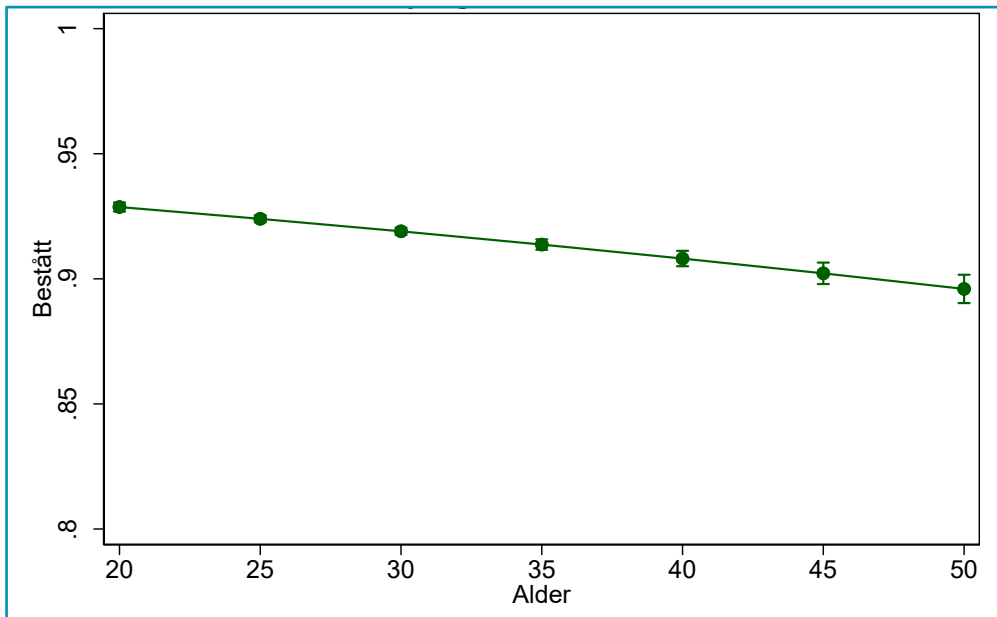
Menn har signifikant lavere andel som får bestått enn kvinner, men forskjellen er substansielt sett liten.

For alder finner vi et tydelig mønster, der økt alder ser ut til å være assosiert med lavere sannsynlighet for å bestå fagprøven. Selv om det er inkludert i modellen over, viser vi det ikke i figur 3.9,⁹ men i figur 3.9 viser vi den estimerte effekten for ulike aldersgrupper. Som vi ser i figur 3.9 går den estimerte bestått-sannsynligheten i gjennomsnitt litt ned jo eldre du blir – men det er små forskjeller. Som vi ser, øker

⁹ Årsaken til at vi tok alder ut av figuren er at tolkning av marginaleffekten av en kontinuerlig variabel ikke er intuitiv. Det er grunnen til at vi har egen grafisk framstilling etter alder.

konfidensintervallet noe med alder, noe som er et uttrykk for færre observasjoner og større variasjon.

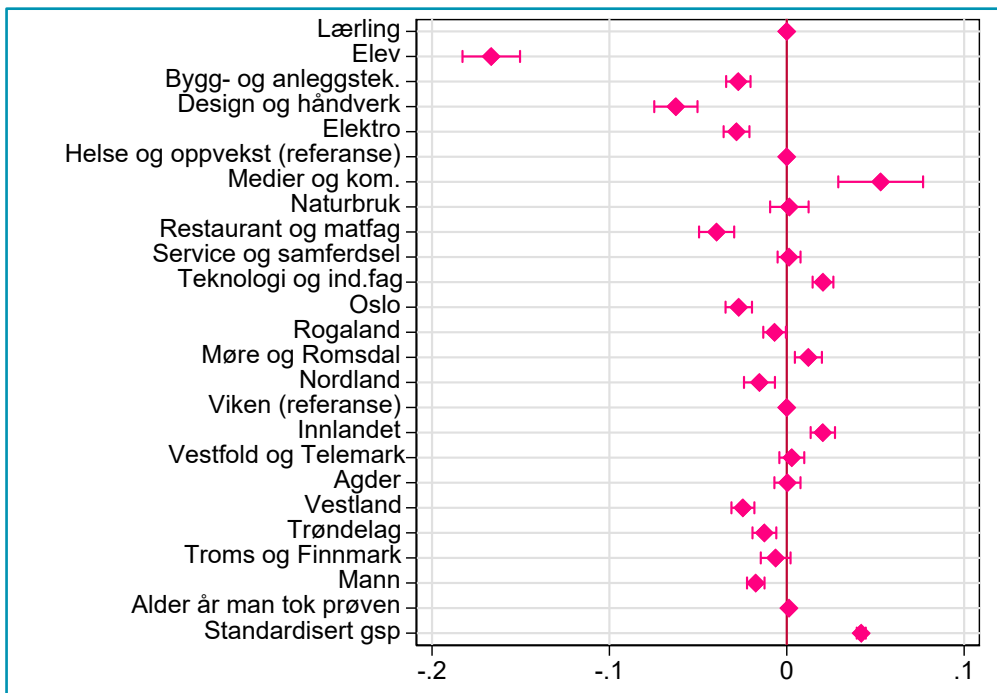
Figur 3.9 Predikert sannsynlighet for å bestå fagprøve, etter alder.



Note: Logit-modell. Kontrollert for fylke, utdanningsprogram, kjønn og år. 95 % konfidensintervall.

Vi har laget en egen modell for de under 22 år. Dette er gjort ut fra en tanke om at disse i stor grad kommer fra ordinær videregående opplæring. For disse kan vi ha med grunnskolekarakterer i modellen.

Figur 3.10 Multivariat analyse, gjennomføring av fagprøver. 22 år eller yngre.



Note: Logistisk regresjon, marginaleffekter. Modellen inkluderer årstase-effekter

Vi ser at ungdom som går opp til fagprøven som elev har *større* sannsynlighet for å stryke sammenlignet med lærlinger, enn det vi så i figur 3.9, som viste både unge og voksne. vg3 i skole for voksne er til dels et planlagt tilbud, spesielt i helse og oppvekst (Høst & Smedsrud, 2022). Vg3 i skole for ungdom er i stor grad et tilbud som blir gitt til de som ikke får læreplass. Forskjellen mellom figur 3.9 og figur 3.10 kan dermed komme av at vi her kun ser på unge. Det kan være at ungdom som er rekruttert inn vg3 i skole er mer negativt selektert voksne på vg3 i skole. Ut fra begge modellene kan det se ut til at vg3 i skole enten gir et dårligere grunnlag for å ta fagbrev, eller medfører en strengere vurdering. Kvalitativ forskning på vg3 i skole peker på at mange på vg3 er lite motiverte for å følge et opplæringsløp i regi av skolen, men ikke minst at varigheten (som regel bare 12 måneder) gjør at man vanskelig kan komme opp på samme nivå som etter to år i lære (Aspøy & Nyen, 2015; Høst & Smedsrud, 2022).

3.3 Oppsummering: Hva kan forklare variasjonene i resultater på fagprøven?

Som vi viser i dette kapitlet, er andelen som består fagprøven mellom 91 og 94 prosent de siste årene. Den høye andelen som består kan ha bidratt til at fagprøven ikke har vært vektlagt i forskningen på frafall fra videregående skole. Selv om det har vært lavere gjennomføringsandel i yrkesfaglige enn i studieforberedende utdanningsprogram, har ikke selve fagprøven blitt sett på som noen stor barriere for fullføring. Dette faktum kan også ha bidratt til at det har vært mindre forskning på vurderingspraksiser i gjennomføringen.

Det er flere mulige grunner til den høye andelen bestått. En første mulig forklaring er at bedriftene bidrar med god og relevant opplæring som sikrer god kvalitet. En annen mulig delforklaring er rutinene før man går opp til fagprøven. Det er lærebedriften som melder opp lærlingen til fagprøven. Fylkeskommunen godkjenner oppmeldingen og gir beskjed til prøvenemnda. Prøvene skal som hovedregel holdes før utløpet av læretida, men ikke tidligere enn tre måneder før læretida er over. Tidligere forskning har likevel pekt mot at det ofte skjer en kvalitativ vurdering av om en lærling er klar før oppmeldingen, og at man gjerne avventer dersom lærebedriften eller opplæringskontor ikke opplever at kandidaten er klar (Olsen mfl., 2015). En tredje mulig forklaring kan være at lærebedriftene i mange fag får komme med forslag til innhold i prøven, noe som kan sikre at prøven er tilpasset lærebedriftens virksomhet og kandidatens erfaringer.

Selv om andelen som består jevnt over er høy, varierer den etter en lang rekke kjennetegn som alder, karaktergrunnlag fra grunnskole, fag, region, utdanningsprogram og kandidattype. Vi finner også store variasjoner i andelen som får bestått meget godt. Spesielt finner vi klare forskjeller mellom kandidattype og utdanningsprogram. Vi ser tydelig at andelen som stryker er høyere for kandidater som kommer fra vg3 i skole. I tillegg finner vi at andelen som består er signifikant lavere enn i design og håndverksfagene, restaurant- og matfagene og til dels i elektro- og byggfagene enn i helse- og oppvekst. Teknologi- og industriell produksjon har litt høyere andel som består i våre modeller. Vi ser også at det er en viss tendens til at Oslo har litt høyere strykeprosent, og Innlandet har litt lavere. Men fylkesforskjellene er i all hovedsak små.

Når vi ser på forskjeller i gjennomføringen av fagprøven er det viktig å merke seg at vi ikke kan skille ut hva som skyldes forskjeller i fagenes innhold og opplæring, og hva som skyldes ulike gjennomførings- og vurderingspraksiser på selve fagprøven.

Resultatet på fagprøven påvirkes av *kvaliteten* på opplæringen, innholdet i læreplanen og seleksjonen av kandidater inn i ulike fag. I denne analysen har vi kontrollert for kjennetegn som alder, karakterer fra grunnskolen og kjønn. Dette gjør at vi kommer et stykke nærmere i å begrense seleksjonsproblematikken. Men vi kan ikke se om det er forskjeller i kvaliteten på opplæringen eller forskjeller i vurderingspraksis, inkludert forskjeller i innholdet i prøvene, som forklarer eventuelle variasjoner. Dette er ikke mulig å fastslå ut fra administrative data. Mest sannsynlig er det et uttrykk for begge deler. Om et fylke har høyere gjennomføringsgrad av fagprøven også etter at vi har kontrollert bort fagforskjeller, karakterforskjeller, aldersforskjeller og annet, skyldes det da at man har annerledes vurderingspraksis i det fylket? Eller er det et uttrykk for at man jobber systematisk annerledes og bedre med fagopplæringen, enten i skole, lærebedrift eller begge deler?

4 Fylkeskommunenes syn på prøvenemnder og prøvenemndsarbeid

I dette kapitlet presenterer vi funn fra intervjuene med de ansvarlige for prøvenemndsarbeidet i fylkeskommunene. Vi går gjennom fem temaer: rekruttering til prøvenemndene, samarbeid og kontakt mellom fylkesadministrasjon og prøvenemnder, opplæring av prøvenemnder, fylkeskommunenes tanker rundt vurderingspraksis og behandling av klagesaker.

4.1 Rekruttering til nemndene

Prøvenemndene for fag- og svenneprøven blir oppnevnt og administrert av fylkeskommunen i henhold til opplæringslova §4-8 og forskrift til opplæringslova § 3-49. Ifølge regelverket skal prøvenemndene ha minst to medlemmer som har formell faglig kompetanse innenfor fagområdet, og skal, så langt det er mulig, ha oppdatert arbeidslivserfaring i faget. Gjennom intervjuene kommer det fram at ikke bare faglig, men også personlig egnethet er en viktig del av prøvenemndsmedlemmenes kompetanse. For fylkeskommunene handler dermed rekruttering av prøvenemndsmedlemmer om å finne personer som egner seg både personlig og faglig. På små steder, og særlig i små fag, blir også habilitet et tema. I tillegg må medlemmene faktisk ha tid til å drive prøvenemndsarbeid. Intervjuene viser at rekruttering ofte kan være krevende.

Generelt er fagbrev et krav for å sitte i prøvenemnd, men flere fylkeskommuner godkjenner også relevant høyere utdanning. Sitatet under illustrer at spesielt i helsearbeiderfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget har rådgiverne en bevissthet rundt at nemnda ikke bare skal bestå av folk med utdanning fra universitet eller høyskole.

For i helsefag, der det står veldig mange og ønsker å komme inn, der vet jeg at saksbehandler er opptatt av å få en balanse mellom helsefagarbeider og sykepleiere. Det samme gjør vi i barn og ungdom, der prøver vi å unngå at det bare blir førskolelærere eller barnehagelærere i nemnda. (Rådgiver)

I nye fag vil det imidlertid være nødvendig å rekruttere folk med en fagbakgrunn som ligner mest mulig på det faget man skal vurdere. Lang erfaring i faget kan erstatte det formelle kravet om fagbrev eller høyere utdanning. Samtidig påpeker rådgiverne i fylkeskommunene at for å gjøre en god jobb i prøvenemnd, spiller personlig egnethet en stor rolle. I rekrutteringsarbeidet er dette en ferdighet som blir vektlagt, men den kan ofte være vanskelig å finne. Ifølge en av rådgiverne innebærer personlig egnethet at man kan se det store bildet, og den helhetlige kompetansen hos kandidatene. De som sitter i prøvenemnd må også være imøtekommende på en hyggelig og trygg måte, også underveis i prøven. En rådgiver beskriver at de særlig i ett fag, barne-

og ungdomsarbeiderfaget, har et problem med prøvenemnder som er lite imøtekomende, noe som ifølge kandidatene selv bidrar til en lite hyggelig opplevelse:

Jeg vet ikke hva det er med den bransjen. Det er mye klager på oppførselen til nemnda. At de føler seg utrygge, at nemnda ikke er okay. De fleste [prøvenemndsmedlemmene] har en høyere kompetanse. Jeg tror ikke de klarer å sette seg ned på fagarbeidernivå. (Rådgiver).

Rådgiveren antyder her en mulig ulempe med prøvenemndsmedlemmer som ikke selv er fagarbeidere.

Vellykket rekruttering innebærer dermed å finne fram til aktuelle medlemmer som oppfyller kravene både til faglig kompetanse og personlig egnethet – i tillegg til at de faktisk er interessert i å sitte i prøvenemnd. Ifølge rådgiverne i fylkesadministrasjonen er dette et krevende rekrutteringsarbeid. Intervjuene viser samtidig at det er stor variasjon i hvor vanskelig det er å rekruttere medlemmer, både mellom fylker og mellom fag innad i fylker. Både små fag og store fag kan være problematiske. Ett fylke påpeker for eksempel at særlig i yrkessjåførfaget er det vanskelig å finne nye medlemmer som har tid, fordi fagarbeiderne stadig er på farten. Problemer med rekruttering handler også om at arbeidsgivere kan være lite velvillige til å gi ansatte fri til å drive prøvenemndsarbeid. Ifølge en rådgiver er dette noe det kanskje har vært for lite oppmerksomhet om:

Det at bedriftene også må avse folk til å være med i prøvenemnd er det kanskje ikke like mye fokus på. Men det å være med i prøvenemnd må jo være en flott etterutdanning. Vi kommuniserer ut i forbindelse med hovedoppnevningen at det å være prøvenemndsmedlem er en god etterutdanning. Dette får vi ikke ut til bedriftene, vi har ingen direkte kanal til dem. Det er stor avstand fra yrkesopplæringsnemnda og ut i bedriftene. (Rådgiver)

En rådgiver framhever også et sett av andre eksplisitte kriterier: ferdigheter i muntlig og skriftlig kommunikasjon, samarbeidsevner, digital kompetanse, og at de har tillit i bransjen og i faget.

Fylkeskommunene oppnevner prøvenemnder for fire år om gangen, og det er mulig å sitte i flere perioder. I forkant av nyoppnevninger sender fylkesadministrasjonen en forespørsel til sittende prøvenemndsmedlemmer, og kartlegger interessen for å sitte videre. I intervjuene kommer det fram at et ønske om å sitte videre fra medlemmets side, ikke nødvendigvis betyr at vedkommende får en ny periode. Fylkesadministrasjonen etterstreber en balanse mellom utskiftning og kontinuitet, slik at noen erfarne medlemmer blir sittende, samtidig som det er utskiftninger. Ett fylke tallfester ønsket turnover til om lag 15 prosent, mens tre andre fylker opererer med en hovedregel om et tak på tre perioder. Hvor mange perioder medlemmene skal sitte er uansett basert på skjønnsmessige vurderinger, der flere hensyn må tas. Personlig egnethet veier tungt. Medlemmer som ikke fungerer godt, får ikke sitte i flere perioder. En rådgiver i én av fylkeskommunene forklarer at både personlig egnethet og det at man faktisk har tid til arbeidet har betydning for om man blir gjenoppnevnt:

Det er ingen automatikk i at de blir [gjen]oppnevnt, det kan hende at det er tilbakemeldinger fra bedrifter og lærlinger på noe de har opplevd som ubehagelig. Det kan også være medlemmer som aldri har tid eller aldri får fri. De personene har vi ikke behov for. (Rådgiver)

Også geografi og demografiske forhold avgjør hvor lenge medlemmer kan sitte. I små fag i sparsomt befolkede områder kan det være vanskelig å finne medlemmer som

både er habile og som er personlig egnet. Da er det andre hensyn enn fartstid som veier tyngst, som beskrevet av en rådgiver:

I små fag under små forhold kan folk sitte lenge – da er det viktigere å unngå slektskap, konflikt, og beholde bra folk. (Rådgiver)

Ifølge opplæringslova skal fylkeskommunen oppnevne prøvenemnder etter forslag fra yrkesopplæringsnemnda (y-nemnda). Dette er ikke helt likelydende forskriften til opplæringslova, som sier at fylkeskommunen skal hente inn forslag til medlemmer i prøvenemndene fra partene i arbeidslivet. Forskriften sier også at det er mulig å hente inn forslag fra andre, der det er nødvendig. Våre intervjuer viser at alle bortsett fra én fylkeskommunene etterspør og vektlegger forslagene til y-nemnda. Den ene fylkeskommunen skiller seg ut ved at administrasjonen etterspør forslag fra partene uavhengig av y-nemnda. Samtidig forteller langt de fleste rådgivere vi har intervjuet at y-nemndas foreslår for få, og noen ganger for lite treffende, til å kunne dekke opp det antallet prøvenemnder det er behov for i fylket. Generelt bruker fylkeskommunene derfor flere strategier for å rekruttere nye prøvenemndsmedlemmer. Fylkesadministrasjonen tar blant annet direkte kontakt med hovedorganisasjonene, bransjeorganisasjonene og opplæringskontorene. Administrasjonen kan også ta direkte kontakt med de store bedriftene i regionen, noe som blir påpekt i ett av fylkene. De tar også imot forslag fra prøvenemndene selv.

Intervjuene viser at selv om forslag til nye prøvenemndsmedlemmer er blant y-nemndas formelle oppgaver, er bidraget varierende mellom fylkene. I fire fylker framstår det som at y-nemnda og partene i stor grad gir et substansielt bidrag til å rekruttere nye medlemmer. En rådgiver forklarer at rekrutteringen «sildrer ned» via y-nemnda, til hovedorganisasjonene og ut til lokale organisasjoner og forbund. I andre fylker lener administrasjonen seg primært på andre rekrutteringsstrategier. Men heller ikke i fylkene der y-nemndsveien er en viktig strategi, kan y-nemnda bidra til å fylle opp alle prøvenemndene der det er behov. En rådgiver i ett av disse fylkene illustrerer dette:

Vi trenger referanser, vi trenger å vite at det ikke bare er det faglige som er på plass, men også det personlige og det kommunikative. Det viser seg [når de ringer] at noen har ikke en gang fagbakgrunnen, noen har aldri hørt om det. Så det har vært så ymse hva vi får av hjelp fra partene i arbeidslivet. (Rådgiver)

Å gå via prøvenemndsmedlemmer, opplæringskontor og bransjer er en viktig strategi også i disse fylkene. Det er samtidig verdt å merke seg at i ett av disse fylkene har administrasjonen tvert imot tatt et aktivt valg om å *ikke* bruke opplæringskontorene til rekrutteringsarbeid. Dette er, ifølge rådgiveren i fylkesadministrasjonen, fordi opplæringskontorene har vært dårlige på å selge inn prøvenemndsarbeid som noe positivt:

Jeg opplever at opplæringskontorene har snakket ned prøvenemndsarbeid, så jeg liker ikke å rekruttere via dem, for de snakker ikke varmt om det. (Rådgiver)

Ett moment som påpekes fra en av fylkeskommunene, er at når fylkesadministrasjonen sender brev til partene i arbeidslivet, har administrasjonen ikke alltid vært flinke nok til å si hva slags prøvenemnder de har behov for, og hvor de geografisk bør finne seg. Dermed kan det være vanskelig for mottakerne å komme med gode forslag. Dette er et område fylkeskommunen selv ønsker å bli bedre på. Når det gjelder selvrekruttering, at potensielle medlemmer selv tar kontakt med fylkeskommunen fordi de ønsker å sitte i prøvenemnd, er meningene delte. Ett av fylkene tar ikke imot nye

medlemmer kun basert på at de melder interesse selv. Ifølge dette fylket handler dette om kvalitetssikring, og at potensielle medlemmer framstår som sikrere kort dersom det er andre som foreslår dem.

En rådgiver i ett av de største fylkene forteller at i fag med lange tradisjoner innenfor fag- og yrkesopplæring, som frisør- og håndverksfag, er det generelt uproblematisk å rekruttere nye medlemmer. Innenfor fag som er svakere forankret i fagopplæringen, for eksempel kontor- og administrasjonsfaget og salgsfaget, er det langt vanskeligere å finne folk som er interessert i å sitte i prøvenemnd:

Det sitter ikke under huden på dem. (Rådgiver)

Kun i ett fylke beskriver rådgiveren det som uproblematisk å rekruttere nye prøvenemndsmedlemmer:

Jeg har ikke opplevd at det har vært vanskelig. Det handler om å finne folk som er genuint opptatt av faget sitt, og ønsker å holde faget i hevd. (Rådgiver)

Det er vanskelig å peke på hva som kan forklare at dette oppleves lettere i akkurat dette fylke.

I utgangspunktet ønsker administrasjonen at nemndene skal bestå utelukkende av yrkesaktive medlemmer. Samtidig forteller de fleste at det også er mange pensjonister som sitter i nemndene, og at dette er noe de ikke opplever som ønskelig. Rådgivere fra ett av fylkene understreker likevel at om du blir pensjonist i løpet av perioden, kan du sitte ut året. I et annet fylke kan medlemmer sitte ut hele perioden om de går av med pensjon. Fylkene forholder seg altså noe ulikt til kravet om at prøvenemndsmedlemmer skal være yrkesaktive. Ifølge en av rådgiverne er det nasjonale nettverket for prøveadministrasjon, som ble startet på initiativ fra Oslo og Rogaland, en nyttig arena for å diskutere slike spørsmål. Ifølge en av rådgiverne er det et stort behov for dette nettverket.

I enkelte fag samarbeider fylkene, og låner nemnder av hverandre. Dette gjelder veldig små fag, for eksempel låsesmedfaget. Fylkeskommunen har mulighet for å fjerne medlemmer som framstår som uegnet, men ut fra intervjuene kan vi ikke si noe om omfanget av en slik praksis.

4.2 Opplæring av prøvenemnder

Ifølge opplæringslova er det fylkeskommunens oppgave å sørge for at prøvenemndene har kompetanse til å vurdere prøven. Fylkeskommunene organiserer felles kurs ved oppnevning av ny prøvenemnd. Én fylkeskommune oppgir at de også organiserer kurs løpende i forbindelse med nyoppnevninger utenom hovedoppnevningen. I disse tilfellene kjøper de kurs av en ekstern kursarrangør. En annen fylkeskommune oppgir at opplæringen utenom nyoppnevninger blir gitt internt, av eksisterende prøvenemndsmedlemmer. De fleste fylkeskommunene oppgir at kursene i forrige periode har vært obligatoriske – bare to fylkeskommuner opplyser at kursene er frivillige, men at de kommer med «en sterk oppfordring» om å delta. Samtidig har fylkene begrensede muligheter for å tvinge deltakelse: om kursing skal være et krav, vil dette gjøre rekrutteringen vanskeligere, påpeker en rådgiver.

Fylkeskommunene står selv for både organiseringen av og innholdet i kursene ved hovedoppnevninger, med unntak av ett fylke, som også trekker på ressurser fra nærmeste høyskole. Én rådgiver oppgir at man tidligere lot opplæringskontor stå for opplæringen av nye prøvenemnder, men dette har de siden 2016 gått bort fra. Ifølge

rådgiveren holdt ikke disse kursene god nok kvalitet, blant annet ved at de ikke forholdt seg til læreplanen på en tilfredsstillende måte:

Man måtte heve kompetansen på hele gjengen. Ingen av dem hadde opplæringen sin knyttet til læreplanen. De hadde videreutviklet et undervisningsmateriale som var fra Udir fra gammelt av, og gjort det til litt sitt – litt fra eget hode. Da var det bare å snu seg raskt, de ordnet en felles mal, der de delte inn i fire deler- planlegging, gjennomføring, vurdering og dokumentasjon. Og siste del som en samtale til slutt. (Rådgiver)

Kursene for nye prøvenemndsmedlemmer varer i to til fire dager – dette varierer mellom fylker. Kursene har en første del som handler om lover og regler knyttet til prøvenemndsarbeid, der rundt halvparten oppgir at de benytter et e-læringskurs som en del av kurspakken. Del to handler om det å lage fagprøver, og selve vurderingsarbeidet. Denne delen kan igjen være delt inn i flere mindre deler, som i eksempelet i sitatet over, med planlegging, gjennomføring, vurdering og dokumentasjon. Mens første del er felles for alle uavhengig av fag, tar del to litt ulike former. Her velger fylkene både å samle sammen enkeltfag som passer sammen, eller dele inn etter fag. I to av fylkene oppgir rådgiverne at deltakerne også får bli med og observere fag- eller svenneprøver i eget fag som en del av opplæringen. I det ene fylket er dette obligatorisk for alle deltakere, mens i det andre fylket er dette en metode som så langt har blitt benyttet i noen av fagene. Rådgiverne i disse fylkene påpeker at det å gi opplæringen en annen form enn typiske samlingskurs, kan være en god strategi for læring. Den ene rådgiveren sier dette om å observere fagprøver for å lære:

Jeg ser at gardinen går litt ned på samlinger, men denne måten å formidle på fungerer veldig godt. (Rådgiver)

Rådgiveren i fylket der observasjon er obligatorisk, ønsker å gå bort fra ordinære kurs-samlinger ved neste periode. Tanken er å ta utgangspunkt i profesjonsfellesskapet knyttet til fagopplæring, og organisere workshops med skoler, opplæringskontor og prøvenemnd, og dermed ha hele fellesskapet samlet. Et viktig tema vil bli hva som ligger i sluttkompetanse, hva det betyr å være en god fagarbeider, og hvordan de kan få elevene og lærlingene dit. Rådgiveren beskriver hvordan kurs hos fylkeskommunen ikke nødvendigvis er den beste metoden, og at det å være mer delaktig selv, kan skape et større engasjement. Dette har de erfart gjennom et forsøk med prøvenemndsmedlemmer i barne- og ungdomsarbeiderfaget:

Det er hyggelig med kurs hos fylkeskommunen, man får lunsj, kaffe [...]. Men når man kommer ut, er det glemt. Det er viktig å være delaktig, i et fellesskap. Vi har prøvd det litt nå med barne- og ungdomsarbeiderfaget, det har vært veldig flott. Folk engasjerer seg. (Rådgiver)

Det er verdt å merke seg at intervjuene vi har gjort med fylkeskommunene har blitt gjennomført i en periode der flere sammenslåtte fylker ikke har rukket å kjøre et felleskursopplegg for nye prøvenemndsmedlemmer. Videre er fylkene inne i en periode der de forbereder nye kursopplegg i forbindelse med fagfornyelsen, og flere endringer kan komme som følge av dette. Intervjuene tyder på at rådgiverne ser behovet for å tenke annerledes rundt opplæring av prøvenemndsmedlemmer. Et av fylkene vil gå fra å ha frivillig opplæring, til å gjøre den obligatorisk. Flere rådgivere forteller også om planer om å bruke Udirs kompetansepakker, ha tettere oppfølging av prøvenemndsmedlemmene og legge opp til flere møter mellom nemnder og fylkesadministrasjon.

4.3 Samarbeid og kontakt mellom prøvenemnder og fylkeskommuner

Fylkeskommunene beskriver generelt samarbeidet med prøvenemndene som godt. Ifølge rådgiverne er det kontakt mellom fylkesadministrasjon og prøvenemnder flere ganger i uken. Det er lite kontakt i forbindelse med selve gjennomføringen av prøvene. Som en rådgiver i ett av fylkene beskriver det, handler dette om at de fleste prøvene går som planlagt – det er når noe ikke går som det skal, at prøvenemndene har behov for å ta kontakt:

Det er vanlig at prøvenemndene tar kontakt, dersom noe spesielt oppstår – at noen ikke møter [...] osv. Det er unntaksvis. De fleste prøvene går jo som planlagt uten at de tar kontakt. (Rådgiver)

Kontakten mellom prøvenemnd og fylkeskommune dreier seg ofte om spørsmål av praktisk art som ikke er knyttet direkte til selve gjennomføringen av prøvene. Dette kan være spørsmål om reiseregninger og overnattinger, men det kan også være spørsmål som gjelder faglige forhold. Ifølge fylkeskommunene er det stort sett prøvenemndene selv som tar initiativ til kontakt. Det finnes likevel unntak, og fylkeskommunen tar kontakt med nemndene der det er behov for å avklare noe, som for eksempel når en kandidat har ventet veldig lenge på dato for prøven.

Selv om kontakt flere ganger i uken kan tolkes som at fylkeskommunene har omfattende kontakt med prøvenemndene, er det verdt å være oppmerksom på at det er mange prøvenemndsmedlemmer i hvert fylke, og at det hvert år avholdes mange fag- og svenneprøver. Ut fra det store antallet mennesker og prøver, kan man også tolke kontakten som liten, slik rådgiveren i sitatet under påpeker:

Når vi tenker på volumet, er det egentlig ikke mye kontakt. (Rådgiver)

Rådgiverne i tre fylkeskommuner forteller at de gjerne skulle hatt mer kontakt med prøvenemndene, og at det på grunn av mangel på ressurser blir knapt med kontakt utover prøvenemndenes egne spørsmål:

Ja, vi skulle ønske at vi kunne hatt mer og oftere og kanskje litt mer systematisk kontakt med prøvenemndene, ikke bare når det går galt (Rådgiver)

En respondent regner med at prøvenemndene har opplevd dem som utilgjengelige, og at dette skyldes at rådgiverne har stor arbeidsmengde:

Noen av oss har stort arbeidspress i tillegg til å skulle svare på spørsmål fra prøvenemnder. (Rådgiver)

Ett av fylkene påpeker at de gjennomfører årlige dialogmøter mellom prøvenemnd og saksbehandler i faget. Dette er noe et annet fylke også kunne tenke seg:

Jeg kunne tenkt meg et årlig dialogmøte med hver eneste nemnd, der vi gjennomgår årets prøver, problemstillinger, behov for medlemmer, behov for kompetanse osv. Oppfølging, at vi kan gi veiledning i nytt lovverk, nye krav. (Rådgiver)

Rådgiverne i disse fylkene forteller at de gjerne skulle ha blitt med og observert en prøve, for å få bedre innsikt i hvordan fag- og svenneprøvene faktisk gjennomføres – først og fremst som en kilde til å lære mer. Sitatene under er fra to ulike fylkeskommuner:

Vi skulle gjerne hatt mer tid til det og til å være med på en del prøver for å se hva som foregår. (Rådgiver)

Vi har også tenkt og ønsket at vi kanskje kunne vært observatører på deler av en fagprøve i flere forskjellige fag. Da må vi være veldig tydelige og forklare rollen vår, at vi ikke er ute for å sjekke om de er bra nok, men at vi har lyst til å lære mer. (Rådgiver)

Det siste sitatet er også et eksempel på at de fylkeskommunale rådgiverne generelt ønsker å respektere prøvenemndenes faglige autoritet. Dette kommer også fram i neste sitat, der en rådgiver forklarer hvordan denne respekten har betydning for å hegne om de gode relasjonene mellom administrasjon og nemnd:

At vi har den åpenheten og dialogen mellom oss alle er viktig, vi tør å spørre om alt, de tør å bli sinte på oss, de tør å spille inn at de synes det er forbasket uproft å fortsette med statens satser på reisegodtgjørelse osv. [...] Men de har klart å få det til sånn at når de spør om formelle ting, så er de ferdige med å ha noen kamper rundt det, de vet at der er det vi som har hånda på roret og vi som bestemmer. Og så er vi veldig forsiktige med å gå inn og overstyre noe som helst faglig, vi bruker den formelle vinkelen uansett hvordan det er. (Rådgiver)

Gode relasjoner er i seg selv avgjørende for at fylkeskommunen skal kunne utføre sitt mandat som den ansvarlige for opplæring og vurderingskvalitet. Forholdet fylkeskommunene har til prøvenemndene kjennetegnes dermed dels som en balansegang mellom å respektere prøvenemndenes faglige autoritet, dels som et ønske om mer oversikt over nemndenes arbeid. Neste sitat er et eksempel på en fylkeskommune som kunne tenke seg å ha mer oversikt over hvordan prøvene gjennomføres, og helst skulle de vært tettere på prøvenemndenes arbeid.

Det er helst det at hvis ikke de [prøvenemndene] ringer har ikke rådgiverne noen agenda der de tar kontakt med nemndene og hører hvordan det går. Jeg kunne tenke meg at de var mer ute, mer evalueringer, men de er for presset på tid. Og det er synd. (Rådgiver)

Rådgivere i tre fylkeskommuner beskriver også hvordan de har hatt behov for å «oppdra» prøvenemndene der praksisen ikke har vært god nok, som i sitatet under:

Det må være en felles forståelse for hva en planleggingsdel skal inneholde. Og litt enighet om tidsbruk. Vi fastsatte tid på de fire delene. Ikke fordi det er slik de ønsker å ha det, men for å ha en oppdragende effekt på alle, både prøvenemndene, men også opplæringskontorene. (Rådgiver)

Denne «oppdragelsen» har, i dette tilfellet, dreid seg om grunnleggende elementer i prøvenemndsarbeidet.

4.4 Vurdering sett fra fylkeskommunenes ståsted

Intervjuene tyder på at fylkesadministrasjonen generelt har tillit til at prøvenemndene kjenner læreplanene, og at de har en kompetanse som gjør at vurderingsarbeidet holder tilstrekkelig kvalitet. Gjennom intervjuene kommer det likevel fram at fylkesadministrasjonen tidvis er i tvil om kvaliteten i fag- og svenneprøvene. Rådgiverne i fylkeskommunene legger vekt på at det er vurderingskriteriene som skal ligge til grunn for karakteren, og rådgiverne er noen ganger usikre på om karakterer blir satt på riktig grunnlag. Intervjuene avdekker at noen av rådgiverne synes å ha en viss

forventning om hvordan karakterfordelingen burde se ut – at det burde være en viss andel som stryker, og en viss andel som får meget godt bestått, og at variasjonen innad i et fylke i samme fag ikke er for stor. Dette er ikke basert på formaliserte normer. Intervjuene tyder på at dette snarere er basert på en generell oppfatning av hvordan karakterfordelingen burde se ut. Det finnes ikke noen regel om hvor stor andel bestått og ikke bestått man skal ende opp med innenfor et fag. Her viser intervjuene likevel en ambivalens; normalfordeling av karakterer framstår ikke som en norm man ønsker seg. Som en rådgiver uttrykker det:

Vi snakker jo ikke gausskurve lenger, sånn som de gjorde da jeg var liten, det skal jo være i henhold til vurderingsgrunnlaget og det tror jeg i stor grad det er (Rådgiver)

Rådgiverne stusser noen ganger over store sprik mellom fag innad i fylket, og at andelen meget godt bestått er lavere eller høyere enn det de tenker er rimelig. De fleste rådgiverne forteller at det er fag som stikker seg ut ved at det er svært få som får meget godt bestått, eller at det synes å være uforholdsmessig mange som stryker. Her finner vi ikke noe mønster på tvers av fylker. I ett fylke påpekes det for eksempel at det er en svært stor andel som stryker i barne- og ungdomsarbeiderfaget, og rådgiveren tolker det som at prøvenemnda er for streng. I nabofylket er det få som stryker i det samme faget, og denne rådgiveren lurte på sin side på om kanskje prøvene er for enkle:

I barne- og ungdomsarbeiderfaget spesielt er det veldig lite stryk [...] Og relativt mange med meget godt bestått. Jeg tenker, er de virkelig så flinke? Er prøvene for enkle? (Rådgiver)

Sitatet under er fra en rådgiver i et fylke som nylig har hatt en gjennomgang av karakterfordelingen, og også sett på vurderingspraksisen mellom prøvenemnder. Også dette vitner om en forventning om at det bør være en viss andel som stryker i hvert fag:

Det er jevnt over ikke alarmerende mange ikke bestått. Jeg tenker at det var faktisk mer alarmerende at de hadde så få ikke bestått i enkelte fag. og at de hadde så mange bestått meget godt, I mange fag så er jeg bekymret for verdien av et fagbrev fordi det gis veldig mye bestått meget godt og aldri, eller veldig, veldig sjelden ikke bestått. Jeg tror ikke det gjenspeiler kandidatene som er oppe til fagprøve. (Rådgiver)

Vedkommende har likevel ikke noen konkret oppfatning av hvordan karakterfordelingen burde se ut, og vet heller ikke med sikkerhet hva som kjennetegner kandidatene. Sitatet illustrerer fylkeskommunenes usikkerhet rundt prøvenemndenes arbeid, og hvordan nemndenes vurderingspraksis på sett og vis er en ukjent faktor for fylkesadministrasjonen. I tilfeller der rådgiverne ser ut til å ha mer innsikt i hva som kjennetegner kandidatene, har de kanskje også en større forståelse for karakterfordelingen:

Kjemiprosess, der er det mye bestått meget godt. Det er logisk, der er det elever med gode karakterer og lærebedrifter som er knallgode (Rådgiver)

I intervjuene kommer det tydelig fram at fylkeskommunene er opptatt av det skal etableres en praksis for vurdering i fag- og svenneprøver, der alle prøvenemndene har samme forståelse av hva som kreves for å bestå, hva som kreves for å få meget godt bestått, og hva som ligger bak en strykkarakter. En av rådgiverne påpeker at en felles standard for vurdering av prøvene, har stor betydning for prøvenemndsmedlemmene i

deres vurderingsarbeid. I dette fylket er dette en praksis som har etablert seg over tid, og også bidratt til mer likhet i vurderingene:

Det hjelpemiddelet der, fra det at; ja, men jeg følger magefølelsen, magefølelsen slår aldri feil, og til å faktisk bruke det veldig bevisst for å få til både likhet og for å drøfte karakter. (Rådgiver)

Fylkeskommunene er likevel ikke omforent om hvordan målet om en felles vurderingspraksis skal nås. En rådgiver ønsker at nemndene utvikler kriteriene selv, i fellesskap med hverandre. På denne måten er det lettere å samles om en felles praksis. Andre fylker benytter standardiserte maler utviklet av fylkeskommunene selv, gjerne basert på Utdanningsdirektoratets standardmal for vurdering.

Et tema som nevnes av rådgivere fra fire fylker er betydningen av kvaliteten på lærebedriften. En av rådgiverne forteller at dersom det er veldig mange stryk blant kandidater i en spesifikk lærebedrift, prøver de i å følge opp ved at veileder med ansvar for programområdet i fylket tar kontakt med bedriften for å se om det er noen muligheter for å endre noe i opplæringen. En av rådgiverne hevder at noen lærebedrifter oppfordrer praksiskandidater i renholds-faget til å melde seg opp til fagprøven uten at de er klare. I slike tilfeller har prøvenemnda måttet forklare kandidater hva som kreves for å kunne bestå en fagprøve. Det er ikke prøvenemndenes ansvar å sørge for at lærebedriften faktisk oppfyller kravene til en lærebedrift i henhold til regelverket¹⁰, men prøvenemndene blir likevel oppmerksomme på kvaliteten på lærebedriften når de gjennomfører fag- eller svenneprøven. Intervjuene avdekker tilfeller der kommer det for en dag først når prøven er i gang at lærebedriften ikke har gitt tilstrekkelig opplæring. Det kan være vanskelig for prøvenemndene å vite hvordan de skal forholde seg til at kandidaten ikke har fått tilstrekkelig opplæring i vg3, ifølge rådgiverne. En rådgiver forteller at de har jobbet for at prøvenemndene skal dele fylkets forståelse av hva som er riktig praksis i slike tilfeller, og at prøvenemndas oppgave handler om å bevare fagets nivå – selv der kandidaten har fått mangelfull opplæring. Slik beskriver en rådgiver en gjennomgang de hadde med prøvenemndene i forbindelse med forrige hovedoppnevning:

Vi jobbet mye med dette med rolleforståelse, dette med hva er hensikten med å ha en fagprøve? [...], det at [...] «det er synd på kandidaten hvis de ikke er så flinke» men det er ikke det som er rollen din, [...] for da var det «ja men kandidaten har ikke fått den oppfølgingen han skal i bedriften, det er bedriften sin feil». Ja, men [...] skal kandidaten da få en bestått fordi det er synd på ham fordi bedriften har gjort en feil? Eller er det faget her som er det viktigste? Så her jobber vi mye med det at prøvenemnda er hovedsakelig faget sin forsvarer, det er fagets nivå de er ute etter. (Rådgiver)

En rådgiver i en annen fylkeskommune beskriver lignende diskusjoner. Også her er fylkeskommunen tydelig overfor prøvenemnda på at de ikke kan vurdere en kandidat mildere selv om vedkommende ikke kan klandres for en dårlig gjennomført fag- eller svenneprøve. Som rådgiveren i eksemplet over, understreker også denne rådgiveren at når det er snakk om lærlinger og lærebedrifter er det fylkeskommunens ansvar å legge en plan for å fange opp bedriften, og hjelpe lærlinger til en bedre annengangsprøve. Slik denne rådgiveren ser det, betyr tilfeller av dårlige lærebedrifter at

¹⁰ Ifølge opplæringslova § 4-3 skal lærebedrifter være godkjente av fylkeskommunen, og ifølge forskrift til opplæringslova § 11-5 kan fylkeskommunen inndra godkjenningen.

fylkeskommunen og opplæringskontoret ikke har gjort jobben sin godt nok. Da er det viktig at denne lærebedriften ikke får flere lærlinger.

4.5 Behandling av klagesaker

Kandidater som ikke består fagprøven, har anledning til å klage innen tre uker etter at de gikk opp til prøven. Det er fylkeskommunen som mottar klagen i første instans. Rådgiverne i fylkeskommunene gir ganske sammenfallende beskrivelser av hvordan slike klager blir behandlet. Dette følger en standardisert prosedyre, der protokollen fra prøvenemnda vurderes av fylkeskommunen. Dersom det dreier seg om en klage av formell art, blir den behandlet av fylkeskommunen. Dersom klagen derimot dreier seg om faglige forhold, går den videre til en klagenemnd oppnevnt av Kunnskapsdepartementet.¹¹

Ifølge lovverket¹² skal prøvenemnda gi en protoll som inneholder utfyllende dokumentasjon av de ulike sidene ved prøvegjennomføringen. Det er kun ved ikke bestått fag- eller svenneprøve at fylkeskommunene krever at prøvenemndene sender dem dokumentasjon fra selve prøven. Beskrivelsen skal knyttes til prøvearbeidet, og skal omfatte både feil og mangler, og positive trekk ved prøvearbeidet slik at en eventuell klagenemnd kan få et riktig totalinntrykk av prøvearbeidet. Videre skal prøvenemnda gi detaljerte vurderinger av arbeidsmetoder og utførelse. Denne dokumentasjonen, eller strykprotokollen, skal dermed inneholde omfattende informasjon, og den skal kunne sendes over til kandidaten. Tre av rådgiverne, som representerer ulike fylker, forteller at de ofte mottar strykprotokoller som ikke holder god nok kvalitet. En av dem tolker dette som at det kan være vanskelig for prøvenemndene å ordlegge seg på en måte som oppfyller byråkratiets språkkrav. Samtidig bør det, slik rådgiverne ser det, være mulig å skrive protokoll på en måte som forvaltningen kan forstå og bruke, selv om ordlyden er mindre byråkratisk enn i fylkeskommunen og Utdanningsdirektoratet. I noen tilfeller har rådgiverne i ett av fylkene sett seg nødt til å sende protokollen i retur til prøvenemnda, fordi den overhodet ikke har vært bra nok. Fylkene har generelt ikke noe standardoppsett for hvordan protokollen skal se ut, og en av rådgiverne sier at de gjerne veileder prøvenemndene i dette.

4.6 Oppsummering

I dette kapitlet har vi gjort rede for fylkeskommunene syn på prøvenemndenes arbeid. Gjennomgangen viser at fylkeskommunene vektlegger både fagbakgrunn og personlig egnethet når de skal rekruttere medlemmer til å sitte i prøvenemnd. Ofte er det vanskelig å finne nye medlemmer, og rådgiverne benytter ulike kanaler for å rekruttere. Rådgiverne har et ønske om å være tettere på prøvenemndsarbeidet, men opplever at de har for lite tid til dette. De ønsker seg også flere møtepunkter mellom prøvenemnder og fylkesadministrasjonen. Intervjuene tyder på at fylkesadministrasjonen er ambivalent til prøvenemndenes vurderingsarbeid. På den ene siden uttrykker de at de stoler på at prøvenemndene legger læreplanen til grunn når de utarbeider prøver. Samtidig er de usikre på om vurderingspraksisen er rettferdig, og ønsker seg en felles standard på tvers av nemnder og fylker. Et moment som kommer opp i intervjuene, er utfordringen med lærebedrifter som ikke gir god nok opplæring. Dette er et tema også prøvenemndene selv er svært opptatt av, og vi vil drøfte dette videre i kapittel åtte og ni.

¹¹ Opplæringslova § 12-6.

¹² Forskrift til opplæringslova § 3-51

5 Prøvenemndene – bakgrunn, rekruttering og kompetanse

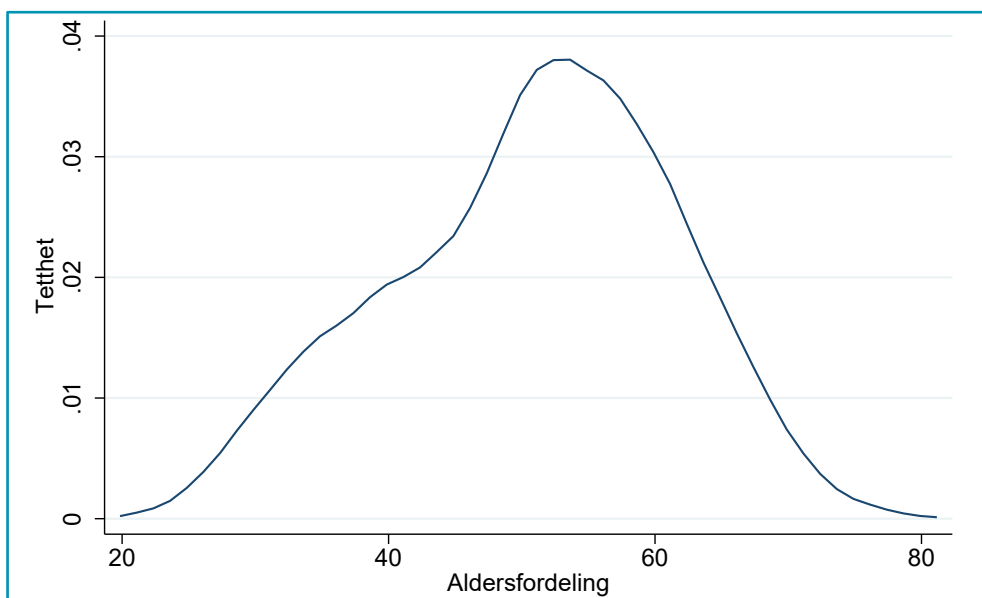
I dette kapitlet beskriver vi prøvenemndsmedlemmene selv. Hvilken bakgrunn har de, hvor lenge sitter de i prøvenemnda, og hva er deres motivasjon for å drive prøvenemndsarbeid? Her kommer vi også inn på faktorer som kan være til hinder for å sitte i prøvenemnd, eller drive prøvenemndsarbeid på en måte som er håndterbar for medlemmene i nemda.

Kapitlet er basert på funn fra spørreundersøkelsen rettet mot prøvenemndsmedlemmer, og funn fra fokusgruppeintervjuene.

5.1 Hvem er prøvenemndsmedlemmene?

Figurene i den kvantitative delen viser ikke bakgrunnen til medlemmer innenfor enkeltfag, kun innenfor utdanningsprogram. Vi har unnlatt å bryte ned analysen på fag fordi utvalget da blir svært lite. I spørreundersøkelsen inkluderte vi spørsmål om bakgrunnen til prøvenemndsmedlemmene som alder, kjønn og utdannings- og yrkesbakgrunn. De som svarte på undersøkelsen, var i gjennomsnitt 51 år gamle. Den yngste var 22 og den eldste 79 år. Om vi ser på fordelingen i alder, ser vi at det er en tydelig topp i overkant av 50 år

Figur 5.1 Aldersfordeling, prøvenemnder

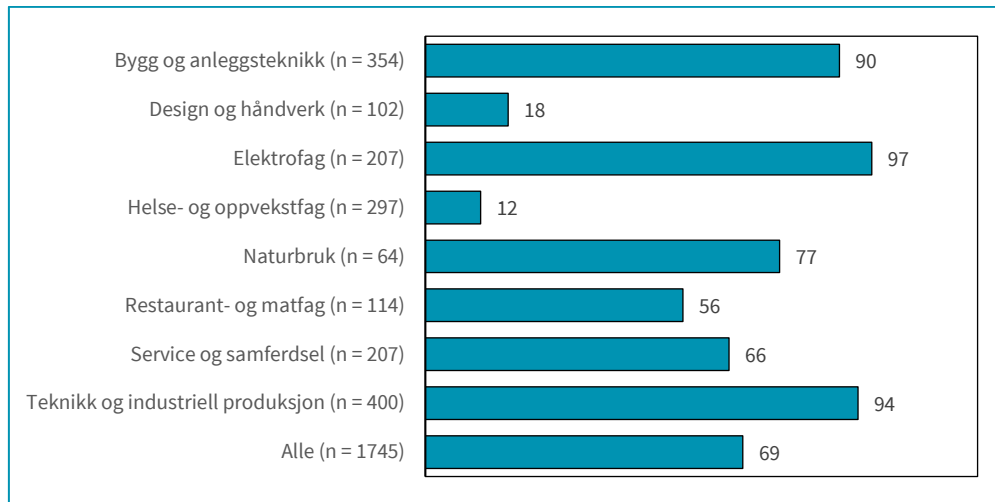


Fordelingen er en såkalt Kernel tetthetsfordeling, der arealet under kurven er lik 1

Den typiske prøvenemndsmedlem er mellom 50 og 60 år – 36 prosent av alle prøvenemndsmedlemmene er i denne gruppa.¹⁵ Aldersfordelingen gjenspeiler rekrutteringsutfordringene til prøvenemndsarbeidet, som også kommer tydelig fram i intervjuene med fylkeskommunene.

68 prosent av prøvenemndsmedlemmene er menn, og vi finner en kjønnsfordeling som i stor grad matcher kjønnsforskjellene i rekrutteringen til fagene i skolen og i arbeidslivet.

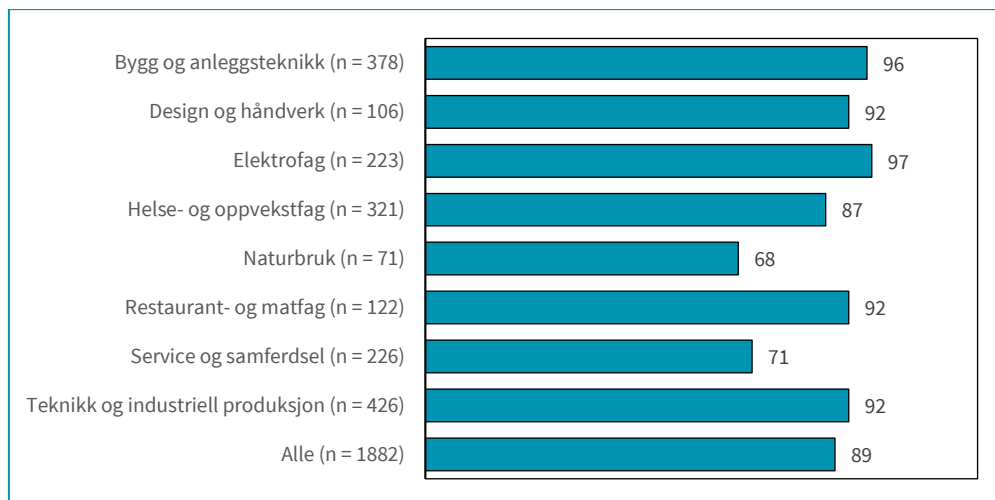
Figur 5.2 Andel menn blant prøvenemndsmedlemmer. Utdanningsprogram. Prosent.



I bygg- og anleggsteknikk, teknik og industriell produksjon og elektrofag er over 90 prosent av prøvenemndsmedlemmene menn - hele 97 prosent av medlemmene i elektrofagene er menn. Tilsvarende er 12 prosent menn i helse- og oppvekstfag. Det er minst kjønnsforskjeller i restaurant- og matfag, der 56 prosent av prøvenemndsmedlemmene er menn.

I undersøkelsen stilte vi også flere spørsmål for å kartlegge kompetansen til de som er medlemmer i prøvenemndene. Vi ser først på andelen som har fagbrev.

Figur 5.3 Andel blant prøvenemndsmedlemmer som oppgir de har fagbrev. Utdanningsprogram. Prosent.

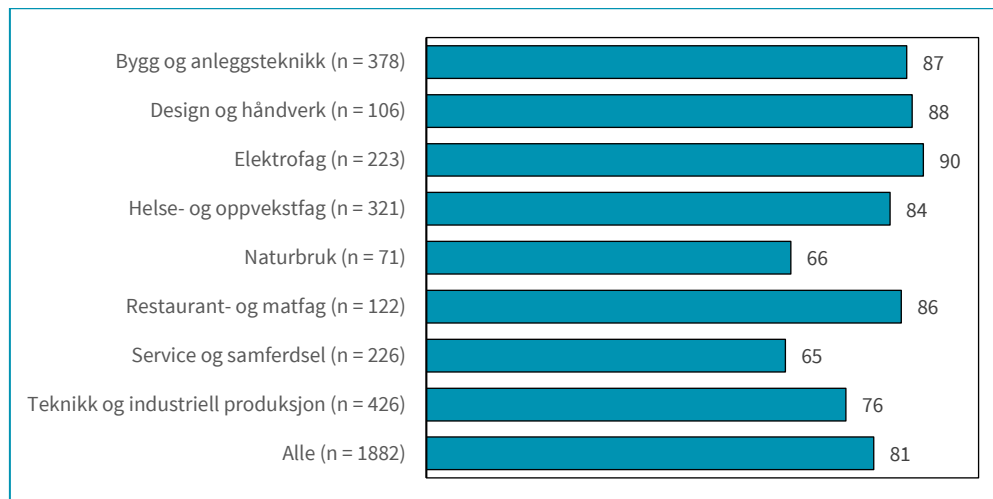


¹⁵ Da teller vi med de som er fra og med 50 til og med 60 år

Det er 89 prosent av prøvenemndsmedlemmene som har fagbrev, men det er en viss variasjon mellom utdanningsprogram. Andelen med fagbrev er lavest i naturbruk med 68 prosent, noe som trolig kan forklares med at det her er flere nye fag uten læretradisjoner. Det samme gjelder service og samferdsel. Høyest er andelen med fagbrev i elektrofag, hvor 97 prosent har fagbrev. I forskriften til opplæringslova (§ 3-49) settes det krav om «formell» faglig kompetanse, det er ikke presisert at dette skal være fagbrev, eller i samme fag som det prøves i.

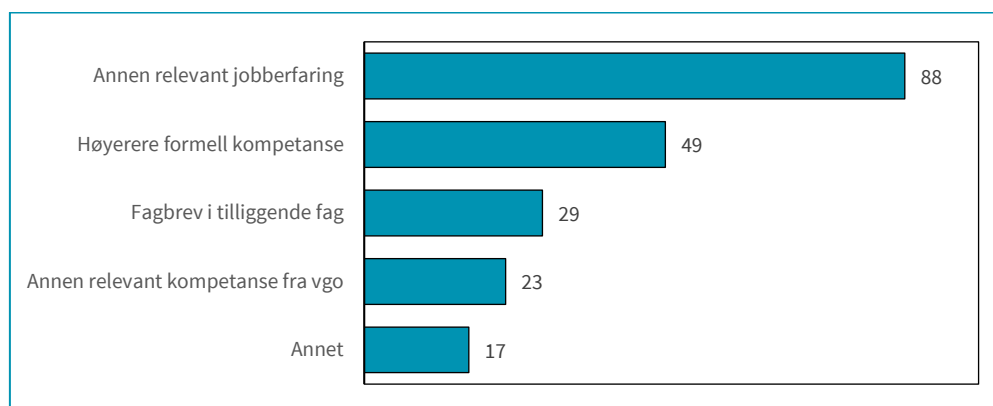
Vi spurte også om medlemmene hadde fagbrev i alle *fagene* som de var prøvenemndsmedlemmer i. I forrige spørsmål kartla vi bare hvorvidt de hadde et fagbrev.

Figur 5.4 Andel av prøvenemndsmedlemmene som har fagbrev i prøfefaget. Utdanningsprogram. Prosent.



Forskjellen fra forrige figur er at vi knytter fagbrevet til den konkrete prøvenemnden de er medlem i¹⁴. Vi ser at det ikke er store variasjoner fra figur 5.3, men vi ser at det er noe lavere andel som oppgir at de har fagbrev i fagene i teknikk og industriell produksjon. Dette kan betraktes som naturlig, siden det er svært mange fag tilliggende dette utdanningsprogrammet, med til dels mindre skarpe faggrensener (Olsen, 1998). For de som ikke hadde fagbrev i det faget de er prøvenemndsmedlem i, stilte vi et oppfølgingsspørsmål om hvilken kompetanse de hadde.

Figur 5.5 Har du noe av det følgende i de fagene du er prøvenemndsmedlem, men IKKE har fag/svennebrev i? Flere svar mulig. Prosent. (n = 362)

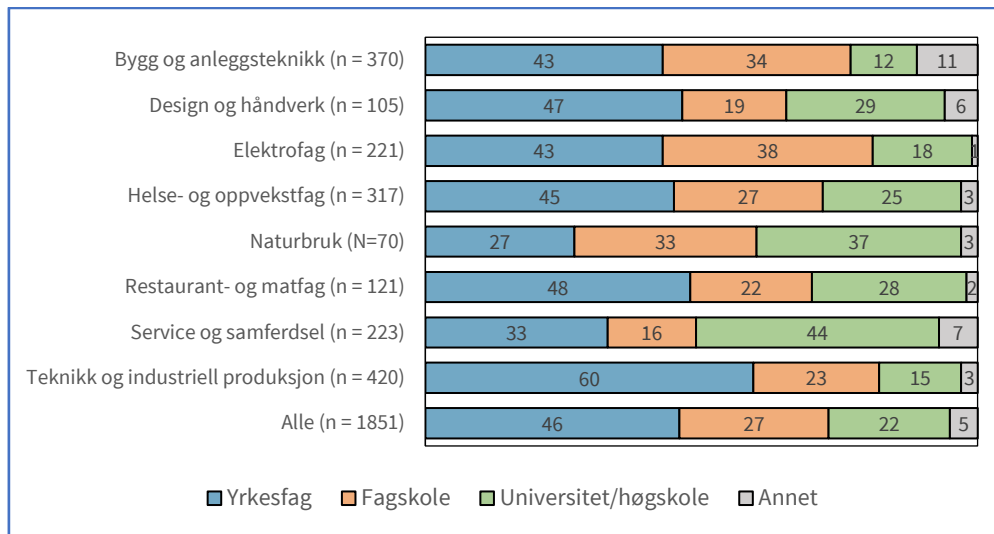


¹⁴ Prøvenemndsmedlemmer kan også ha fagbrev i andre fag enn daget de sitter i prøvenemnd for.

Blant de som ikke hadde fagbrev i prøvenemndfaget, var det flest som sa de hadde relevant jobberfaring som bakgrunn. Som vi ser, oppgir også nesten halvparten av de som ikke har fagbrev i faget, at de har relevant høyere formell kompetanse, som høyere utdanning. Dette gjelder spesielt i naturbruk og service- og samferdsel, utdanningsprogrammene der høyest andel ikke hadde fagbrev. Det er også 29 prosent som oppgir at de har fagbrev i tilliggende fag. Dette ser spesielt ut til å være tilfelle for elektro og teknikk og industriell produksjon. Men også i bygg- og anleggsteknikk og restaurant- og matfag.

Vi spurte også om hva prøvenemndsmedlemmene hadde som *høyeste* utdanning. Man kan godt ha høyere utdanning og et fagbrev, noe som vi også ser i figur 5.6.

Figur 5.6 Prøvenemndsmedlemmenes høyeste oppnådde utdanning. Utdanningsprogram. Prosent.



Vi ser at mange har høyere utdanning, spesielt i de fagområdene der det ikke er lang tradisjon for fagarbeidere. Størst er andelen med høyere utdanning i service- og samferdsel og naturbruk. Dette er også de utdanningsprogrammene der færrest hadde fagbrev. De er også mange som oppgir å ha fagskole, for elektrofag utgjør det nesten førti prosent, og mest trolig er andelen med fagskole enda høyere siden noen med høyere utdanning også vil ha fagskole.

I kapittel 4 kom det fram at fylkeskommunen anser det som problematisk at prøvenemndene, innenfor blant annet barne- og ungdomsarbeiderfaget, ikke selv har fagbrev, men utdanning fra høyskole eller universitet. Dette temaet kommer også fram i fokusgruppeintervjuet med prøvenemndsmedlemmer i barne- og ungdomsarbeiderfaget. Deltakerne i intervjuet har alle fagbrev, og noen har tatt videre utdanning på høyskole eller universitet. Det kan være problematisk at barnehagelærere sitter i nemnda:

Det er fordeler og ulemper med at barnehagelærere sitter i nemnda. Det er positivt at de tar videreutdanning, men det er også personavhengig. Det har vært tilfeller der barnehagelærer har veiledet BUA og dette har ikke alltid vært heldig med tanke på hva de har lært når fagprøven skal vurderes. Hvis folk har en dobbelt rolle så må de være bevisst på hvilken rolle de har når de vurderer BUA. (Prøvenemndsmedlem, barne- og ungdomsarbeiderfaget)

Her berøres også et annet poeng, nemlig at om en lærling i barne- og ungdomsarbeiderfaget blir veiledet av en barnehagelærer, kan dette gjøre at hen blir mindre klar

for fagprøven. Forholdet mellom høyere utdanning og fagutdanning er dermed en aktuell problemstilling knyttet til hele utdanningsløpet, både i læretida og under selve vurderingen. Intervjuene vitner om at ikke alle fylker har nemndsmedlemmer med høyere utdanning, og at dette er helt bevisst. Dette kommer fram fra et nemndsmedlem i et annet fylke:

Hos oss går de ut av nemnda hvis de videreutdanner seg. [...] Det handler om at de blander sammen fagene når de har tatt videreutdanning. Det er viktig å rendyrke faget vårt. Det handler også om det skriftlige kravet i en fagprøve – teorien er våre kandidater ferdige med og skal ikke vektlegges. (Prøvenemndsmedlem, barne- og ungdomsarbeiderfaget)

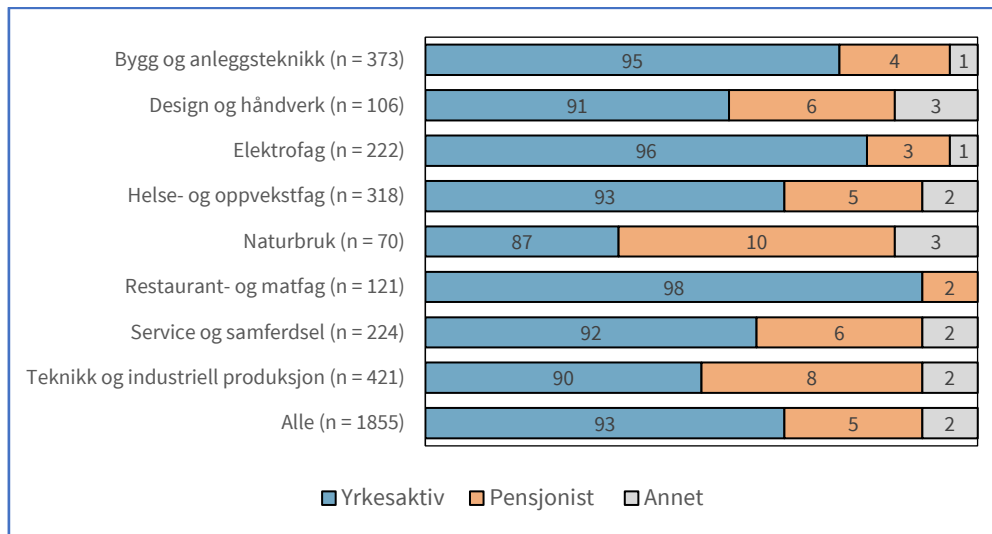
At faget skal rendyrkes, oppleves som et viktig poeng hos samtlige intervjudeltakere. Dette blir også beskrevet som en sentral motivasjon for å sitte i nemnda. Medlemmet i sitatet over oppgir rekrutteringssituasjonen i fylket som en mulig forklaring på at de kan praktisere en policy der videreutdannede går ut av nemnda. I hennes fylke er det nemlig nok fagarbeidere som er interessert i nemndsarbeid. Dermed synliggjøres et generelt poeng når det gjelder rekruttering til prøvenemnda: Når tilfanget av mulige medlemmer er stort, finnes muligheten for å være mer «kresen» på hvem som blir rekruttert. Når det er knapphet på mulige medlemmer, åpnes dørene for mindre ideelle kandidater. Det er ikke dermed sagt at det aldri er en fordel å ha medlemmer med høyere utdanning i prøvenemnda – eller at alle prøvenemndsmedlemmer er enige i at det ikke bør være folk med høyere utdanning i nemnda. I fokusgruppeintervjuer innenfor andre fag kommer det fram at noen medlemmer ser det som en fordel å ha skolene representert i prøvenemnda:

Vi er på en måte Udir sin forlengede arm, tenker jeg. Det å balansere nemdene både med skolefolk og folk fra næringen er jo viktig, og det er jo forskjellige utfordringer knyttet til tid, og det å sette sammen flere profesjoner er viktig i sånne nemder. Jeg tenker det er viktig at skolene er representert i prøvenemnda, for å holde kontinuiteten i hele fagopplæringen. (Prøvenemndsmedlem, akvakulturfaget)

Her trekker medlemmet inn et poeng som ikke handler om vurdering direkte, men om å opprettholde kvaliteten i faget som sådan. Det er verdt å merke seg at akvakultur er en næring preget av kontinuerlig utvikling. Dette ståstedet kan tolkes som at teknologiske nyvinninger og nye måter å organisere oppdrett på, har betydning for hva elevene bør lære – og det å ha lærere i nemnda kan dermed fungere som et «kikkhull» for skolene inn i næringen. Dette poenget berører også medlemmenes motivasjon for å sitte i nemnda, noe vi skal beskrive nærmere i avsnitt 5.2.

Vi har nå sett litt på hvilken formell kompetanse prøvenemndsmedlemmene har. I det følgende skal vi se nærmere på hva de jobber med i det daglige.

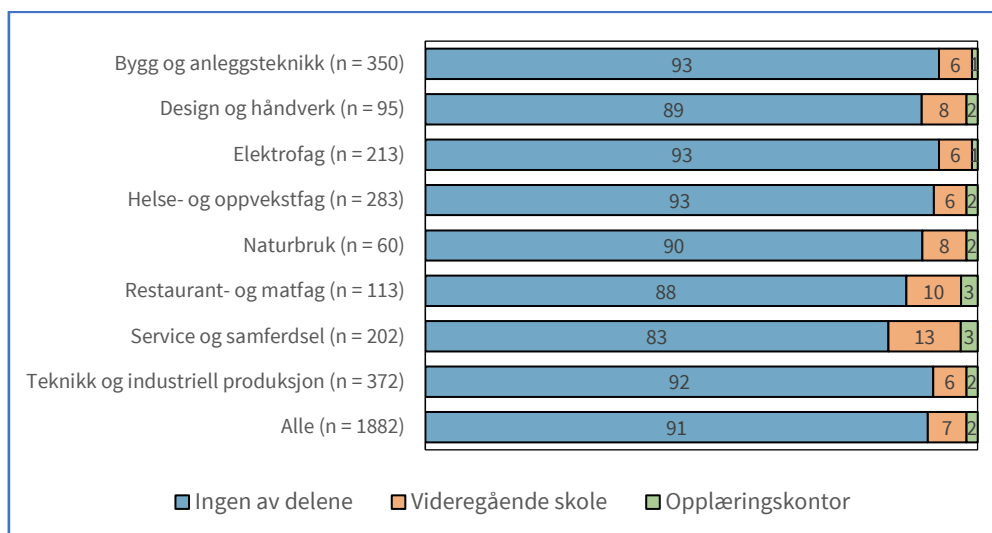
Figur 5.7 Prøvenemndsmedlemmenes yrkesaktivitet. Utdanningsprogram. (Prosent)



De aller fleste er yrkesaktive, men det er likevel noen få som er pensjonister – opp mot ti prosent i noen av utdanningsprogrammene, slik som naturbruk og teknikk og industriell produksjon. Vi har ikke spurt om det er lenge siden de var yrkesaktive. Hovedbildet er likevel at de aller fleste prøvenemndsmedlemmene er i jobb. Det er noen helt få i kategorien annet, to prosent totalt, dette inkluderer de helt få (0,5 prosent) som enten er studenter eller arbeidsledige.

Vi ønsket også å kartlegge *hvor* de jobbet. Vi ønsket spesielt å se nærmere på om man rekrutterte mange fra skoler eller opplæringskontor.

Figur 5.8 Andel av prøvenemndsmedlemmene som jobber i videregående skole eller opplæringskontor. Utdanningsprogram. Prosent-



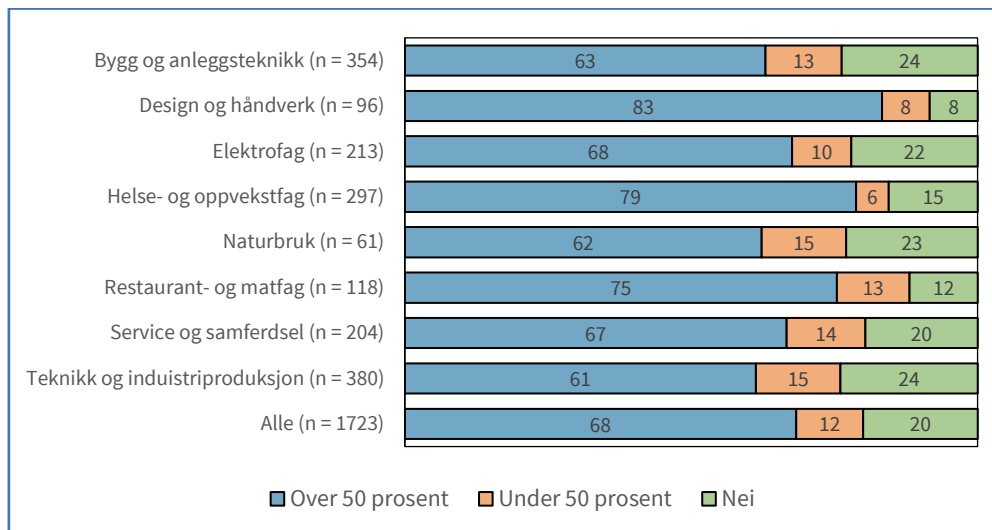
I alt jobber ni prosent av prøvenemndsmedlemmene enten i opplæringskontor eller i videregående skole ¹⁵. Det er flest fra skolen i service og samferdsel, med 13 prosent, færrest i bygg- og anleggsteknikk, elektrofagene, helse- og oppvekst og teknikk og industriell produksjon, alle med seks prosent. Det er også noen som oppgir at de har

¹⁵ Det kan være en viss underrapportering av opplæringskontor-tilknytting. Noen som jobber i opplæringskontor kan være formelt ansatt i f.eks. bransjeforeninger.

opplæringskontor som arbeidsplass, men totalt bare to prosent. Det er noe høyere i service og samferdsel og restaurant og matfag med omtrent tre prosent.

I forskriften til opplæringslova heter det at prøvenemndsmedlemmene skal, så langt det er mulig, ha oppdatert arbeidslivserfaring i faget (§ 3-49). Vi ser nærmere på andelen som jobber som fagarbeidere i figur 5.9.

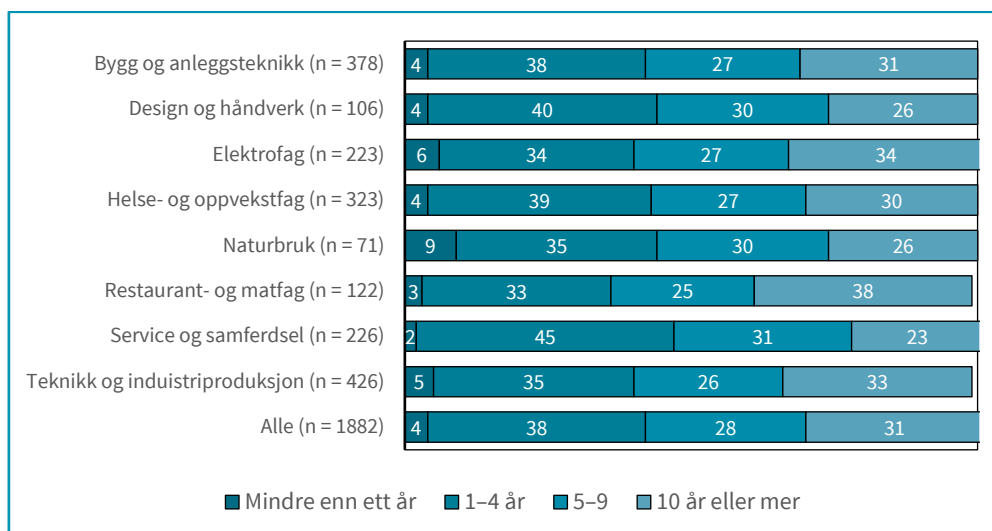
Figur 5.9 Andel av prøvenemndsmedlemmer som jobber som fagarbeidere. Utdanningsprogram. Prosent.



I alt åtti prosent av de som svarte, oppgir at de jobber aktivt som fagarbeidere i hverdagen. Med andre ord er det tjue prosent som ikke gjør det. Blant de som ikke jobbet som fagarbeidere var det en overvekt av ansatte i opplæringskontor eller arbeidsgiverforeninger. Fra kommentarene i undersøkelsen er det flere (i overkant av 15 kommentarer) som mener at det er viktig at prøvenemndsmedlemmer er yrkesaktive.

Vi kartla også hvor lenge prøvenemndsmedlemmene hadde vært med i prøvenemndene. 31 prosent av prøvenemndsmedlemmene har sittet lenger enn ti år.

Figur 5.10 Hvor lenge har prøvenemndsmedlemmene sittet i nemda. Utdanningsprogram. Prosent.



Intervjuer, både med representanter fra fylkeskommunene og fra prøvenemndene, gir forklaringer på hvorfor noen prøvenemndsmedlemmer sitter i nemnda i flere

perioder. Som det kom fram i kapittel 4, er det gjerne et ønske hos fylkeskommunen at det er en viss kontinuitet i nemnda, og at den til enhver tid har noen medlemmer med lang fartstid. Deltakere i fokusgruppeintervjuene illustrerer dette, blant annet i sitatet fra et nemndsmedlem i tømmerfaget som har vært i prøvenemnda i 15 år:

Vi hadde vi et generasjonsskifte da jeg kom inn, så vi var to stykker som ble med videre og var med på å bygge opp det papirformatet som brukes [i fylket] nå, de vurderingskriteriene og vurderingsskjemaene og de tingene der. Så det har blitt naturlig at jeg har blitt hengende med, og jeg synes det er like gøy i dag som den dagen jeg startet. (Prøvenemndsmedlem, tømmerfaget)

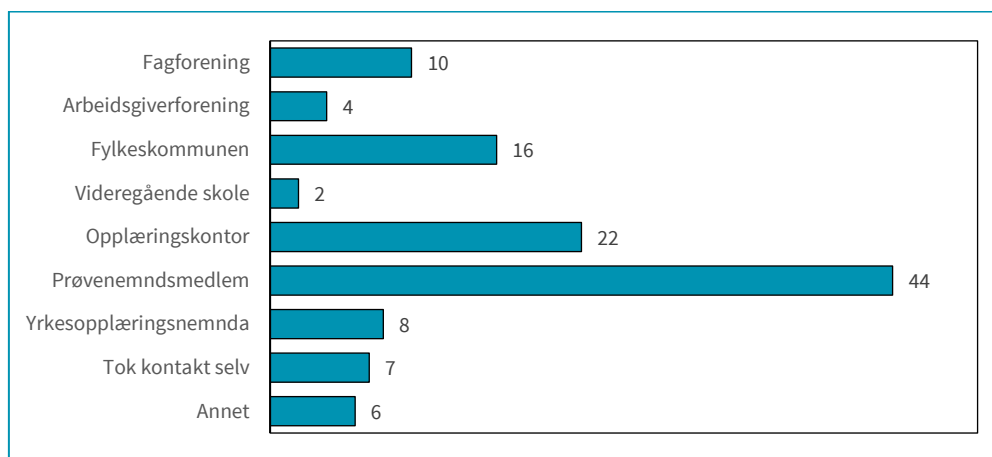
At en mange sitter i nemnda i flere perioder, kan imidlertid også ha sammenheng med at det er utfordrende å rekruttere nye medlemmer og at fylkeskommunen ønsker å beholde medlemmer som de anser som godt egnede prøvenemndsmedlemmer. Dette temaet vil vi behandle i neste seksjon.

5.2 Prøvenemndenes rekruttering, motivasjon og barrierer

I kapittel 4 kom det fram at representanter fra fylkeskommunene opplever rekrutteringsarbeidet som utfordrende. I de fleste fylkene bruker administrasjonen en rekke kanaler for å rekruttere medlemmer. Likevel er det kun én av rådgiverne vi har snakket med som beskriver denne prosessen som uproblematisk. Prøvenemndsmedlemmer skal ideelt sett være aktive yrkesutøvere innenfor faget, men intervjuene med fylkesadministrasjonen tyder på at det er vanlig praksis å la medlemmer sitte i nemnda ut perioden, selv om de skulle gå av med pensjon i løpet av denne tiden.

Prøvenemndsmedlemmene ble i spørreundersøkelsen spurt om hvem som rekrutterte dem inn i prøvenemndsarbeidet.

Figur 5.11 Hvordan ble medlemmene rekruttert til nemda. Flere svar mulig. Prosent. (n = 1840)



Figur 5.11 viser at det vanligste er å bli rekruttert inn i prøvenemnda fra eksisterende prøvenemndsmedlemmer. Men vi ser også at en betydelig andel har blitt rekruttert via opplæringskontor.

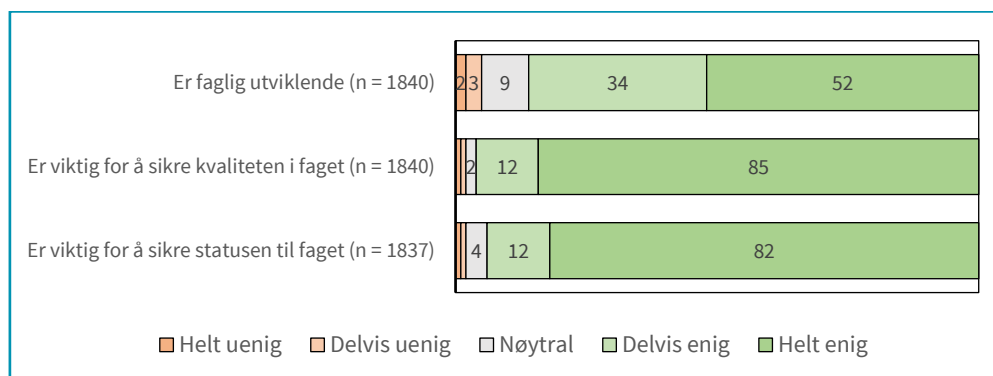
Også i fokusgruppeintervjuene kom det fram en rekke ulike veier inn i prøvenemndsarbeid. To av deltakerne forklarte at de ble kontaktet av fylkeskommunen etter å først ha blitt anbefalt av arbeidsgiver- eller arbeidstakerorganisasjon å bli med i nemnda. Dette viser at veien inn ikke alltid er via fylkeskommunen eller via organisasjon. Tre av deltakerne hadde selv tatt initiativ til å delta i nemnda, men formelt sett ble også disse invitert inn av fylkeskommunen.

I kapittel 4 kom det fram at rådgiverne i en av fylkeskommunene er skeptiske til selv-rekruttering. Dette handlet primært om at rådgiverne var usikre på om de som selv tok initiativ, egentlig hadde de ferdighetene som krevdes. Også et prøvenemndsmedlem som deltok i fokusgruppeintervjuene ytret en viss skepsis til at folk meldte seg selv, primært fordi disse medlemmene ikke egentlig visste hva de faktisk meldte seg til, og hva prøvenemndsarbeid egentlig går ut på. En av de tre deltakerne i intervjuene våre som selv hadde meldt seg til prøvenemndsarbeid, forklarte at hen og en annen veileder i en lærebedrift meldte sin interesse for å få bedre innsikt i hvordan vurderingen faktisk foregår:

Vi tenkte det ville være fint å være med i en prøvenemnd for å se hvordan de vurderer i en prøvenemnd, fordi det var ikke alltid like klart for oss hvorfor en kandidat ikke fikk bestått. (Prøvenemndsmedlem, BUA)

Det er imidlertid ikke dette som blir oppgitt som hens motivasjon for å sitte i nemnda. Når prøvenemndsmedlemmene snakker om hva som motiverer dem til å sitte i prøvenemnd, er det andre aspekter som trekkes fram. Vi kan snakke om tre ulike kategorier av motiv: Holde faget i hevd, egenutvikling og det sosiale rundt prøvenemndsarbeid. De første to typene fanget vi også opp i spørreundersøkelsen. Her spurte vi ikke direkte om hvorfor de er med i prøvenemnden, men vi ba dem svare på noen spørsmål rundt hvordan de vurderte betydningen av arbeidet i prøvenemnda for seg selv og for faget.

Figur 5.12 Påstander om prøvenemndsarbeidet. Prosent.



Så godt som alle er enig i at arbeidet i prøvenemndene er viktig for å sikre kvaliteten og statusen til faget. Det er også et stort flertall som er enig i at arbeidet er faglig utviklende, men som vi ser er det litt færre som er helt enig i denne påstanden. Dette ble også framhevet i kommentarene fra undersøkelsen, om lag 25 kommentarer handler om at fagprøvearbeidet er lærerikt og givende, og ytterligere 25 kommentarer uttrykker at fagprøven er viktig for å sørge for kvalitet og stolthet i faget.

I fokusgruppeintervjuene beskrev så godt som alle deltakerne både fagets kvalitet og egenutvikling som sentrale motiv. I tillegg avdekket intervjuene et annet viktig motiv, nemlig motiv som handler om det sosiale aspektet ved prøvenemndsarbeid. Rundt halvparten av deltakerne sa at det å møte ungdommen var en viktig motivasjon. Nemndsmedlemmene beskriver blant annet gleden ved å bli kjent med unge innenfor sitt fag, at det er fint å ha samspill med yngre folk, og at de setter pris på å se gleden hos kandidater som kommer seg gjennom. Et medlem beskriver også hvordan det er å se utviklingen fra elev til lærling:

Når vi møter elever på skolen, så ser vi jo hva slags utviklingen de har på sjøen, og vi kan jo være med å styre kompetansen de skal tilegne seg på sjøen, og det synes jeg er veldig interessant. (Prøvenemndsmedlem, akvakultur)

Et annet medlem beskriver det å trygge kandidatene som en viktig motivasjon for å drive med prøvenemndsarbeid:

Det er det jeg ofte prøver at er mest spennende - når du har en flink kandidat, men så blir de voldsomt stresset og satt ut av hele greia, og når du klarer å dra de igjennom og bygge de litt opp underveis, det synes jeg er voldsomt givende, (Prøvenemndsmedlem, tømmerfaget)

To av deltakerne, innenfor ulike fag, forteller at de setter pris på selve møtet med ferske fagarbeidere og at dette også har en faglig dimensjon. Ifølge et av prøvenemndsmedlemmene handler dette blant annet om at ungdom kan bidra med andre perspektiver og måter å se ting på, noe hen opplever som verdifullt:

Det å lære av unge folk, deres måte å se på ting, for vi har nok gjort ting på vår måte i mange år. Vi kan nok bli utfordra av unge på en del områder på deres tolkning av regelverket og «hvorfors kan vi ikke gjøre det på denne måten?». (Prøvenemndsmedlem, elektrofag)

Et interessant funn er at medlemmene selv gjerne ønsker å bli involvert i rekrutteringen til prøvenemnda. Som en deltaker sier:

Du skal jo jobbe ganske tett med en person i fire år, det er jo fint å vite hvem det er i hvert fall. (Prøvenemndsmedlem, tømmerfaget)

Fokusgruppeintervjuene tyder på at samarbeidet på dette området varierer mellom prøvenemnder og fylkeskommuner. Tre av de vi har intervjuet, alle innenfor tømmerfaget, opplevde at de ble for lite involvert i rekrutteringen til prøvenemnda. En av dem forklarer at der det tidligere var slik at nemnda ble involvert i rekrutteringsarbeidet via opplæringskontoret, opplevde de i dag at nye medlemmer ble introdusert av fylkeskommunen uten at de ble invitert inn i prosessen. Et annet medlem i samme fag, men i et annet fylke, forteller at de også gjerne vil være med på å påvirke størrelsen på nemnda, men at de heller ikke her opplever at deres mening blir vektlagt av fylkeskommunen:

Vi også har opplevd det at de siste tre årene gikk vi plutselig fra 6 til 10 medlemmer uten at vi hadde blitt informert om det på forhånd. [...] Vi har ikke blitt spurt om det verken i forkant eller i etterkant hvordan det har fungert, så vi er litt overrasket der, at det ble nesten en dobling uten at det kom noen spørsmål om hvorvidt det var behov for det. (Prøvenemndsmedlem, tømmerfaget).

Ifølge dette medlemmet var de fornøyde med å være seks medlemmer i nemnda, og de hadde innarbeidet et godt system for fordeling av prøver og ferieavvikling. Da nemnda vokste til ti medlemmer, endte det med at to av dem ble overflødige, også fordi de ikke hadde en egen interesse av å være med. Beskrivelsen i dette sitatet tyder på at denne mangelen på involvering, slik prøvenemndsmedlemmene ser det, kan ha sammenheng med kommunikasjonen mellom fylkeskommune og prøvenemndene generelt.

I likhet med rådgivere i fylkeskommunene, erkjenner prøvenemndsmedlemmene at det kan være vanskelig å rekruttere nye medlemmer til nemnda. Selv om en betydelig andel i spørreundersøkelsen oppgir å ha blitt rekruttert via eksisterende

medlemmer, er det ikke nødvendigvis enkelt for prøvenemndsmedlemmene selv å finne fram til aktuelle kandidater. En informant forteller at fylkeskommunen har bedt dem om å komme med forslag:

Vi har fått forespørsel fra fylket, og de mener at vi kjenner næringslivet best, og det gjør vi kanskje, så vi blir jo rådført. Men som sagt så sliter vi litt med å få folk da, eller fylket sliter med å få folk, via oss. (Prøvenemndsmedlem, tømrerfaget)

Sitatet nedenfor er fra et medlem med lang fartstid i nemnda, også dette i tømrerfaget. Hen deler fylkeskommunens erfaring med at det er vanskelig å rekruttere medlemmer, og setter dette i sammenheng med at hen har vært lenge i prøvenemnd:

Jeg har jo vært med i mer enn 20 år, og det er jo egentlig for lenge, men de har jo ikke klart å finne noen som kan erstatte, og det virker som at det er det samme de sliter med rundt omkring. (Prøvenemndsmedlem, tømrerfaget)

Et medlem fra akvakulturfaget beskriver en tiltagende diskrepans mellom rekrutteringen til fagutdanningen og rekrutteringen til prøvenemnda. Mange kandidater venter på å få avholde fagprøve, og nemnda er presset, men rekruttering er vanskelig:

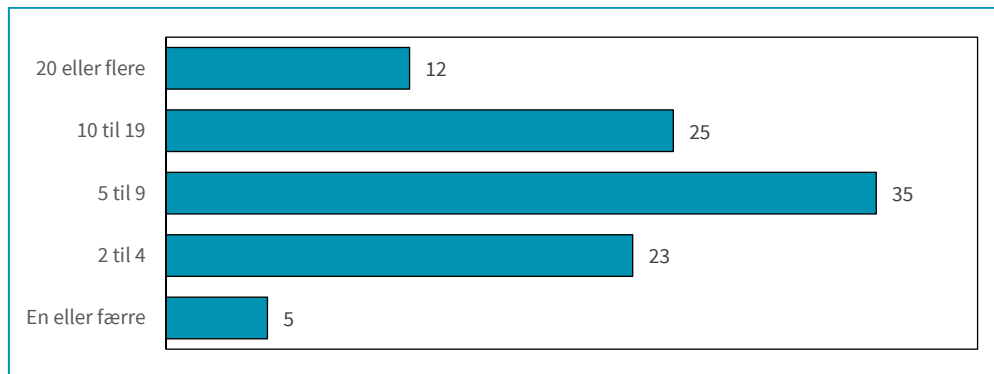
Det er ikke noe strukturert system på hvordan vi skal verve folk, vi går jo rundt og spør folk om de vil være med. (Prøvenemndsmedlem, akvakulturfaget)

Gjennom intervjuene kom det også fram hva som kunne være barriere mot å sitte i prøvenemndsarbeid, men dette ble ikke tatt opp direkte av oss. Det er først og fremst deltakere fra industrimekanikerfaget som tok opp dette temaet. Det er også mulig at utfordringene som ble påpekt i dette fokusgruppeintervjuet, er gyldige også innenfor andre fag. Et prøvenemndsmedlem gir en forklaring som både gjelder tidspress i hverdagslivet, men også statusen prøvenemndsarbeid har – eller mangelen på status:

Jeg tror egentlig folk har nok å gjøre i sitt daglige liv med jobb og sånt, og så blir de jo bedømt på jobben sin mer enn det de blir bedømt på å utdanne og bedømme nye lærlinger, jeg tror ikke det er så stort fokus internt i virksomheten på det. (Prøvenemndsmedlem, industrimekanikerfaget)

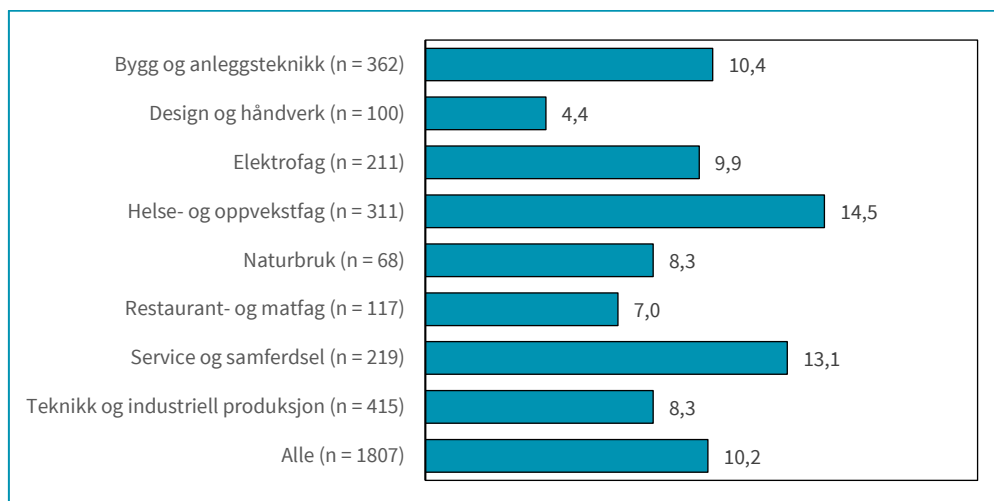
Vi kan ikke vurdere, basert på dette intervjuet, om industrimekanikere møter særskilte hindringer fra å delta i prøvenemndsarbeid, sammenlignet med de andre fagene i vårt utvalg. Ifølge en av deltakerne i fokusgruppeintervjuet, handler barrierene også om hvor velvillig bedriften er til å betale lønn, og så sende lønnskrav til fylkeskommunen. Om man må ha permisjon uten lønn, og så kreve betalt fra fylkeskommunen, og dette skjer i stort omfang, kan folk bli bekymret for pensjonsopptjening, påpeker vedkommende. Byråkratiet rundt prøvenemndsarbeid kan dermed være en hindring for å rekruttere medlemmer. Dette tyder på at det kan være belastende for medlemmene om antallet prøver blir for stort. Det er dermed interessant å undersøke nærmere hvor mange prøver medlemmene faktisk er med på. I spørreundersøkelsen ba vi respondentene om å oppgi hvor mange fagprøver de er med på i «et typisk år». Figur 5.13 viser hvor mange fagprøver et prøvenemndsmedlem er med på.

Figur 5.13 Hvor mange fagprøver har prøvenemndsmedlemmene i et typisk år. Prosent (n = 1807)



Det er flest prøvenemndsmedlemmer som oppgir at de er med på 5 til 9 fagprøver i året, 35 prosent. Men som vi ser i figur 5.13, er det også en god del som har mer enn tjue prøver i året, i alt 12 prosent. Det er en viss variasjon mellom utdanningsprogrammene i hvor mange fagprøver man er med i. I vår undersøkelse ba vi medlemmene å krysse av i kategoriske alternativ, men om vi gir de ulike kategoriene verdi kan vi gi et estimat på gjennomsnittlig antall fagprøver per person. Hovedgrunnen til å lage dette estimatet er ikke å få en nøyaktig gjennomsnittsverdi, men å se på forskjellene mellom ulike utdanningsprogram.

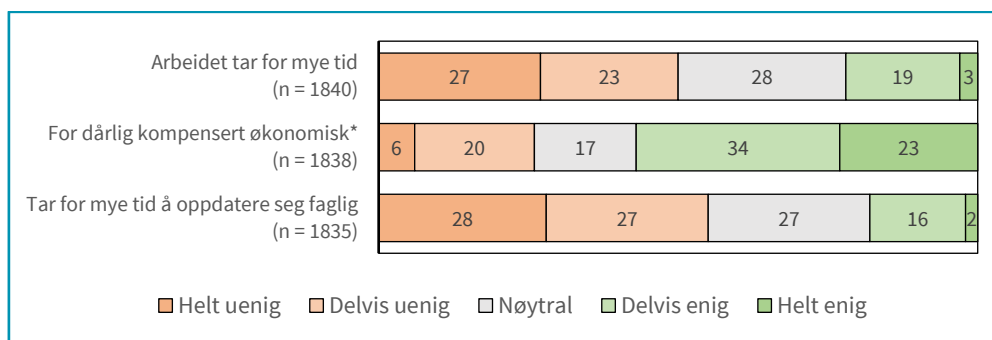
Figur 5.14 Gjennomsnittlig antall fagprøver prøvenemndsmedlemmene har per år. Estimat. Utdanningsprogram.



Vi gir kategoriene midtverdien for hver kategori. Dette blir et estimat, og vi antar at fordelingen er jevn innenfor hver kategori. Siste kategori som ikke har en øvre avgrensning, gir vi verdien 25.

Prøvenemndsmedlemmene er i gjennomsnitt med på 10,2 prøver i et typisk år. Gjennomsnittstallet er høyest i helse- og oppvekstfag med 14,5 fagprøver. Lavest i design- og håndverk med 4,4 fagprøver. I spørreundersøkelsen kommer det også fram noen mulige aspekter som kan gjøre det mindre attraktivt å delta i prøvenemndene, dette ser vi på i figur 5.15.

Figur 1 Påstander om prøvenemndsarbeidets art. Prosent



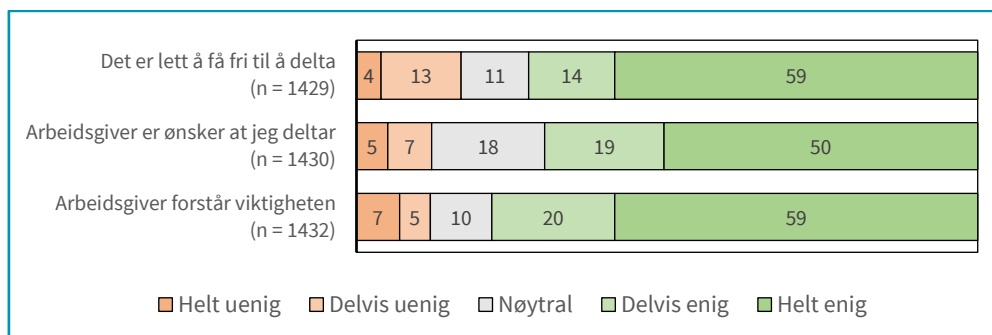
*Spørsmålet er snudd for å få samme tolkningsretning i figuren. I undersøkelsen var formuleringen «godt nok kompensert økonomisk»

I overkant av 20 prosent oppgir at de er helt eller delvis enig i at arbeidet med prøvenemndene tar for mye tid. Samtidig er omtrent halvparten *uenig* i at det tar for mye tid. Svarene på påstanden om at de opplever at arbeidet tar for mye tid henger sammen med antallet fagprøver de er med på. Det er en signifikant positiv sammenheng mellom antallet fagprøver man oppgir å være med på og det å være enig i at arbeidet knyttet til å sitte i prøvenemnd tar for mye tid. Jo flere fagprøver man er med i, jo mer sannsynlig er det at en svarer at arbeidet tar for mye tid.

Over halvparten oppgir at de er enig i at arbeidet er for dårlig kompensert økonomisk. Her er omtrent en fjerdedel uenig. 30 av kommentarene i undersøkelsen uttrykker også at arbeidet er dårlig kompensert. Dette kommer også fram i fokusgruppeintervjuene, der et prøvenemndsmedlem uttrykker at det er problematisk at kompensasjonen ikke holder tritt med inflasjon og prisvekst, særlig når man binder seg for fire år om gangen. Det er derimot svært få i spørreundersøkelsen som sier seg enig i at det er tar for mye tid å oppdatere seg faglig. Heller ikke deltakerne i fokusgruppeintervjuene gir uttrykk for at dette er noe som tar mye tid, eller oppleves som en barriere.

Om man sliter med å rekruttere prøvenemndsmedlemmer kan det ut fra disse svarene være naturlig å se på antallet fagprøver som hvert prøvenemndsmedlem er med på, samt vurdere den økonomiske kompensasjonen som prøvenemndsmedlemmene får. En annen mulig barriere for deltakelse i prøvenemnda er forståelsen fra arbeidsgiverne for arbeidet til prøvenemndsmedlemmene. Langt de fleste prøvenemndsmedlemmene er ansatt i virksomheter de ikke eier selv.¹⁶ Vi spurte de som var ansatt om å vurdere noen påstander om sin arbeidsgivers syn på prøvenemndarbeidet.

Figur 5.16 Prøvenemndsmedlemmenes vurdering av arbeidsgivers holdning til arbeidet. Prosent.



¹⁶ Vi spurte om dette i undersøkelsen. 83 prosent er ansatt i virksomheter de ikke eier selv (n = 1732).

Til sammen 73 prosent, svarte at de enten var helt eller delvis enig at det er lett å få fri for å delta i prøvenemndsarbeid. Men et betydelig mindretall, i alt 17 prosent var uenig i denne påstanden. Det er ikke store forskjeller om vi ser på hvilket utdanningsprogram prøvenemndsmedlemmene kommer fra, sett bort fra helse og oppvekst. Her oppgir 26 prosent at de er helt eller delvis uenige i at det er lett å få fri, en signifikant forskjell. De fleste er enige i at arbeidsgiver både ønsker og forstår viktigheten av arbeidet i prøvenemndene. På spørsmålet om arbeidsgiver ønsker og forstår viktigheten av arbeidet, var det ingen betydelige forskjeller i hvilket utdanningsprogram faget tilhørte. Fra de åpne svarene i spørreundersøkelsen framkommer det fra noen fagområder, deriblant helse- og oppvekstfag, at det oppleves som utfordrende å få fri for å delta i prøvenemndsarbeid, ettersom det tar mye tid, også utenom normal arbeidstid. Videre framkommer det av kommentarene at det er viktig at turnusordninger hensyntas i fagprøvearbeidet, ettersom vaktene i disse fagene ofte er lengre enn en normal arbeidsdag. Dermed strekker fagprøven seg over en hel vakt, eksempelvis i ambulansefag. Fokusgruppeintervjuet i barne- og ungdomsarbeiderfaget gir oss også informasjon om dette. Når det gjelder utfordringer knyttet til gjennomføring av fagprøver, trekker informantene først og fremst fram rammebetingelsene for å drive prøvenemndsarbeid. En faktor er logistikken: ofte er det mange prøver, særlig om våren, og det kan bli mye kjøring. En annen faktor, som informantene framhever som en større utfordring, er arbeidsgivers mangel på tilrettelegging. Deltakerne i intervjuet kjenner til at mange medlemmer sliter med å få fri:

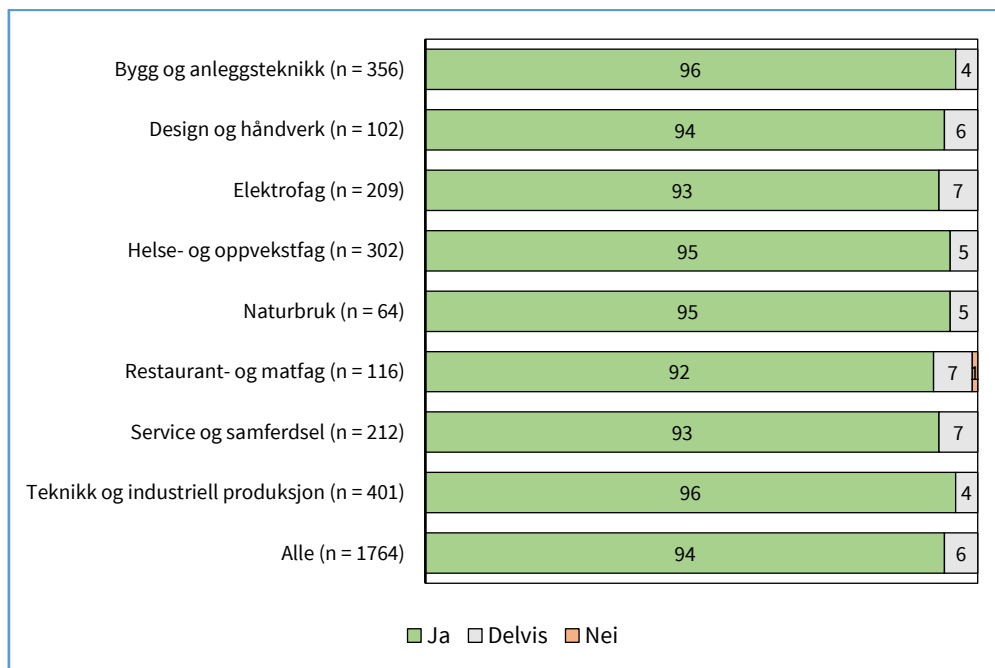
Det er forskjellig hvordan arbeidsgiver stiller seg til at vi bruker tid på vervet. Det blir kompensert og kan settes inn vikar. Men det har vært en kamp å få fri til dette og fagforeningene har vært tydelige på at dette er et verv på lik linje med andre for eksempel meddommer i rettssaker. (Prøvenemndsmedlem, BUA)

Et av nemndsmedlemmene beskriver arbeidet som et verv hen har «på siden av jobben», noe som kan tyde på at arbeidsgiver i liten grad gir rom for å drive prøvenemndsarbeid.

5.3 Prøvenemndenes kursing og kompetanse i prøvenemndsarbeid

Prøvenemndsmedlemmene fikk noen spørsmål om egen vurderingskompetanse, og hvorvidt man hadde fått kursing i dette.

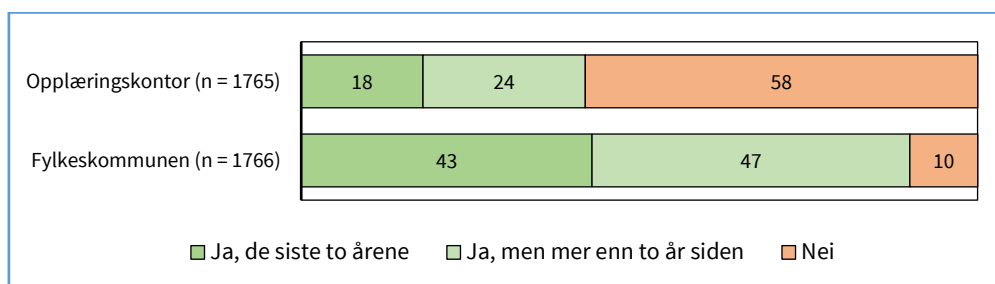
Figur 5.17 Prøvenemndsmedlemmenes vurdering av egen vurderingskompetanse. Utdanningsprogram. Prosent.



Svar på spørsmålet: Jeg har den kompetansen som kreves for å vurdere en fagprøve

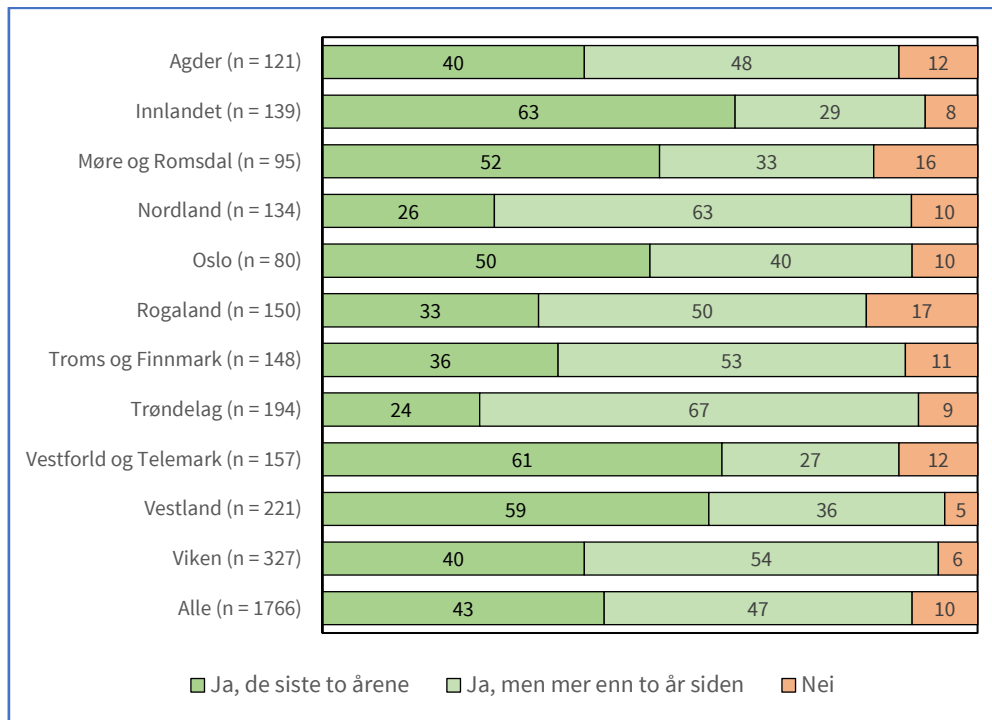
Prøvenemndsmedlemmene opplever i stor grad at de har den kompetansen de trenger for å *vurdere* en fagprøve. Så godt som ingen oppga at de *ikke* hadde denne kompetansen, og bare fem prosent svarte at de bare *delvis* hadde kompetansen som kreves. Vi gikk ikke videre inn i hva denne vurderingskompetansen kan være, det ser vi nærmere på i kapittel 8, der vi vektlegger funn fra det kvalitative materialet. Men vi så nærmere på om de hadde fått kursing i prøvenemndsarbeidet.

Figur 5.18 Prøvenemndsmedlemmenes rapportering av egen kursdeltakelse. Har du deltatt på kurs arrangert av Prosent.



93 prosent har deltatt på kurs om prøvenemndsarbeidet enten fra opplæringskontor eller fylkeskommunen. Figur 5.19 viser andelen som sier de har deltatt på kurs i regi av fylkeskommunen, fordelt på fylkene.

Figur 5.19 Prøvenemndsmedlemmenes rapportering av egen kursdeltakelse. Fylke. Prosent.

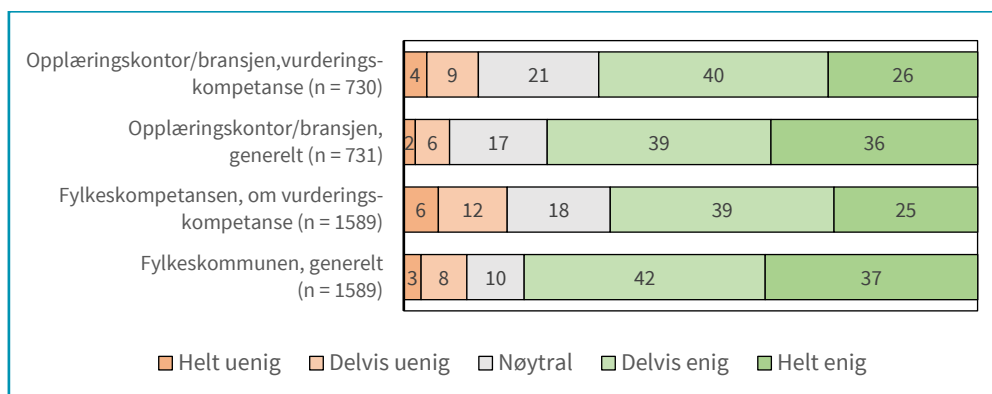


Det er stor variasjon i andelen som sier de har vært i kurs i regi av fylkeskommunen. Spesielt om vi ser på de som sier de har vært på kurs de siste to årene. Ser vi det over lengre tid enn to år, er det mindre forskjeller mellom fylkeskommunene. Det er signifikant færre som har deltatt på kurs i Rogaland og Møre og Romsdal. Tilsvarende er det signifikant flere i Viken og Vestland. Men forskjellene er ikke store, og hovedbildet er at de aller fleste har tatt ett eller annet kurs i regi av fylkeskommunen i anledning arbeidet i prøvenemndene.

De som svarte at de hadde deltatt på kurs fikk et oppfølgingsspørsmål om nytten av disse kursene. Her presenterte vi to påstander: En som gikk på om kurset var relevant for prøvenemndsarbeidet generelt sett, og ett som gikk på relevansen for utvikling av vurderingskompetansen. Formuleringene var:

- 1 Kurset var generelt relevant for mitt arbeid i prøvenemnda (generelt)
- 2 Kurset var relevant for å lære meg om hvordan jeg skal vurdere fagprøven (vurderingskompetanse)

Figur 5.20 Prøvenemndsmedlemmenes vurdering av kurs. Prosent.



Totalt sett er man litt mer enig i at kursene var relevant for prøvenemndsarbeidet generelt enn når vi så på vurderingskompetansen mer spesifikt. Men i hovedsak er det fleste helt eller delvis enig i at kursene er relevante for begge underspørsmål. Det er også slik at blant de som har tatt kurset de siste to årene, er det flere som svarte at de var enig i at kurset var relevant enn det var mer enn to år siden man tok kurset. Dette kan tolkes på (minst) to måter. En tolkning er at kursene har blitt bedre, en annen er at tidsaspektet i seg selv gjør at man opplever kursene som mindre relevante.

Andelen som sier seg enig i at kursene var relevante var temmelig lik for kurs arrangert av opplæringskontor/bransje og fylkeskommunene, men det er litt flere som sier seg *uenig* i at kursene fylkeskommunen holdt var relevante. Over 40 kommentarer i spørreundersøkelsen handler om manglende opplæring og oppfølging av prøvenemndsmedlemmer, blant annet manglende kursing, og noen nevner også at kursing ble noe dårligere under koronapandemien.

5.4 Oppsummering

Spørreundersøkelsen viser at de fleste prøvenemndsmedlemmene har fagbrev i faget de sitter i prøvenemnd til. Der de ikke har fagbrev, har de fleste relevant jobberfaring eller høyere utdanning. Noen har også fagbrev i andre relevante fag. Faglig tilknytning og det å være aktiv yrkesutøver framstår som viktig, og rundt åtte av ti jobber aktivt som fagarbeidere. Ni av ti er yrkesaktive. Fem prosent er pensjonister. En av tre har sittet i prøvenemnd i mer enn ti år. Den vanligste veien inn i prøvenemndsarbeid er å bli rekruttert via andre medlemmer. Intervjuene viser at medlemmene gjerne ønsker å være involvert i hvem som går inn som nye medlemmer.

Vi avdekker tre kategorier av motiv for å sitte i prøvenemnd: Holde faget i hevd, egenutvikling og det sosiale rundt prøvenemndsarbeidet. Administrasjon av prøvenemndsarbeid, samt arbeidsgivers mangel på tilrettelegging, framstår som de viktigste barrierene for å sitte i prøvenemnd. I et typisk år er medlemmene med på rundt ti fagprøver. 12 prosent er med på 20 prøver eller flere. Høyest er antallet i helse- og oppvekstfagene, og lavest i design og håndverksfagene. Opplevelsen av at prøvenemndsarbeidet tar for mye tid, har, ikke overraskende, sammenheng med antallet prøver man er med på. Tre av fire opplever at det er lett å få fri fra jobb for å drive med prøvenemndsarbeid, mens 17 prosent oppgir at det er vanskelig.

Det varierer hvorvidt prøvenemndsmedlemmene har deltatt på kurs. To av tre opplevde at kursene styrket deres vurderingskompetanse. Samtidig uttrykker mer enn ni av ti at de har den kompetansen som trengs for å vurdere fagprøver.

6 Hvordan foregår fagprøvene?

Fag- og svenneprøven er delt inn i fire deler og består av planlegging, gjennomføring, dokumentasjon og egenvurdering. Å gjennomføre en fag- og svenneprøve handler om både oppstart av prøven, observasjon og vurdering av kandidatens arbeid underveis, dokumentasjonsføring, håndtering av ulike situasjoner som kan oppstå og det å vurdere fag- og svenneprøven, inkludert tilbakemeldingen til kandidaten ved slutten av prøven.

I dette kapitlet gir vi en deskriptiv framstilling av hvordan fag- og svenneprøvene gjennomføres. Hvordan forbereder prøvenemndene kandidaten, hva er innholdet i prøven, hvor lenge varer prøven og hvor gjennomføres den? Hvordan følger prøvenemndene opp kandidaten underveis, og hvordan samarbeider de med lærebedriften? Vi beskriver også hva som kjennetegner en god prøve, slik prøvenemndene ser det, og vi gjør rede for hva prøvenemndene anser som utfordringer knyttet til gjennomføringen av fagprøvene. Avslutningsvis presenterer vi en oppsummering på tvers av fag. Kapitlet er basert fokusgruppeintervjuene og spørreundersøkelsen. Momenter som kommer i dette kapitlet, vil vi i kapittel 8 drøfte opp mot ulike dimensjoner ved vurderingskvalitet. Dette gjelder blant annet hvordan prøvenemnda forholder seg til læreplanen, hvordan de vektet tilpasning til lærebedrift opp mot vurdering av helhetlig kompetanse i faget og hvordan de vurderer bruk av prøvestasjon.

6.1 Funn fra fokusgruppeintervjuene

Fagene som deltok i fokusgruppeintervjuene var frisørfaget, kokkfaget, salgsfaget, barne- og ungdomsarbeiderfaget, akvakulturfaget, industrimekanikerfaget elektrikerfaget og tømmerfaget. For å få fram fagenes særegenheter, beskriver vi hvert fag for seg, og framhever eventuell variasjon i praksis innad i faget. Vi legger også fram det informantene opplever som en ideell fag- og svenneprøve, og hva de opplever som de viktigste utfordringene med å gjennomføre prøvene. Vi legger dermed et kvalitativt utvalg til grunn for denne gjennomgangen, og kan ikke utelukke at prøvene gjennomføres på andre måter i andre prøvenemnder.

Felles for alle fagene er at det er to medlemmer fra prøvenemnda som har ansvaret for den enkelte fag- eller svenneprøve. Ett av de to medlemmene fungerer som leder ved den enkelte prøven. Hvem som er leder i nemnda kan rullere, eller det være en fast leder. Denne lederen har dobbeltstemme ved uenighet om hvilken karakter kandidaten skal få. Før oppstart av prøven blir alle kandidatene orientert om vurderingskriteriene. Alle prøvenemndsmedlemmene oppgir at de holder seg til forskriften om å være til stede ved oppstart og avslutningen av prøven. Utover dette varierer det hvor mye nemnda er til stede.

Frisørfaget

De fem deltakerne i fokusgruppeintervjuet for frisørfaget representerer fem fylker. Svenneprøven i frisørfaget varer i to dager. Kandidatene får et forberedelsesskriv, som sendes ut 14 dager før prøvedatoen. En av nemndene forklarer at kandidaten får

hele prøven allerede på dette tidspunktet. En annen informant forklarer at de får deler, eller hint, av prøven i forberedelsesskrivet. Nemnda tar også kontakt med salongen der kandidaten har vært i lære, for å avtale tidspunkt for prøven. Kandidater som har vært elever er ikke et tema for dette intervjuet, og vg3 i skole-kandidater framstår ikke som en type kandidat prøvenemndsmedlemmene har erfaring med.

På svenneprøvens første dag har prøvenemnda et møte med kandidaten. Her orienterer de kandidaten om vurderingskriteriene, og gir dem prøven. En av nemndene gir bare deler av prøven. Svenneprøven prøvenemnda bruker, er basert på en prøvemal, for eksempel fra bransjeorganisasjonen Norske frisør- og velværebedrifter. Selv om nemnda følger en mal, gjør de uansett justeringer og tilpasninger, blant annet for å gi rom for kreativitet. Svenneprøven har seks deloppgaver, hvorav en av oppgavene er valgfri. Kandidaten utarbeider denne oppgaven under planleggingsdelen, som foregår på dag 1. I den valgfrie oppgaven må kandidaten selv velge hvilke kompetansemål som skal dekkes. En av informantene forklarer at prøvenemnda krever at seks kompetansemål skal dekkes i denne oppgaven. De andre informantene forklarer at antallet er valgfritt, men at kandidatene må gjøre rede for hvilke mål som dekkes. Ifølge en av informantene, klarer kandidatene fint å hente ut kompetansemål selv. En annen informant opplever det motsatte: Kandidaten kan være usikker på hva et kompetansemål er, eller hva det betyr å gjøre rede for.

Å lage arbeidstegninger er viktig i planleggingsdelen. Planleggingsdelen avsluttes dag 1. Morgenen dag 2 går prøvenemnda nøye gjennom planleggingsdelen. De bruker også tiden til å stille oppklarende spørsmål. Da kan de også avklare om det er spesielle grunner til at kandidaten har vært forsinket med planleggingsdelen. Kandidatene som går opp til svenneprøve i frisørfaget, bruker modeller de kjenner fra før. Noe annet er lite aktuelt, ifølge en av informantene – fremmede modeller ville gjort kandidatene overnervøse. Underveis i prøven skriver kandidaten egenvurdering for alle deloppgavene. En av nemndene praktiserer i tillegg at kandidaten har en helhetlig egenvurdering til slutt. Ifølge hen er det noen i prøvenemnda som ønsker å samle opp egenvurdering til en halvtime på slutten av dag 2.

Prøvenemnda er til stede og observerer under hele gjennomføringsdelen. Dette gir kandidatene en mulighet til å fortelle om arbeidet sitt underveis dersom prøvenemnda synes at noe er uklart, for eksempel at det er avvik mellom planleggingsdel og gjennomføringsdel. Samtidig er nemnda opptatt av at kandidatene skal holde tiden og vil nødvendig forstyrre dem. Ifølge en av informantene er selvstendighet en viktig del av frisørfaget, og selvstendighet henger sammen med å disponere tiden riktig. Prøvenemnda oppfatter uansett tidsrammen som romslig nok.

De fleste nemndene tar bilder underveis som en del av dokumentasjonen. Fotografering er et tema som de ulike nemndene diskuterer seg imellom i løpet av intervjuet. En informant forklarer at nemnda hen sitter i, ikke ønsker å benytte egne telefoner eller PC-er til å ta bilder av kandidatene. Her henviser informanten til at det i opplæringsloven er nok om de begrunner skriftlig og at det ikke er påkrevd at de skal ta bilder. En annen informant argumenterer for at det er en fordel å ha bilder om det for eksempel blir stryk og kandidaten klager, for da skal prøvebesvarelsen og dokumentasjon sendes til klagenemnda.

Etter at prøven er gjennomført leverer kandidaten alt av dokumentasjon, og vurderingssamtalen gjennomføres ved slutten av dag 2. En av nemndene har som praksis at kandidaten får karakteren før samtalen – erfaringen deres er at det ellers er for vanskelig for dem å ta til seg det nemnda sier i selve vurderingssamtalene. Andre lar dem velge selv om de vil ha karakteren før eller etter samtalen. Intervjuet tyder på at

prøvenemndene vektlegger den betydningen vurderingssamtalen har for kandidaten, enten de har bestått eller ikke.

I fokusgruppeintervjuet framstår «salongprøver», altså svenneprøver gjennomført på lærestedet, som det vanligste. I ett av fylkene er det kun prøvestasjon som brukes, mens i et annet fylke, som er sammenslått, har det vært ulik praksis i de to fylkene, noe som gjør praksisen ulik også i dag.

Prøvenemndsmedlemmene i frisørfaget har gjort seg flere tanker om hvordan en svenneprøve i frisørfaget kan legges opp for å bli så god som mulig. Tre av de fem intervjudeltakerne forteller at de ønsker seg mer praktisk arbeid inn i prøven. To ønsker seg to hele praksisdager framfor bare én, en annen påpeker at det ville være gunstig å kunne bruke mer dialog underveis, og i etterkant av gjennomføringsdelen. Fokusgruppedeltakerne påpeker at det er veldig varierende hvordan bedriften jobber med dokumentasjon og egenvurderinger, og denne delen av prøven kan være utfordrende for kandidaten. Også en annen informant opplever det som en utfordring at kandidatene er dårlig forberedt på prøven. Hen oppfatter det som at dette handler om lærestedet: Lærlingene har ikke blitt klargjort til å gå opp til prøven, og i vurderingssamtalen kommer det fram at de har fått lite tilbakemelding på eget arbeid fra instruktøren i lærebedriften. Arbeidstegninger som del av planleggingen blir også trukket fram som en av utfordringene med gjennomføringen. En av informantene opplever at kandidatene har lite forståelse for arbeidstegningene, - de forstår ikke hva de har tegnet, og de har jobbet lite med arbeidstegninger i læretiden. Dette kan tolkes som at lærebedriften ikke gjør et godt nok arbeid, men samtidig kan det tolkes som at arbeidstegninger ikke står så sentralt i hvordan frisører utøver yrket sitt.

Kokkfaget

De fire deltakerne i fokusgruppeintervjuet for kokkfaget representerer fire fylker. Som frisørfaget, har fagprøven i kokkfaget en varighet på to dager. Prøven gjennomføres for det meste på lærestedet. Ifølge en av informantene besøker et av nemndsmedlemmene bedriften på forhånd, og gir eksempler på hvordan fagprøven gjennomføres. Et slikt besøk gir også mulighet til å avklarespråkvansker, eller andre utfordringer kandidaten måtte ha. Under bedriftsbesøket avtaler nemnda det praktiske rundt prøven, og leverer produktliste. Kandidaten får vurderingskriteriene i forkant av prøven. I tre av fylkene kjører opplæringskontoret «prøvefagprøver» for kandidatene. En informant at i hens fylke har ikke opplæringskontoret kokker og er dermed ikke kvalifiserte til å kjøre slike prøver.

Bortsett fra variasjon i klokkeslett og antall retter kandidaten skal forberede, forløper de to prøvedagene mer eller mindre likt på tvers av prøvenemnder representert i vårt utvalg. På dag 1 deles prøven ut om morgenen, og kandidaten får 2–3 timer til å fullføre planleggingsdelen av prøven. Planen leveres prøvenemnda og inneholder råvareliste, oppskrifter, meny og arbeidsplan – innholdet i planleggingsdelen vil variere etter hvordan oppgaven ser ut. I et av fylkene har nemnda nylig begynt å ta i bruk nye prøver, der nemnda setter opp råvarer, og kandidaten setter opp meny ut fra dette. Planleggingsdelen kan også overleveres muntlig, dersom kandidaten har behov for det. I et tredje fylke legger de også inn ti faguttrykk i prøven, som kandidaten skal forklare. Dag 1 går også med til andre forberedelser og preparering, som oppskjæring av grønnsaker, filetering, utbeining, eller lage kakebunner. En av nemndene avslutter dagen med en liten evaluering, uten at nemnda går inn på vurdering.

Under gjennomføringsdelen dag 2 lager kandidaten både lunsj og treretters middag, eller bare middag – dette avhenger av om kandidaten har laget lunsj på dag 1 eller ikke. Det tekniske, som filetering, kan også være en del av gjennomføringsdelen

dag 1. Deretter gjør kandidaten klart kjøkkenet, og gjennomfører egenvurderingen. Vurderingssamtalene gjennomføres på 15 til 30 minutter.

Informantene i kokkfaget forklarer at de gir kandidatene mulighet til å justere planen fra dag 1 underveis i prøven. Dersom de ser at planen de har laget bærer galt av sted, forsøker de å gi råd og vink – innenfor rimelighetens grenser. Et medlem sier det slik:

Vi har ikke samvittighet til å la dem gå rett ut i noe som må bli feil.

Ifølge prøvenemndsmedlemmene i kokkfaget har de flere kandidater som har behov for trygge rammer under prøven. Et av medlemmene forklarer at faglig leder ofte er i nærheten, som en ekstra støtte for kandidaten. Nærmest alle kandidatene ønsker dette. Selv om fagleder ikke kan være til stede under selve prøven, kan vedkommende være med på å spise maten kandidaten har laget på dag 2. Fagleder kan også være til stede under vurderingssamtalen, dersom kandidaten ønsker det.

Prøvenemnda er tilstede under hele gjennomføringsdelen av fagprøven. Alle medlemmene forteller at de tar bilder underveis, i tillegg til skriftlig dokumentasjon. Prøvestasjon ser ikke ut til å være utbredt. I et av fylkene kan kandidaten bestemme dette selv, og om lærestedet er kjøkkenet på en båt, gjennomføres prøven ved en prøvestasjon.

Når vi spør prøvenemndsmedlemmene i kokkfaget hvordan en fagprøve ideelt sett bør legges opp, opplever tre av fire informanter at rammene for gjennomføringen har blitt bedre de siste årene. Tidligere måtte hele fagprøven gjennomføres på én dag, og dette opplevde både prøvenemnd og kandidater som for knapt. Det er nå ro over kandidatene. Det oppleves også som positivt at oppgavene er mer åpne, slik at kandidatene kan vise det de kan. Et av medlemmene mener på sin side at prøven har blitt for teoretisk, og at dette ikke står i stil med fagets praktiske karakter. Det er uklart om dette handler om ulik oppfatning av samme type prøve, eller om prøvene faktisk er svært ulike på tvers av fylker. Intervjuene tyder imidlertid ikke på at gjennomføringen av prøven er mer teoretisk i noen fylker enn andre, og tiden kandidatene bruker på den skriftlige planleggingsdelen, er den samme på tvers av fylker. Det er mulig at denne kommentaren også retter seg mot læreplanen som sådan, og at det er denne som har blitt for teoretisk.

Når det gjelder utfordringer, er det først og fremst logistikk rundt gjennomføringen som trekkes fram, med lange avstander til prøvestedet og praktisk gjennomføring i lærebedriften. Deltakerne i fokusgruppa opplever likevel at fagprøvene slik de gjennomføres i dag, fungerer godt.

Salgsfaget

De tre deltakerne i fokusgruppeintervjuet for salgsfaget representerer to fylker.

Begge nemndene som er representert i intervjuet gjennomfører formøter med bedriften. Dette skjer tre til fire uker før prøven. En av informantene forklarer at hen alltid bruker litt tid på å bli kjent med kandidaten, for å finne ut mer om hva hen har vært gjennom.

Fokusgruppeintervjuet viser at lengden på fagprøven i salgsfaget varierer mellom fylker. I det ene fylket foregår prøven over fem dager, mens i det andre fylket foregår prøven over tre dager. Der prøven foregår over tre dager, består gjennomføringsdelen nærmest av en ren tekstbesvarelse av ulike oppgaver knyttet til kompetansemålene i læreplanen, med unntak av en muntlig presentasjon av bedriften, og en kort observasjon av kandidaten i samhandling med kunder. I det andre fylket er gjennomføringsdelen todelt, der ren skriftlig besvarelse utgjør ti til femten prosent av selve

prøven. Resten av prøven er av mer praktisk karakter, for eksempel å lage en kampanjeutstilling, et Taco-torg eller iPhone-utstilling, i tillegg til oppgavebesvarelser. I førstnevnte fylke gjøres egenvurderingen etter hver enkeltoppgave i prøven, i de andre fylket gjøres den ved slutten av prøven.

Nemnda besøker prøvestedet ved oppstart og avslutning. I det fylket der prøven er av mer praktisk karakter, tar kandidaten bilder underveis og ved avslutning. Dette fungerer dermed som en del av dokumentasjonen ved avslutning. Kandidatene kan ta kontakt i løpet av prøven for å spørre om ting de lurer på i forbindelse med gjennomføring, og ifølge en av informantene er dette en mulighet de fleste kandidatene benytter seg av.

For at en fagprøve skal legges opp på en ideell måte, er det viktig at informasjonen til bedriften kommer tydelig fram, mener en av informantene. Gunstig gjennomføring kan handle om plassering: Det må være plass til at prøvenemnda er til stede. Her er det store sprik mellom lærebedriftene:

Vi har sittet på ølkasser i et bøttekott, til de største og flotteste konferanserommene.

En god fagprøve krever at bedriften har en forståelse for at de skal tilrettelegge for fagprøven. Informantene fra det ene fylket forteller at mange bedrifter setter kandidaten i jobb samtidig som fagprøven foregår. Dette kan for eksempel ta form av at kandidaten jobber kveldsvakter og helg i løpet av de fem prøvedagene. Samtidig blir det påpekt at dersom fagprøven blir presentert for arbeidsgiveren som noe positivt, er det ofte lettere å få dem med på laget, og legge bedre til rette. Informanten fra det andre fylket har sjelden opplevd dette problemet. Her får de bedriften til å signere et skjema der det står at kandidaten skal ha fri med lønn for å gjennomføre prøven, uten forstyrrende elementer.

Barne- og ungdomsarbeiderfaget

De tre deltakerne i fokusgruppeintervjuet for barne- og ungdomsarbeiderfaget representerer tre fylker. Alle har fagbrev i barne- og ungdomsarbeiderfaget, og jobber i SFO og skole. Slik det framstår i fokusgruppeintervjuet, foregår fagprøven i barne- og ungdomsarbeiderfaget over tre dager. I forkant av fagprøven tar prøvenemnda kontakt med arbeidsplassen, som regel en barnehage, for å avtale tid for gjennomføring av prøven. Nemnda forhører seg også med barnehagen om hvilket tema de jobber med i perioden. At prøven tilpasses det som skjer i barnehagen fagprøvedagen, er mest praktisk med hensyn til gjennomføring. Samtalen med arbeidsplassen brukes også til å avklare om kandidaten er klar, og om kandidaten har behov for spesiell tilrettelegging. Ofte kan det være opplæringskontoret som har meldt opp kandidaten, uten at faglig leder egentlig anser kandidaten som klar til å gjennomføre fagprøven. Etter dette sender nemnda informasjon til kandidaten om hvordan prøven vil bli lagt opp, og hva som er temaet.

Første dag møter prøvenemnda kandidaten. Dette møtet bruker nemnda til å gjøre kandidaten trygg, og til å gå gjennom vurderingskriteriene. Resten av dag 1 er satt av til planleggingsdelen av prøven. I den ene nemnda får kandidaten 4,5 timer på seg til å gjennomføre denne, i de andre to nemndene får kandidaten en full arbeidsdag. Planleggingsdelen består av å besvare oppgaver og å planlegge dag 2. Den ene informanten forklarer at kandidaten skal bruke planleggingsdelen på å prøves på 12-15 mål fra læreplanen. En annen informant forklarer at kandidaten får utlevert evalueringsskjemaet de benytter i vurderingen av prøven, og kandidatene får beskjed om å bruke dette skjemaet når de lager sitt opplegg for gjennomføringsdelen. Prøve-

nemnda er tilgjengelig på telefon for spørsmål i denne perioden. Kandidaten sender planleggingsdelen på epost til begge prøvenemndsmedlemmene.

Informantene oppgir at prøvenemnda er til stede under hele prøven, bortsett fra hvis gjennomføringsdelen åpenbart står til stryk. Da forlater de prøvestedet tidligere:

Hvis det blir stryk så kan vi dra kl 11 - hvis det er lite aktivitet og de er veldig passive.

Den ene nemnda benytter en oppgave i fire deler, og intervjuet tyder på at dette også er praksis i de andre nemndene. Den første og siste oppgaven er lik for alle, mens oppgave 2 og 3 er individuelt tilpasset kandidaten. Den siste oppgaven er en observasjonsoppgave, der kandidaten observerer et barn i lek.

Nemnda følger kandidaten så tett de kan, og skriver notater underveis. Notatene oppfattes som viktige i tilfelle kandidaten stryker, men også for å følge opp kandidaten på dag 3. En viktig del av observasjonen, er å følge med på om kandidaten holder seg til planen fra dag 1. En av informantene forklarer at det kan være lett å bli revet med i det som foregår, men at de er strenge på å holde seg i bakgrunnen. En av nemndene har en samtale med kandidaten etter dag 2. Her snakker de litt om hva de kanskje synes mangler, og minner kandidaten om å være oppmerksomme på kompetansemålene.

På dag 3 har kandidaten tre til fem timer på seg til å lage en egen evaluering, som de leverer nemnda i papirformat. Tiden kandidaten har til rådighet, varierer mellom nemndene. Informanten fra en av nemndene forklarer at etter egenevalueringen skal kandidaten også gjennomføre en breddeoppgave, der de jobber med en annen aldersgruppe enn de gjorde på dag 2. Denne oppgaven rapporterer de muntlig til nemnda, før de sammen går gjennom den skriftlige evalueringen. I de andre to nemndene er egenrevalueringen prøvens siste etappe, før nemnda gir kandidaten sin vurdering. Den ene nemnda vil gjerne ha bedriften eller veileder til stede under vurderingen:

... dette er nyttig for dem også. Og hvis det blir stryk så har bedriften et stort ansvar.

Prøvenemndene opplever at fagprøvens er lagt opp på en måte som fungerer bra. De mener likevel at tiden som er satt av, er litt for knapp. Den ene informanten representerer en nemnd der det bare er satt av 4,5 timer til planleggingsdelen, noe som er for knapt med tid og fører til mye stress for kandidaten. Sju timer, som i de andre nemndene, hadde derfor vært bedre. En av de andre informantene kunne ønske seg at kandidaten også kunne brukt dag 3 til å gi en evaluering av prøvenemnda selv, slik at nemnda kunne få tilbakemeldinger på det arbeidet de gjør.

En informant trekker fram en utfordring knyttet til arbeidsplassen der kandidaten jobber, og kolleger som oppfører seg uprofesjonelt og ikke bidrar positivt til at kandidaten skal bestå fagprøven.

Akvakulturfaget

De to deltakerne i fokusgruppeintervjuet for akvakulturfaget kommer fra samme fylke. Fagprøven i akvakulturfaget har en varighet på to dager. Informantene i intervjuet har ingen fast praksis med formøter 14 dager før prøven. De har likevel kontakt med både bedrift og kandidat i tiden før prøvedagen:

Altså, prosessen fra man begynner å planlegge fagprøven og tar kontakt med kandidatene, da har vi jo jevn kontakt, jeg vil ikke kalle det formøte, men vi har

jo kontakt med kandidaten for å organisere fagprøven, for å sørge for at det blir sånn som vi tenker.

Fagprøven i akvakulturfaget foregår på lærestedet. Det hender prøvenemnda har et besøk i forkant for å forberede seg faglig. Ved spesielt «sære» opplæringssteder, hender det at de har forberedende besøk. Da kan det være nødvendig at prøvenemnda oppdaterer seg selv faglig; hva har skjedd på dette spesifikke anlegget siden sist de hadde prøve der? Dette kan være anlegg som er nye for prøvenemnda, som dypdriftsanlegg. Dette er anlegg som er nede på 25 meters dyp hvor prøven skal gjennomføres. En måte å gjøre dette på, er at kandidaten viser prøvenemnda litt rundt på anlegget og samtidig få vist litt av det de kan allerede på forhånd.

En informant forteller at de tar kontakt med kandidat og kontaktperson og finner et tidspunkt som passer i henhold til avlusing og ferier. Kandidaten får teksten og vurderingskriteriene på forhånd. I løpet av samme dag kommer en skriftlig plan, og kandidaten bruker en dag til planlegging av arbeidet. Leder av nemnda er tilgjengelig på telefon hele dagen. Den ene informanten forklarer at de ikke alltid leverer ut prøven fysisk om morgenen på dag 1. Det hender de sender ut prøven kvelden før og tar et møte på teams om morgenen. Dette var noe de åpnet for under pandemien og noe de opplever at fungerer godt. Er nemnda usikre på noe så møter de opp hos kandidatene:

Jeg synes det på en måte er litt bortkastet hvis jeg skal kjøre langt og bruke en halv dag på det, i dag synes jeg ikke at det er nødvendig. Samtidig er det her viktig å vurdere hvilken kandidat det gjelder – hvis det er en person med spesiell tilrettelegging, er fysisk oppmøte dag 1 nødvendig.

Planleggingsdelen skal kandidaten levere på epost. Her er nemnda fleksible med hensyn til tidsbruk: om den leveres kl. 14 eller kl. 20 om kvelden har ingen betydning. Leder i nemnda er tilgjengelig for spørsmål i løpet av dag 1.

Andre dag går nemnda gjennom planleggingsdelen sammen med kandidaten, og avklarer eventuelle spørsmål. Selve gjennomføringen av fag- og svenneprøven i akvakulturfaget tar vanligvis 5–7 timer. Prøvenemnda observerer under hele denne perioden. Kandidaten har mulighet til å forklare hva hen gjør underveis i prøven. Deretter har nemnda en oppsummerende samtale med kandidaten, der nemnda kan be om presiseringer og forklaringer på valg kandidaten har gjort underveis. Er det avvik fra planleggingsdagen er det noe man snakker om. Den ene informanten forklarer at den oppsummerende samtalen gir en mulighet for kandidaten til å reflektere rundt jobben de har gjort på dag 2. Dette kan bidra til å oppklare ting som nemnda har vært usikre på mens de har observert kandidaten:

Og da er det jo refleksjon i forhold til hva kandidaten tenker om det selv. De kan for eksempel reflektere rundt hvorvidt det var bevisst eller bare slurv. Noen snakker jo veldig mye og snakker igjennom mens de jobber, noen tar det i oppsummeringen sin og snakker litt rundt det.

Deretter setter nemnda seg ned og diskuterer og gir en karakter. I mellomtiden gjennomfører kandidaten egnevalueringen.

De to deltakerne i fokusgruppeintervjuet deler en oppfatning om at selve fagprøven, slik den er lagt opp i dag, fungerer godt. Den ene informanten ser for seg at gjennomføringen kan gjøres enda mer praksisnær, ved at selve prøveoppgaven gjenspeiler det som foregår i bedriften den dagen prøven skal avholdes, for eksempel ved avlusing. Slik det er i dag, prøver de å unngå å ha fagprøven på dager det gjennomføres avlusing, men slik trenger det ikke å være:

[Deltaker 2] du nevnte at ofte må vi planlegge fordi at kanskje har vi avlusning så det ikke passer, jeg har begynt å tenke annerledes. Jeg sier til bedriftslederne at hvis de har det at det er fint, det passer bra. Også blir en del av det som foregår i operasjonen her, en del av fagprøven det krever at du har forberedelsesdag, og kan legge til rette. Og jeg synes at det å sikre at vi treffer med den helt reelle fagprøven vi gjennomfører, og det praktiske med fagprøven.

Dette støttes av den andre deltakeren.

Når det gjelder utfordringer knyttet til gjennomføringen av fagprøvene, trekker prøvenemnda fram å utforme prøver som har en viss bredde, og som favner flere læreplanmål. Prøvene blir ofte litt like, mener informantene. Den andre utfordringen er at mengden av prøver som skal gjennomføres har blitt så stor at det har begynt å bli en belastning for de som sitter i prøvenemnd.

Industrimekanikerfaget

De tre deltakerne i fokusgruppeintervjuet for industrimekanikerfaget representerer tre fylker. Fagprøven i industrimekanikerfaget har en varighet på syv til åtte dager.

Prøvenemnda tar kontakt med bedriften for å avklare tidspunkt, og for å få informasjon om hva kandidaten har jobbet med. Bedriften kan også komme med innspill til innholdet i prøven. Dersom bedriften eller kandidaten ønsker det, har de et møte i forkant av prøven. En av informantene påpeker at det er veldig positivt at regelverket har en åpning for formøter ved behov. Hos noen bedrifter, særlig bedrifter som er nye som lærebedrifter og har lite erfaring med fagprøver, bidrar et slikt møte til å redusere spenningsnivået knyttet til gjennomføringen av prøven. For kandidatens del kan det være nyttig å bli kjent med opplegget rundt prøven i god tid. Formøtet kan gjennomføres fysisk, på telefon eller over Teams.

Når datoen er bestemt, lager lederen i nemnda fagprøven i samarbeid med bedriften. Bedriften står ansvarlig for å skaffe underlag, reparasjonshåndbøker, tegninger og andre ting som trengs for å gjennomføre prøven. På prøvens første dag går nemnda gjennom fagprøvedokumentet sammen med kandidaten, og de orienterer kandidaten om vurderingskriteriene. Deretter skal kandidaten bruke den første arbeidsdagen på å gjennomføre planleggingsdelen. I to av nemndene skal planleggingsdelen ferdigstilles før den praktiske gjennomføringsdelen starter. I den ene nemnda har kandidaten 24 timer på seg til å sende planleggingsoppgaven på e-post, i den andre nemnda er de litt mindre strenge på tid. I den tredje nemnda som er representert, starter kandidaten på den praktiske delen av prøven før planleggingsdelen er levert. Prøvenemndene som er representert i intervjuet benytter ikke prøvestasjon. For å dekke flere kompetansemål, kan deler av fagprøven likevel foregå andre steder enn i lærebedriften. Et eksempel er at lærebedrifter i prosessindustrien leier en dreiebenk hos en bilfabrikk, slik at lærlingen kan ta maskineringsdelen der. En av informantene forteller at hen også har lånt bort pumper til lærebedrifter som har lite maskiner å overhale.

I løpet av gjennomføringsdelen kommer minst ett av nemndsmedlemmene på besøk. I den ene nemnda er det først på dette mellombesøket, som foregår på dag 3 av gjennomføringsdelen, at planleggingsdelen blir vurdert. Hos de øvrige nemndene er hensikten med mellomkontrollen først å fremst å avdekke juks. I den ene nemnda må kandidaten også levere en mellomrapport i forkant av kontrollen.

Nemnda ønsker at noen skal holde tilsyn med kandidaten i løpet av prøven. Informantene forklarer at de inngår en avtale med noen i bedriften, ofte den fagansvarlige, om å fungere som tilsynsperson underveis. Denne skal sikre at kandidaten har det

som trengs for å gjennomføre prøven, at hen ikke blir forstyrret, og at hen gjennomfører prøven på selvstendig grunnlag. Ifølge en av informantene hender det at nemnda har mistanke om at det ikke er kandidaten som gjennomfører jobben.

Etter at gjennomføringsdelen er ferdig, jobber kandidaten med egenvurderingen. En informant forklarer at de vil ha denne på e-post 24 timer før sluttvurderingen. En representant fra en annen nemnd oppgir på sin side at de får egenvurderingen samme dag som de kommer til sluttvurdering. Oppsummeringssamtalen kan ta rundt tre timer. Her går kandidaten gjennom dokumentasjonen hen har opparbeidet seg gjennom gjennomføringsdelen sin. Deretter kommer prøvenemnda med sin vurdering, der de gir en grundig evaluering av kandidatens kompetanse.

Prøvenemnda i industrimekanikerfaget framstår som fornøyde med måten fagprøven legges opp. En av informantene er tydelig på at åtte dager er nødvendig for at kandidaten skal få muligheten til å gjennomføre en reell jobb:

Det at vi har inntil åtte dager, det gir kandidater i industrimekanikerfaget muligheten til å gjennomføre en reell jobb, fra a til å. det er en styrke ved industrimekanikerfaget.

Samtidig stiller hen seg skeptisk til at lengden på prøven blir kortere med fagfornyelsen. Når det gjelder utfordringer knyttet til gjennomføring, er den primære utfordringen at noen lærebedrifter egentlig ikke er egnet til å ha lærlinger i industrimekanikerfaget. En av informantene setter dette i sammenheng med at det er mangel på lærebedrifter i regionen:

Det er jo en del bedrifter som kanskje ikke skulle hatt lærlinger, de har for lite, men så har det jo vært litt lite lærebedrifter og sånt, men sånt er jo opp til fylkeskommunen. Men jeg har vært på kakefabrikker og egentlig så skulle det vært noe helt annet de var oppe til. Men vi har greid å gjennomføre, de har hospitert hos andre bedrifter og det er også med i et formøte, at de finner ut av det.

Kommentaren tyder på at det finnes et system for at kandidaten skal kunne få en fagprøve som sikrer en viss bredde, selv om oppgavene i lærebedriften har vært snevre.

Elektrikerfaget

De fire deltakerne i fokusgruppeintervjuet for elektrikerfaget representerer fire fylker. Fagprøven i elektrikerfaget har en varighet på åtte dager.

Kandidaten mottar prøven og vurderingskriteriene på dag 1. Antall dager satt av til planlegging varierer mellom de fire nemndene: i ett fylke får kandidaten 2,5 dager, i et annet fylke to dager, og i de to andre fylkene 24 timer. I tre av de fire fylkene gjennomføres alle prøvene ved prøvestasjon, enten ved en videregående skole eller opplæringskontoret. Her prøver nemnda å legge til rette for at kandidaten kan besøke prøvestasjonen på dag 1, før hen går i gang med planleggingsdelen. En av informantene forklarer at dette likevel ikke alltid er mulig, siden det hender at prøvestasjonen er opptatt. Når gjennomføringsdelen starer, går prøvenemnda først gjennom planleggingsdelen. En av informantene forklarer at dersom kandidaten har levert en mangelfull planleggingsdel, blir hen bedt om å rette opp i disse manglene før gjennomføringen starter. En annen informant påpeker at kandidaten får anledning til å rette opp ting som nemnda ser er helt galt i planleggingsdelen, men dette er opp til kandidaten selv. Intervjuet tyder på noe ulik praksis mellom nemndene, og det er også noe uenighet rundt denne praksisen internt i fokusgruppa: i hvor stor grad har

nemnda anledning til å kreve at kandidaten retter opp planleggingsdelen, før hen går videre til gjennomføringsdelen?

Underveis i gjennomføringsdelen blir kandidaten fulgt opp en eller flere ganger. Dersom prøvestasjonen er på en skole, kan hen også bli fulgt opp av en lærer underveis.

I ett av fylkene gjennomføres også noen prøver i bedriften der kandidaten har vært i lære, med reelle arbeidsoppgaver i bedriften. Informanten kaller dette for «prøver i det fri». Prøver i det fri legges opp litt annerledes enn prøvestasjons-prøvene. Kandidaten tar kontakt med prøvenemnda når de har en jobb som skal utføres i forbindelse med arbeidet i lærebedriften. Nemnda er deretter ute og godkjenner jobben som et gyldig prøvestykke. Deretter starter kandidaten med å planlegge jobben som skal gjøres, og starter på oppdraget, som da blir gjennomføringsdelen av prøven. Oppgaven legges dermed tett opp til det kandidaten jobber med. Til underveisoppfølgingen er det bare én av nemndsmedlemmene som kommer. De forsøker å følge opp «så mye som mulig», men det er ikke satt et fast antall ganger for oppfølging underveis – dette avhenger av oppdraget. Noen oppdrag tar lengre tid, og det er ikke alltid lett å holde prøvelengden så kort som fylkeskommunen kanskje ønsker:

Så det spørres jo hvor stor jobben er, for det varierer jo veldig fra hus til leilighet for eksempel. Fylket ønsker jo at man skal gjøre ferdig prøven på en uke, og det er ikke alltid så lett å få til.

Informanten påpeker at det er flere hensyn å ta når et konkret oppdrag skal gjøres, fordi jobben også må koordineres med andre arbeidsgrupper.

Der er du jo avhengig av andre yrkesgrupper, du skal koordinere det med andre grupper, de skal montere rør og noen skal male osv.

Samtidig ligger denne typen fagprøver tett opp til det som faktisk er praksisen i elektrikeryrket, der man også må forholde seg til at andre skal gjennomføre et arbeid samme sted:

Men dette er jo hverdagen vår, vi må jo forholde oss til det hele tida.

Informanten poengterer at det er mulig for kandidaten å starte arbeidet med prøven tre måneder før utløpt læretid, noe som gjør prøven praktisk gjennomførbar selv om oppdraget som skal gjøres strekker ut i tid (Utdanningsdirektoratet, u.å.).

Informantene forteller at de er opptatt av å gi kandidatene en grundig tilbakemelding ved sluttevalueringen. Ifølge en informant bruker de vanligvis rundt to timer på hver kandidat. Her får kandidaten anledning til å forklare alt hen har gjort, og tankegangen bak. Kandidaten skal også få en grundig tilbakemelding på hva hen har gjort feil, og hvordan dette kunne vært gjort annerledes. Nemnda er opptatt av å få kandidaten i tale, og at fagprøven er en viktig del av læringen:

Vi har lært oss utrolig mange måter å stille de samme spørsmålene på for å prøve å få de på gli for at de skal kunne svare og at vi kan gi dem noen hint underveis. (...) De lærer jo aldri så mye som de gjør under fagprøven på så kort tid.

Deltakerne i fokusgruppeintervjuet opplever at fagprøven fungerer godt, gitt de rammene som er. De tegner samtidig et bilde av det som kunne vært en ideell fagprøve: å gjennomføre prøven i et eldre hus, der man får vist frem mer av faget, slik det kommer fram i sitatet under:

Når man er i et eldre hus og skal bytte en sikringsboks for eksempel, og må se litt på nye forskrifter og gamle forskrifter, så jeg synes jo det er en kjempeoppgave.

Når det gjelder utfordringer, trekker informantene først og fremst fram kandidatene selv. Kandidatene er veldig ulike, og dette krever at de blir behandlet på forskjellige måter. Informantene går ikke i dybden av denne problematikken. Kommentarene er samtidig et tegn på at prøvenemndsarbeid er et arbeid som krever forståelse for ulike mennesketyper, og evne til å tilpasse seg ulike måter å være på.

Tømrerfaget

De fire deltakerne i fokusgruppeintervjuet for tømrerfaget representerer fire fylker. Svenneprøven fem dagers varighet.

Innholdet i prøven tilpasses virksomheten i bedriften, og er ikke en standardoppgave – med mindre den blir utført på en prøvestasjon. Dette er et tema som blir nærmere diskutert i kapittel 8. Planleggingsdelen utarbeides på dag 1. Nemndene har ulike prosedyrer for hvordan denne overleveres; den kan sendes på e-post, eller overrekkes når gjennomføringsdelen starter.

Det varierer hvor ofte prøvenemnda er innom prøvestedet i løpet av gjennomføringsdelen av prøven. Intervjuet viser at dette først og fremst handler om avstander. Der reiseveien er kort, er det også enklere å være til stede ofte. I Oslo, som er et av fylkene representert i fokusgruppa, er normen at prøvenemnda er på besøk hver dag i løpet av de fem dagene prøven varer. De observerer hvordan kandidaten jobber, og tar imot spørsmål fra kandidaten. I tillegg undersøker de om kandidaten følger planleggingen de selv har satt opp.

I de tre andre fylkene som er representert, er dette vanskeligere å gjennomføre. En av deltakerne forklarer at de uansett er tilgjengelig på telefon, for å hjelpe kandidatene med praktiske spørsmål, og avklare formaliteter. Informanter fra de andre fylkene besøker prøvestedet minst en eller to ganger underveis. Under besøket ser de blant annet på HMS og ryddighet. Dette er viktig for vurderingen:

Du ser ikke nødvendigvis det ved oppstart eller slutt, så det kan for eksempel være fint ryddet når du kommer og bedømmer, men så kan det jo se veldig ugreit ut under den uka.

Avstand har stor betydning for muligheten til å komme innom flere ganger. Er det tre-fire timer kjøring, er det vanskelig å få til mer enn én gang. Et av medlemmene påpeker at noen ganger er kandidaten så nervøs at det blir nødvendig å komme innom samme dag som oppstart av gjennomføringsdelen, for å gå gjennom oppgaven en gang til. Erfaring i nemnda har gjort dem flinkere til å se an kandidaten på denne måten:

For du ser dessverre det at noen ikke har fått med seg et ord av det du har sagt, de er så nervøse at de nesten ikke klarer å skrive navnet sitt når de setter i gang. Men det blir vi jo flinkere og flinkere til å lese og se, noen av de yngre forsvarer seg jo med å tøffe seg litt og sånt, men så er det ofte de som sliter mest.

Deltakerne i fokusgruppen oppgir at de er nøye med å dokumentere det som skjer underveis i prøven. Særlig for de som er innom hver dag, kan det være aktuelt å dokumentere med bilder – spesielt i tilfeller der de er usikre på om kandidaten oppfyller kravene for å bestå svenneprøven. I slike tilfeller forsøker de også å stille kandidaten

kontrollspørsmål i et forsøk på å dytte kandidaten i riktig retning uten å hjelpe vedkommende direkte i gjennomføringen:

Men hvis vi ser at de er helt ute å kjøre da, men da må de jo hente seg inn selv, vi kan jo ikke gi dem løsningen. Så vi kan spørre sånn: hvorfor gjør du det sånn? Er det en annen måte du kan gjøre dette på?

Et annet medlem bekrefter at de bruker samme metode. I tillegg ber de kandidaten gjerne om å dokumentere delen der de litt famlende. Dette er da ment som et hint; om de selv sjekker egen dokumentasjon, kan de selv se at de har gjort feil.

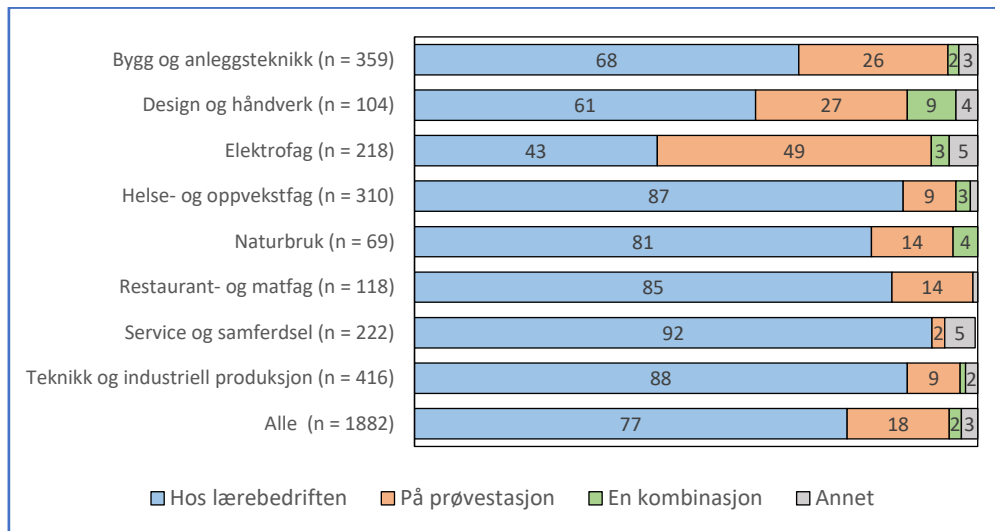
Den ideelle prøven beskrives som en prøve som fanger opp flest mulig elementer, slik at kandidaten får en god mulighet til å få vist seg fram. At kandidaten får en oppgave der hen får vist det hen kan, er i stor grad opp til lærebedriften; ikke fordi det er bedriften som lager prøven, men det er bedriften som kjenner kandidaten, og vet hva vedkommende har jobbet med i læretiden. Bedriften må dermed bruke tid på kandidaten på forhånd, og følge opp med riktig verktøy. En av informantene opplever at dette ikke alltid er tilfelle. Uoverensstemmelser mellom lærebedriftens produksjon og innholdet i læreplanen trekkes fram som en utfordring i gjennomføringen av svenneprøvene i tømrerfaget. Dette er et tema som vil bli nærmere beskrevet i kapittel 8, der vi drøfter vurderingskvalitet på tvers av fag.

6.2 Funn fra spørreundersøkelsen om gjennomføring av fagprøvene

I spørreundersøkelsen til prøvenemndsmedlemmer stilte vi en rekke spørsmål om gjennomføringen av fagprøven. Disse skal vi se nærmere på i dette kapitlet.

Et sentralt punkt i analysen av vurderingsarbeidet er hvor prøven ble gjennomført. Det vanligste er at prøven gjennomføres i bedriften lærlingen eller praksiskandidaten jobber i, men det er også en del som tar fagprøve på en prøvestasjon.

Figur 6.1 Hvor ble siste fagprøve gjennomført? Prosent.



Vi ser at 77 prosent av prøvenemndsmedlemmene sa at sist gjennomførte fagprøvene ble gjennomført i lærebedrift.¹⁷ 18 prosent ble gjennomført på prøvestasjon, og to

¹⁷ Eller bedriften praksiskandidaten var ansatt i / hadde praksis i.

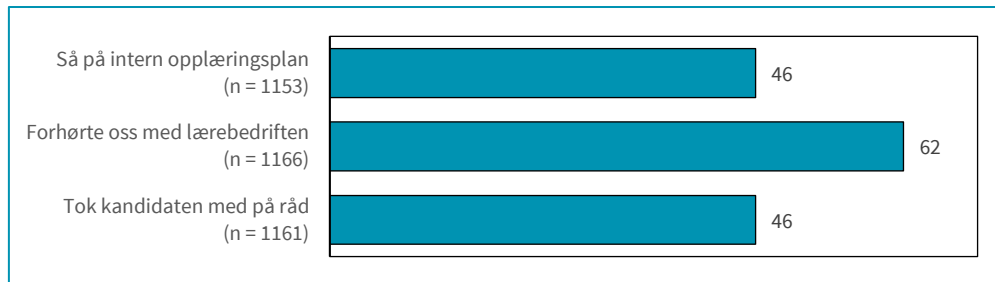
prosent ble gjennomført i en kombinasjon av disse. Det var også tre prosent som ble oppgitt til «annet». Dette var i stor grad prøver som ble gjennomført i andre bedrifter enn lærebedriften, gjerne bedrifter der det var godt tilrettelagt for fagprøver.¹⁸ Det er en viss variasjon i andelen fagprøver som gjennomføres på prøvestasjon, men vi ser at det er spesielt mange som bruker prøvestasjon i elektrofagene. Dette er i tråd med fokusgruppeintervjuet i dette faget. Tilsvarende er andelen svært lav i tidligere service og samferdsel, hvor andelen er nær null. Også dette stemmer godt med det som kommer fram i fokusgruppeintervjuet.

Vi spurte videre om prøvenemndene gjorde noe av det følgende før gjennomføringen av sist fagprøve de var med på:

- Tok kandidaten med på råd
- Forhørte seg med lærebedrift
- Så på intern opplæringsplan

Disse punktene er i størst grad relevant om kandidaten var lærling. Vi inkluderer derfor bare svar som gjaldt de prøvene vi vet var med lærlinger.

Figur 6.2. Forberedelse til sist gjennomførte fagprøve. Kun for de som hadde fagprøve med lærlinger. Gjorde prøvenemnda noe av det følgende før prøven. Prosent, flere svar mulig. (n = 1160)

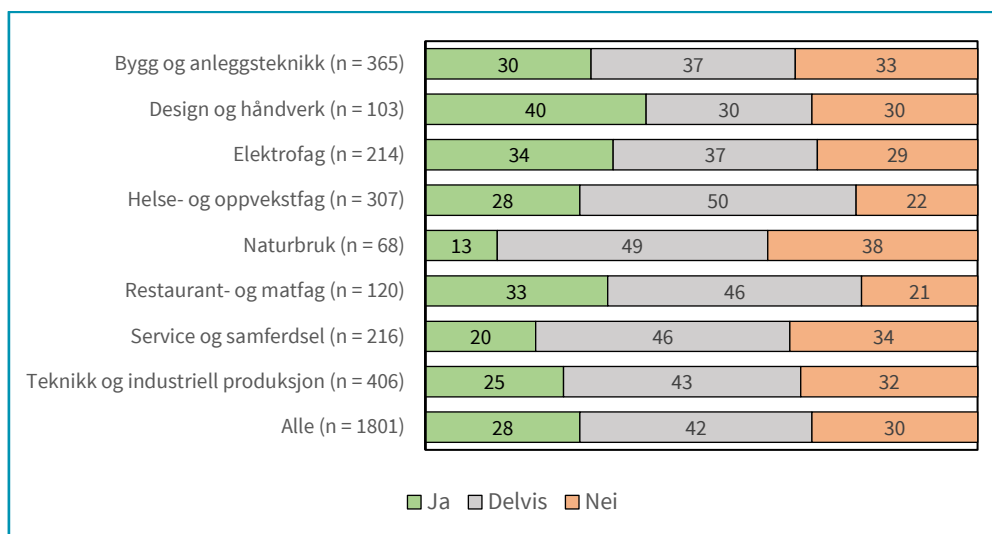


I figur 6.2 ser vi at 46 prosent tok kandidaten med på råd i forkant av prøven, 62 prosent forhørte seg med lærebedriften og 46 prosent så på intern opplæringsplan som en del av forberedelsen til fagprøven. Dette står til dels i kontrast til funnene fra fokusgruppeintervjuene, der de fleste opplyste at de forhørte seg med lærebedriften i forkant av prøven. I intervjuene var det samtidig få som trakk fram at de så på den interne opplæringsplanen i forkant av prøven. Det må imidlertid bemerkes at vi ikke spurte spesifikt om dette i intervjuene.

Som vi har sett i den kvalitative delen av denne undersøkelsen, er det i mange tilfeller standardiserte oppgaver som brukes i fagprøven. Vi stilte også spørsmål om den siste gjennomførte fagprøven var basert på en standardisert oppgave i spørreundersøkelsen.

¹⁸I alle tilfeller der vi hadde alternativet «annet» fikk de som svarte anledning til å presisere i tekst-svar.

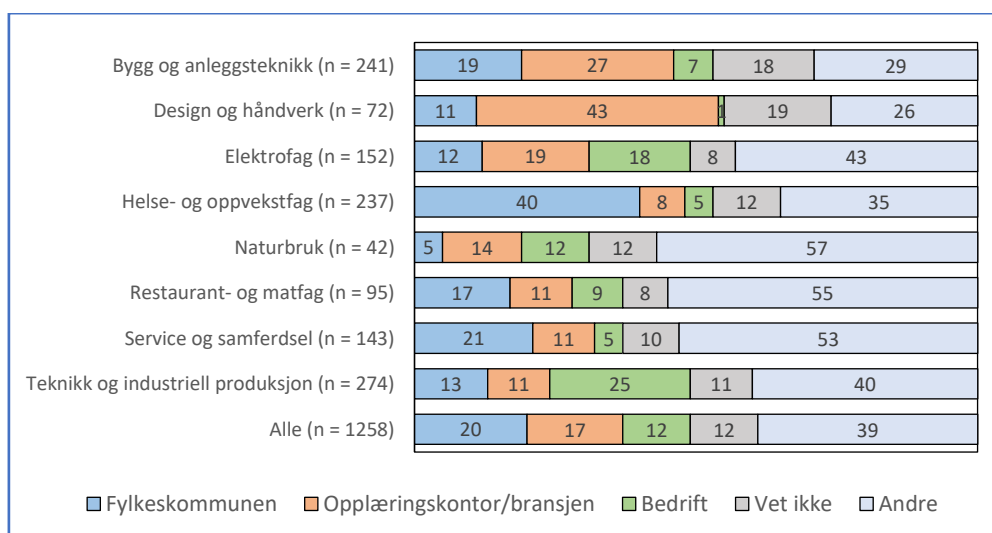
Figur 6.3 Var oppgaven standardisert? Utdanningsprogram. Prosent.



Omtrent en fjerdedel av alle fagprøver er gjennomført i hovedsak med en standardisert oppgave. Men det er flest som oppgir at oppgaven er delvis basert på en standardisert oppgave, 42 prosent av alle fagprøver. I fokusgruppeintervjuene kommer det fram at prøvenemnda gjerne tar utgangspunkt i en prøvemal som de tilpasser i hvert enkelt tilfelle. Det er vanligst å bruke helt standardiserte oppgaver i design- og håndverksfagene. Færrest finner vi i naturbruk, men som vi ser er det temmelig vanlig i alle utdanningsprogram. I alle fall om man inkluderer delvis standardiserte oppgaver. Dette stemmer godt med fokusgruppeintervjuene i frisørfaget og akvakulturfaget.

Vi stilte videre spørsmål om hvem som hadde utviklet disse standardiserte oppgavene.

Figur 6.4 Hvis standardisert oppgave, hvem utviklet den. Utdanningsprogram Prosent.

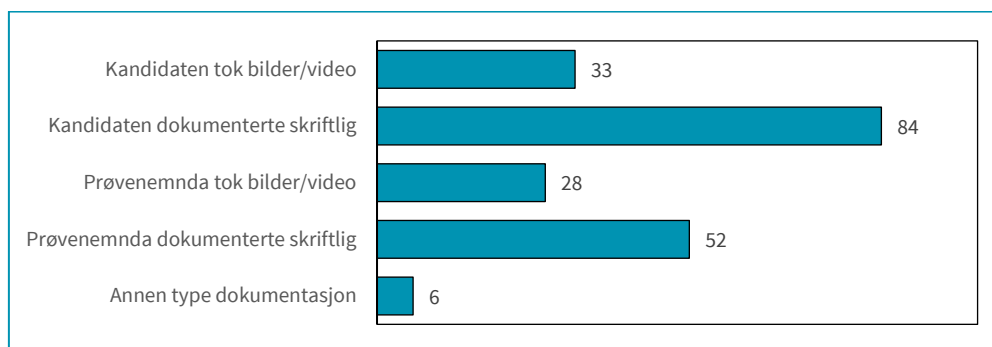


Som vi ser er det flest som har svart alternativet «andre». Ut fra tekstvarene som er lagt igjen er dette i all hovedsak i de tilfellene prøvenemndene selv har laget de standardiserte oppgavene de bruker. Ut fra det vi vet nå, burde dette vært med som eget alternativ. Som vi ser, er det også i mange tilfeller vanlig med standardiserte oppgaver utviklet av opplæringskontor/bransjen. I helse- og oppvekstfagene er det også

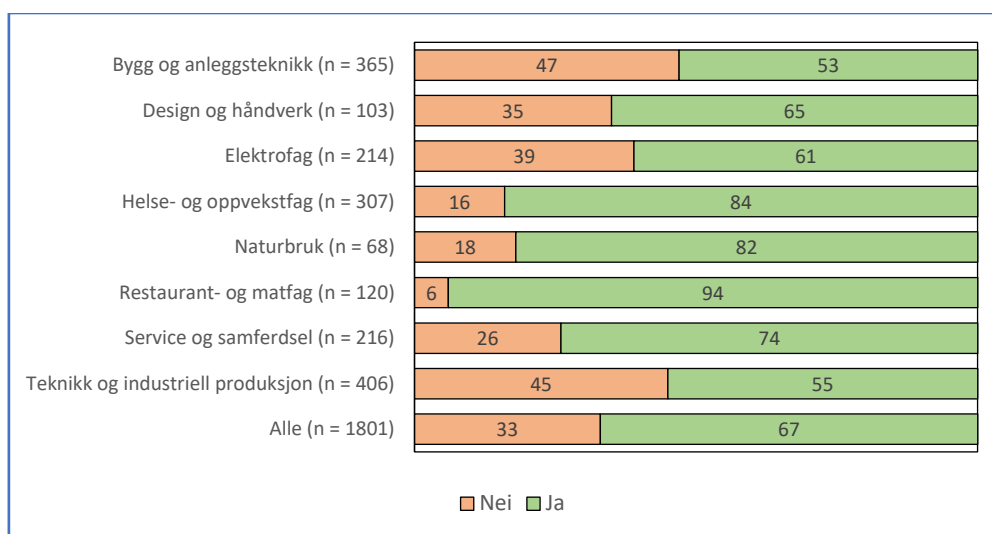
svært vanlig med oppgaver utviklet av fylkeskommunen. Vi spurte ikke nærmere om dette betydde videregående skole eller fylkeskommunens administrasjon.

Vi spurte videre om hvordan oppgaven ble dokumentert. Det vanligste var at kandidaten selv dokumenterte prøven skriftlig. Men over halvparten av alle prøvenemndene svarte at de også dokumenterte prøven skriftlig selv. Vi ser at det også er noen som dokumenterer med foto og video. Her er det noen forskjeller mellom utdanningsprogram. Det er vanligst i bygg- anleggsteknikk, design og håndverk, elektro og teknikk og industriell produksjon. Minst vanlig er det i restaurant og matfag.

Figur 6.5 Hvordan ble fagprøven dokumentert. Prosent, flere svar mulig. (n = 1801)



Figur 6.6 Andel av fagprøvene der kandidatene tok bilder/video for å dokumentere. Utdanningsprogram. Prosent.



6.4 Oppsummering

I dette kapitlet har vi gitt en deskriptiv gjennomgang av hvordan fagprøvene er lagt opp. Vi har også gjengitt fokusgruppedeltakernes syn på hvordan en fagprøve ideelt sett bør legges opp, og hva som kan være utfordrende i gjennomføringen av fagprøver. Kartleggingen fra spørreundersøkelsen har bidratt med en mer overordnet beskrivelse av hvordan fagprøvene gjennomføres. I den kvantitative kartleggingen har vi, av hensyn til størrelsen på utvalget, valgt å vise funn etter utdanningsprogram framfor fag. Gjennomgangen har synliggjort flere viktige momenter knyttet til gjennomføringen av fagprøven. Her oppsummerer vi disse i korte trekk, men vi vil også trekke momentene inn i en bredere drøfting, både i kapittel 8 og i avslutningskapitlet.

Gjennomføringen av fagprøvene er like langs noen dimensjoner, og svært ulike langs andre. Fellestrekk er at kandidaten orienteres om vurderingskriterier, og at hele nemnda er til stede ved oppstart og avslutning. Vi finner imidlertid flere kilder til variasjon. Dette gjelder prøvens varighet, oppfølging av kandidaten underveis, bruk av lærested kontra prøvestasjon, hvilken kompetanse som prøves og hvor nær denne ligger opp til yrkesutøvelsen i faget.

I frisørfaget, kokkfaget, barne- og ungdomsarbeiderfaget og akvakulturfaget foregår prøven over to til tre dager. Gjennomføringsdelen varer stort sett én dag. Prøvenemnda er til stedet ved prøvestedet under hele gjennomføringsdelen i disse fagene. I salgsfaget har prøven en varighet på tre til fem dager, i tømmerfaget fem dager, i industrimekanikerfaget syv til åtte dager, og i elektrikerfaget åtte dager. Prøvens varighet er basert på læreplanen i vg3, slik de så ut før endrede læreplaner som kom med fagfornyelsen. Rent overordnet er prøvenemndene fornøyde med prøvens varighet, med noen unntak. I frisørfaget ønsker nemnda mer tid til praktisk arbeid, og det er i den sammenhengen verdt å merke seg at med fagfornyelsen har varigheten på svenneprøven i frisørfaget blitt endret. Den skal nå ha en varighet på åtte til ti dager, og vil dermed gi flere muligheter for å vise bredde i kompetanse. I industrimekanikerfaget kommer det fram at prøvenemnda anser det som viktig å holde varigheten på minst sju dager – og gjerne lengre. Dette vil det være mulighet til å gjøre også etter fagfornyelsen, der lengden er satt til fem til åtte virkedager. I elektrikerfaget framstår det som vanskelig å holde prøven innenfor varighetsnormen dersom kandidaten skal gjennomføre et prøvestykke som ikke foregår ved en prøvestasjon, men ute i det fri.

Det varierer i hvor stor grad prøvenemnda er til stede underveis i fagprøven. I salgsfaget er ikke prøvenemnda til stede i det hele tatt under gjennomføringsdelen i det ene fylket. I fagene med prøver av relativt lang varighet er det vanlig å følge opp én eller to ganger i løpet av prøven, med unntak av tømmerfaget i Oslo, der kortere avstander og effektiv kollektivtransport tillater hyppigere oppfølging. I fagene med kort varighet på fagprøven, er nemnda til stede under hele gjennomføringsdelen. Prøvenemndene uttrykker generelt at de er tilfredse med egen praksis rundt oppfølging.

Fagprøvens nærhet til yrkesutøvelsen og praksis varierer mellom fagene. I salgsfaget fremstår prøven i ett av fylkene som fjern fra slik yrket praktiseres, siden prøven nærmest utelukkende er basert skriftlige oppgavebesvarelser. I frisørfaget framstår prøven som praksisnær, men arbeidstegninger er et element som i liten grad blir praktisert i yrket. Dette er imidlertid et kompetansemål i vg3, som kandidaten skal kunne bli testet i. Akvakulturfaget framstår som et fag der prøven legges tett opp til virksomheten i lærebedriften. I elektrikerfaget er det omfattende bruk av prøvestasjon, og fagprøven er dermed i liten grad virksomhetsnær, selv om oppgavene som gjøres er tett opp til slik faget praktiseres. I tilfeller der fagprøven i elektrikerfaget er mer praksisnær, har den lengre varighet enn åtte dager, som fremstår som normen. Det er verdt å merke seg at det verken i gammel eller ny læreplan er satt en maksimumsgrense på fagprøvens lengde i dette faget (den skal gjennomføres over minst seks virkedager).¹⁹

Prøvenemndsmedlemmene forteller om ulike utfordringer knyttet til gjennomføringen av fagprøver. Utfordringer knyttet til eksterne forhold handler blant annet om rammebetingelsene for prøvenemndsarbeid, for eksempel lange reiseveier. Det handler også om forhold ved lærestedet. Et eksempel er salgsfaget, der informantene forteller om lærebedrifter som ikke legger til rette for at kandidaten skal få gjennomført

¹⁹ <https://www.udir.no/kl06/ELE3-02/Hele/Vurdering>
<https://www.udir.no/lk20/ele03-03/vurderingsordning>

prøven, ved at de forventer at kandidaten jobber i samme periode. Forholdet ved lærebedriften er et tema som særlig diskuteres blant nemndsmedlemmene i tømrerfaget. Utfordringer er også knyttet til kandidaten selv. Noen ganger er ikke kandidaten klar for å gå opp til prøven, eller har ikke vært gjennom elementene som skal testes. Et eksempel på dette er i frisørfaget, der kandidatene ofte har lite erfaring med arbeidstegninger – en type kompetanse som blir vektlagt i svenneprøven. En slik individuell faktor er imidlertid knyttet til strukturelle forhold, ved at læretiden ikke har gjort kandidaten godt nok forberedt, eller at kompetansen som skal testes ikke er i tråd med slik faget utøves i arbeidslivet. Kandidatene har noen ganger diagnoser som stiller særskilte krav til prøvenemndenes sosiale kompetanse. At kandidatene er forskjellige og har ulike behov er også en utfordring noen løfter fram

7 Observasjon av fag- og svenneprøver

I denne delen av rapporten beskriver vi eksempler på fag- og svenneprøver i fire fag, basert på observasjon av prøvene, analyse av dokumenter fra prøvene, informasjon til kandidaten, oppgavetekst med vurderingskriterier og kjennetegn på måloppnåelse, samt intervjuer med de ansvarlige prøvenemndene.

Ved prøven i industrimekanikerfaget, var en forsker til stede samtidig med prøvenemnda; ved oppstart og vurdering etter at kandidaten var ferdig med gjennomføring av prøven. Ved prøvene i barne- og ungdomsarbeiderfaget og frisørfaget var forsker til stede ved store deler av prøvene. Ved alle prøvene ble tilhørende skriftlig materiell som planer, oppgavetekster og vurderingskriterier analysert. Prøven i kontor- og administrasjonsfaget, hadde ingen praktisk del så der er funnene basert på oppgavetekster og kandidatens besvarelse og presentasjon av arbeidet for prøvenemnda.

Forskerne var til stede og så kandidater og prøvenemnder i arbeid, lyttet til spørsmål og svar og satt sammen med kandidat og prøvenemnd under de faglige samtale. Forskeren stilte ikke spørsmål eller kommenterte underveis i observasjonen.

I forbindelse med dette prosjektet gikk vi gjennom eksempler på fagprøver i fagene som er dekket kvalitativt. Vi fikk tilsendt eksempler på fagprøver fra prøvenemndsmedlemmene som ble intervjuet (se avsnitt 2.4). I gjennomgangen finner vi at i alle fagene tester kandidatens tekniske ferdigheter i henhold til læreplanene. Oppgavene er i liten grad åpne. De fleste gir detaljerte beskrivelser av hvilke tekniske arbeider kandidatene skal gjøre.

Generelt viser oppgavene vi gikk gjennom tekstlig, at nøkkelkompetansen som beskrives i læreplanene vektlegges i liten grad både i beskrivelsen av arbeidet kandidaten skal gjøre og i vurderingskriteriene. Av nøkkelkompetansen som vektlegges i prøvenemndenes vurdering, er mye av denne ikke beskrevet i læreplanenes kompetansemål. I alle prøvene utenom i frisørfaget vektlegges deler av nøkkelkompetanse som ligger i læreplanens innledende deler; formål, hovedområder og grunnleggende ferdigheter, og som ikke er beskrevet i kompetansemålene. Det kan bety at prøvenemndene legger hele læreplanens innhold til grunn for vurderingen – ikke bare kompetansemålene. Det kan også bety at prøvenemnda mener det er viktig kompetanse i faget som dermed tolkes inn i kompetansemålene.

I gjennomgangen av fagprøveoppgavene så vi på oppgavene rent tekstlig, nå skal vi se nærmere på hvordan oppgavene gjennomføres i praksis.

7.1 Fagprøve i Barne- og ungdomsarbeiderfaget

I henhold til læreplanen for vg3 bedriftsopplæringen skal fagprøven gjennomføres innenfor en tidsramme på fem virkedager. Prøven for denne kandidaten ble gjennomført på kandidatens arbeidsplass og kandidaten valgte selv to av prøvens fire oppgaver. Kandidaten valgte også konkret innhold i de to oppgavene prøvenemnda hadde bestemt, for eksempel barnegruppe og arbeidsmåter. Prøvens varighet var tre virkedager.

Prøven ble utdelt og gjennomgått med kandidaten på prøvens første dag, med begge prøvenemndsmedlemmene til stede. Kandidaten fikk stille spørsmål og snakke om prøven for å sikre at hen hadde forstått hva hen skulle gjøre. Etter at prøven var gjennomgått, brukte kandidaten resten av dagen til planlegging av prøvens andre dag, hvor kandidaten skulle gjennomføre det planlagte arbeidet. Kandidaten oversendte den skriftlige planen til prøvenemnda samme dag. Prøvenemndsmedlemmene observerte hver sin del av kandidatens arbeid på prøvens andre dag.

Prøvenemnda observerte kandidaten i:

- 1 kandidatens faglige arbeid gjennom dagen i de aktivitetene hen hadde på sin ordinære dagsplan.
- 2 gjennomføringen av en selvvalgt pedagogisk aktivitet, som var en tur i skogen med en liten barnegruppe i alderen 1,5 til 2 år
- 3 hvordan kandidaten fungerte som rollemodell i barnas språkutvikling
- 4 observasjon av et selvvalgt barn (2-5 minutter)

På prøvens tredje og siste dag evaluerte kandidaten skriftlig sitt eget faglige arbeid og prøven ble avsluttet med en faglig samtale mellom prøvenemnda og kandidaten.

Prøvenemnda hadde laget vurderingskriterier til både den skriftlige delen som bestod av planlegging med begrunnelser og egenvurderingen, og til den praktiske delen, som var basert på deres observasjon av kandidatens faglige arbeid på prøvens andre dag.

Kandidaten fikk karakteren Bestått meget godt.

Etter at prøven var avsluttet ble prøvenemnda intervjuet om deres refleksjoner og vurdering av fagprøven.

Prøvenemnda var opptatt av at kandidaten skulle få vise holdninger og ferdigheter i arbeidet med barna, et positivt menneskesyn og kunnskap og forståelse for det faglige arbeidet. Siden kandidatene hadde bestått teoriprøven, vektla de samspillet med de andre i barnehagen, innlevelse, tilstedeværelse og engasjement.

De ser etter omsorgsevne, mellommenneskelige relasjoner, at de bryr seg, synet på barn, trygghet, og at de har en rolig personlighet. Dette vurderte de blant annet gjennom observasjon av hvordan kandidaten viste respekt for barna i kommunikasjonen med dem, at kandidaten lyttet, tok barna på alvor, klarte å skape tillit og trygghet og at hen var oppmerksom og inkluderte alle barna i lek og andre aktiviteter.

I sin vurdering vektla prøvenemnda kvalifikasjoner, egnethet, omsorgsevne, engasjement, tilstedeværelse, samarbeidsevner, fleksibilitet, gode samspill, positivitet og måten de snakker med barna på. De opplever at slik vektlegging noen ganger kan være vanskelig på grunn av ulike kulturer. De vektla også at kandidaten var seg selv, samspillet med barna, godhet og glimt i øyet, at hen var koblet på og var leken - «vi ser etter en naturlig lekenhet i samspillene med barna». Prøvenemnda vektla både yrkesspesifikk kompetanse og nøkkelkompetanse i henhold til læreplanen i sin vurdering.

Begrunnelsen for at prøvenemnda gav kandidaten meget godt bestått på fagprøven var at kandidaten viste engasjement, innlevelse, at hen ville barnas beste og viste forståelse for hvorfor hen gjorde som hen gjorde. Kandidaten kunne begrunne og reflektere meget godt over det det faglige arbeidet som ble gjort og var ordentlig koblet på jobben sin.

Hvis prøvenemnda skulle gi karakteren Ikke bestått ville det vært begrunnet med at kandidaten ikke viste gode holdninger i arbeidet. Engasjementet var ikke der og kandidaten gjorde mange ting som ikke er bra. Kandidaten kunne ikke vurdere kvaliteten på eget arbeid og tenkte ikke over det på prøvens tredje dag i egenvurderingen

eller i den faglige samtalen. Kandidaten kunne også vise at barnas sikkerhet ikke var ivaretatt på en forsvarlig måte og at hen manglet evne til å være kritisk, ydmyk og involverende.

Prøvenemnda sier at læreplanene var viktig for prøvenemndas planlegging av prøven, men ble ikke brukt direkte i forbindelse med kandidatens arbeid. Kandidaten viste kompetansen gjennom aktivitetene hen utførte og tankene bak de konkrete handlingene.

Prøvenemnda var i hovedsak fornøyd med prøvens varighet og innhold. De hadde mange samtaler med lærebedriften og kandidaten før prøven.

Til slutt i intervjuet svarte prøvenemndsmedlemmene på spørsmål om kvalitet på prøven, hva de eventuelt ville gjort annerledes for å gjøre prøven enda bedre, og hva de opplevde som spesielt utfordrende med prøvenemndsarbeidet.

For at prøven skulle bli enda bedre sier prøvenemnda at de skulle ønske at de kunne ha hatt muligheter for et formøte, særlig i de lærebedriftene de ikke hadde vært tidligere, for å bli litt kjent med kandidaten og forholdene i lærebedriften før prøven, noe dagens rammer ikke gir rom for. De ville brukt mer tid til observasjon av praktisk arbeid, som i dag er én av prøvens tre dager, og mindre omfattende skriftlige deler i prøven, som i dag går over knapt to dager.

Prøvenemndas største utfordringer er å finne datoer som passer for begge prøvenemndsmedlemmene og at de har litt kort tid til planlegging av sin rolle i prøvens gjennomføringsdel, da den ikke kan planlegges før kandidaten har levert sin plan etter prøvens første dag. De tilpasser seg kandidatens hverdag.

Prøven samsvarer godt med funn fra dokumentanalysen og fokusgruppeintervjuene med prøvenemnder i barne- og ungdomsarbeiderfaget. Denne prøven vektla praksis og kvalitet i det faglige arbeidet litt mer og har kanskje litt mindre vekt på kompetansemålene, enn funnene fra dokumentanalysen og fokusgruppeintervjuet.

7.2 Svenneprøve i Frisørfaget

I henhold til læreplanen for vg3 bedriftsopplæringen skal svenneprøven gjennomføres innenfor en ramme på to virkedager.

Prøven ble gjennomført på prøvestasjon ved en videregående skole og hver av de tre kandidatene gjorde fem sammensatte arbeider på selvvalgte modeller. Av disse var én helt valgfri. De andre oppgavene la oppgaveteksten føringer for og kandidatene hadde stor frihet til å gjøre dem på sin måte.

Prøven ble utdelt og gjennomgått med kandidatene på prøvens første dag, med begge prøvenemndsmedlemmene til stede. Kandidatene fikk stille spørsmål og snakke om prøven for å sikre at de hadde forstått hva de skulle gjøre. Etter at prøven var gjennomgått med nemnda brukte kandidatene noe tid til planlegging av prøven før de faglige arbeidene startet. Kandidatene ga prøvenemnda den skriftlige planen med arbeidstegninger før de startet. Begge prøvenemndsmedlemmene var til stede begge dager og observerte hele prøven. Prøvenemnda dokumenterte alle arbeidene kandidaten gjorde med bilder som de knyttet sine kommentarer i vurderingen til.

Kandidatene ble observert av prøvenemnda i følgende faglige arbeider:

- 1 Valgfri oppgave
- 2 Brudefrisyrer med makeup
- 3 Kort herreklipp med gradering
- 4 Dameklipp med foliestriper
- 5 Kort klipp med fargedesign

Innenfor rammen av hver oppgave kunne kandidatene selv velge faglige løsninger knyttet til design, arbeidsmåter og produkter.

På prøvens siste dag gjennomførte kandidatene de siste faglige arbeidene og brukte en liten time til evaluering av eget arbeid som de leverte til prøvenemnda. Prøven ble avsluttet med en faglig samtale mellom prøvenemnda og kandidatene, hvor de muntlig fikk vite resultatet.

Prøvenemnda mente det var viktig at kandidatene gjennom prøven fikk vist tekniske arbeider, kompetanse i henhold til læreplanen, at de gjennom åpne oppgaver fikk vise problemløsningskompetanse og at de er løsningsorientert. Det var også viktig at de fikk vise tankene bak de faglige valgene de gjorde og at de var selvsikre og trygge i arbeidet med modellene. Ryddighet var viktig. At de kunne finne gode og velbegrunnede løsninger på valgfrie oppgaver, at de kunne disponere tiden, og at de var kreative, ble også vektlagt.

I vurderingen vektla prøvenemnda evne til praktisk gjennomføring og at kandidatene viste kunnskap og evne til å vurdere og reflektere over eget arbeid. Dette var beskrevet i vurderingskriteriene. De la vekt på kvaliteten på det ferdige produktet, helheten i det endelige resultatet, det tekniske og estetiske i tråd med fagets kvalitetskrav, men uten synsing. Det var viktig at kandidatene viste kunnskap om hva de må gjøre for å få til et planlagt resultat. Tidsbruk og disponering av tiden var også svært viktig. Prøvenemnda vektla det kandidatene fikk vist i henhold til innholdet i læreplanen og kravene i yrket.

En av kandidatene fikk resultatet Bestått meget godt. Denne kandidaten viste tekniske ferdigheter og en dypere forståelse for faglige valg. Hen viste egnethet og kunne begrunne og vurdere kvaliteten på eget arbeid på en god måte. Hen leverte kvalitet på alle delene av arbeidet og gjorde veloverveide, hensiktsmessige og trygge valg, med gode begrunnelser. Kandidaten viste stolthet over å sende fra seg godt arbeid.

To av kandidatene fikk resultatet Bestått. De leverte jevnt over bra arbeid som kundene kunne være fornøyd med. Kandidatene kunne i hovedsak begrunne arbeidet de gjorde.

Ifølge prøvenemnda hadde kandidatene strøket dersom de ikke svarte på oppgaven eller ikke fulgte sin egen plan. Da ville de vist lav måloppnåelse, og arbeidet hadde hatt store feil og mangler og gjerne feil som de ikke så selv. Helheten hadde vært for dårlig og det hadde vært tydelig at de må øve mer for at frisyren skulle bli salgbar. Kandidatene stryker hvis de ikke kan tekniske arbeider, og viser at de ikke forstår hva de driver med.

Læreplanene var viktige i prøven og kandidatene ble vurdert i henhold til kompetansemålene i læreplanen.

Prøvenemnda hadde mange tanker rundt utfordringer i prøvearbeidet, kvalitet på prøven og hva de ville gjort annerledes for at prøven skulle blitt enda bedre. For at kandidatene skulle få muligheter for å vise så mye kompetanse som mulig i henhold til læreplanen, mente prøvenemnda at arbeidet på prøvestasjon burde kombineres med en dag i salongen hvor de arbeider til daglig. Da ville kandidatene få muligheter for å vise kompetanse knyttet til mersalg, kundemottak og en reell analyse av en (ny) kundes ønsker og behov. Da ville samsvaret mellom hverdagens krav i arbeidet som frisør og innholdet i prøven blitt bedre:

Det er viktig at kandidatene får vise hvordan de står i jobben og hvordan de jobber i team. Spesielt er samarbeidet med ordentlige kunder viktig, noe de ville kunne få vist i salongen, men ikke på prøvestasjonen hvor de har med seg modeller de gjerne har øvd lenge på.

Da kunne de også ha gjennomført intervju med en ny og ukjent kunde for kandidaten, for å få tak i kundeopplevelsen. Prøvenemnda mener kandidatene bedre kunne vise egnethet i yrket med håndtering av travelheten og behovet for å gjøre flere ting samtidig. Ellers mener de at kandidatene får vist kompetanse i å gjøre de tekniske arbeidene på prøvestasjon og at det fungerer godt i dagens prøver.

Prøvenemnda mener at prøven gjerne kunne vært lenger og at kunnskap om marked, mersalg og kundekommunikasjon har blitt så viktig at Vg1 salg, service og reiseliv kunne gitt fratrekk på linje med Vg1 frisør, blomster, interiør og eksponeringsdesign (FBIE). Prøvene kunne gjerne vært gjennomført til faste tider i året for å skape forutsigbarhet både for kandidater og prøvenemnder.

Av utfordringer knyttet til prøvenemndsarbeid nevner prøvenemnda spesielt at det tar lang tid fra oppmelding til godkjenning i fylkeskommunen og utsending via Vigo til prøvenemnda. De nevner også at det er utfordrende å finne tider som passer for begge prøvenemndsmedlemmene, og at det er viktig å kunne ha flere kandidater oppe til prøve samtidig. De mener også det er viktig at salonger må kunne brukes, særlig i tider hvor skolen er opptatt.

Nøkkelpetanse vektlegges ikke i læreplanens kompetansemål og heller ikke i prøvenemndas vurdering. Det skulle prøvenemnda gjerne ha gjort, men da måtte de kanskje se kandidatene i arbeid på salongen de jobber i. Samarbeid med kunder og kolleger beskrives som del av grunnleggende ferdigheter i læreplanen. Eksempelet stemmer godt overens med funn fra analyse av dokumenter til svenneprøver og fokusgruppeintervjuet om svenneprøven i frisørfaget.

7.3 Fagprøve i Industrimekanikerfaget

I henhold til læreplanen for vg3 bedriftsopplæringen skal svenneprøven gjennomføres innenfor en ramme på åtte virkedager.

Prøven ble gjennomført på kandidatens arbeidsplass og kandidaten hadde åtte virkedager til rådighet. Bedriften hadde foreslått faglige arbeider til prøven, som prøvenemnda godkjente. Kandidaten gjorde tre tekniske arbeider, et med sveising, et med dreining og et med montering.

Prøven ble utdelt og gjennomgått sammen med kandidaten på prøvens første dag, med begge prøvenemndsmedlemmene tilstede. Kandidaten fikk stille spørsmål og snakke om prøven for å sikre at hen hadde forstått hva som skulle gjøres og hva som ble vektlagt i vurderingen. Etter at prøven var gjennomgått med nemnda, planla kandidaten prøven, og begrunnet det faglige arbeidet. Kandidaten oversendte den skriftlige planen, med målsatte arbeidstegninger, til prøvenemnda samme dag. Prøvenemndsmedlemmene observerte ikke kandidaten underveis i arbeidet, men hadde en tilsynsperson i bedriften som fulgte med på kandidatens arbeid.

På prøvens siste dag ferdigstilte kandidaten skriftlig vurdering av sitt eget faglige arbeid og prøven ble avsluttet med en faglig samtale om kvaliteten på de tekniske arbeidene mellom prøvenemndas to medlemmer og kandidaten. Kandidaten hadde tatt bilder underveis i arbeidsprosessene som ble brukt som grunnlag for samtalen, sammen med de ferdige produktene. Samtalen omfattet hva som var bra med arbeidene og hva som kunne vært gjort annerledes. Etter et kort møte i prøvenemnda ble kandidaten orientert om resultatet av prøvenemndas vurdering og karakteren kandidaten fikk.

Prøvenemnda ble intervjuet på prøvens nest siste dag. Medlemmene mente det var viktig at kandidatene fikk vist det de kunne, lyttet og tok imot råd. Nemnda så på arbeidene sammen med kandidaten og snakket om hvordan resultatet var i forhold

til tegninger, mål og annet. Prøvenemnda forklarte vurderingen. Det var viktig at kandidaten fikk vist engasjement, kunnskap og et ønske om å lære mer, gjennom samtalene med prøvenemnda. Hen måtte også vise at hen visste hvordan retningslinjer for helse, miljø og sikkerhet skulle ivaretas, at det tekniske arbeidet var godt utført, og at hen kunne gjøre rede for og begrunne faglige valg i arbeidet.

Prøvenemnda vektla også kandidatens systemforståelse, sveisingene, nøyaktighet i utforming av alle de tre faglige arbeidene, renhold og begrunnelser for faglige valg:

Vi vektlegger spesielt at arbeidet er riktig i henhold til tegningene og innenfor toleransegrensene. Fra dokumentasjonen vurderer vi tegninger og plan for arbeidet, inklusiv planer for å ivareta HMS i arbeidet, samt kandidatens vurdering av kvalitet på eget arbeid. Dokumentasjonen teller minst!

Kandidaten får ikke velge arbeider selv: «Noen må følge instruks – det er sånn det må gjøres». Kandidaten fikk karakteren Bestått.

Hvis kandidaten skulle ha oppnådd karakteren Bestått meget godt, skulle alt ha vært perfekt. Da skulle også produktene ha vært pent malt. Kandidaten måtte ha vist «det lille ekstra». Prøvenemnda mente at de ikke var veldig strenge.

Hvis kandidaten skulle ha strøket på fagprøven ville det, ifølge prøvenemnda, være fordi hen ikke har gjort alle oppgavene, at arbeidet er elendig utført og at kandidaten viste at hen ikke «forstod hva han drev med».

Prøvenemnda hadde mange refleksjoner rundt kvaliteten på dagens prøve og hva de opplevde som utfordrende.

Prøvenemnda mener dagens prøver er gode, og at en varighet på 8-10 dager er bra. Nemnda er skeptisk til at omfanget reduseres til 5 dager²⁰. De kunne ha tenkt seg litt mer variasjon i valg av faglig arbeid, da de fleste kandidatene i dag gjør omtrent det samme til prøvene.

Som den største utfordringen løfter prøvenemnda fram at det går med mye tid. Prøvenemndsmedlemmene er travle fagpersoner, så det kan være en utfordring å være så mye borte fra jobben som prøvenemndsarbeidet krever. Det kan bli veldig tett med mange prøver over kort tid som gjør dem slitne. Det er alltid noen i nemnda som er borte, og da blir det mye på de som er igjen, og skal fungere på et stort geografisk område. De kunne gjerne tenke seg å starte prøvene via Teams. Da ville de spart tid og reisepenger.

Inspeksjon og vurdering må gjøres fysisk. Hvis de kunne ha brukt teams til oppstart, vil det ikke være behov for flere i nemnda, men sånn som det er nå, er det behov for å fordele prøvenemndsarbeidet. Det er også en utfordring at noen prøvenemndsmedlemmer er dårlige på data. Krav til at de kan bruke PC er viktig, ellers blir det veldig tungvint. Det er litt tilfeldig hvem som kommer inn i nemnda, ifølge prøvenemnda.

På spørsmål om hvilken rolle læreplanene spiller i gjennomføringen av fagprøven, svarer prøvenemnda at læreplanen tilhører skolen. Prøvenemnda er klare på at det er kvaliteten på det faglige arbeidet som betyr noe, og at det er det de skal vurdere kandidatens kompetanse i forhold til. De mener læreplanene ikke er viktige og at mye i de nye læreplanene ikke handler om faget og er «for dumt». Det gjelder for eksempel nøkkelkompetanse, som samarbeid og kreativitet.

Prøvenemnda mener det er vanskelig å se og vurdere den delen av kompetansen som ikke er fagteknikk. «Vi treffer jo disse folkene i tre til fire timer. Da måtte vi ha vært der en dag eller to, og det er jo vanskelig». Prøvenemndsmedlemmene mener

²⁰ Merk at dette blir en mulighet i ny læreplan, fem dager er ikke satt som en maksimumslengde.

det holder å vurdere det fagtekniske og lurer på om en tilsynsperson, som ofte er de som har ansvaret for opplæringen, kunne ha vurdert dette.

Prøvenemnda diskuterer heller ikke kandidatens muligheter for valg av produkter til arbeidet, for eksempel produkter som er mer miljøvennlige enn andre produkter:

Hvilke produkter som skal brukes, er det andre som bestemmer. Noen ganger byttes miljøvennlige produkter ut med et produkt som ikke er så bra for miljøet, fordi det fungerer bedre faglig sett, og det er jo det viktigste.

Noen ganger får ikke prøvenemnda se produktene på grunn av bedriftshemmeligheter.

Oppgaven og prøvenemndas vurdering var i tråd med innholdet i kompetansemålene, som har et fagteknisk innhold. Gjennom fokusgruppeintervjuet med prøvenemndsmedlemmer i industrimekanikere på tvers av fylker, kom det fram at prøvenemndene vektlegger tekniske ferdigheter i fagprøvene, men ikke evne til å finne løsninger på faglige utfordringer

Yrkesspesifikk kompetanse beskrives konkret og detaljert i læreplanen. Læreplanen vektlegger selvstendighet, samarbeid med andre faggrupper, faglig utvikling, evne til omstilling og helhetlig forståelse. Diskusjon med kunder og kolleger beskrives i grunnleggende ferdigheter og ingen nøkkelkompetanse beskrives i kompetansemålene.

Læreplanen for industrimekanikerfaget har kompetansemål som til sammen dekker en helhetlig arbeidsprosess i henhold til forskriften om fag- og svenneprøver, der som «kontroll av eget arbeid» er likeverdig med vurdering av eget arbeid. Begrunnelse for faglige løsninger ligger ikke i kompetansemålene, som beskrevet i utdanningsdirektoratets veiledning for prøvenemnder.

Måten prøven er lagt opp på, samsvarer godt med funn fra dokumentanalysen og fokusgruppeintervjuene med prøvenemnder i industrimekanikerfaget.

7.4 Fagprøve i Kontor- og administrasjonsfaget

I henhold til læreplanen for vg3 bedriftsopplæringen skal svenneprøven gjennomføres innenfor en ramme på fire virkedager.

Kandidaten utførte fagprøven dels på egen arbeidsplass dels på hjemmekontor. Kandidaten hadde til sammen fire dager til rådighet. Prøvenemnda hadde valgt prøve fra en prøvebank med seks prøver som prøvenemnda hadde laget. Fagprøven de valgte bestod av fem oppgaver innenfor læreplanens tre hovedområder Kontorservice, IKT-tjenester og Økonomi:

Kontorservice

- 1 Gjør rede for virksomhetens HMS-arbeid/internkontroll. Lag en kort presentasjon av besvarelsen. Du velger selv elektronisk presentasjonsform. Materialet skal også være del av den skriftlige besvarelsen som leveres prøvenemnden på prøvens siste dag.
- 2 Gjør rede for bedriftens kunnskapsorganisering

IKT-tjenester

- 1 Utarbeid en rutinebeskrivelse for innkjøp av en valgfri tjeneste/vare ved hjelp av bedriftens IKT-system. Rutinebeskrivelsen skal inneholde eksempler fra relevant program, med skjermbilder og forklaring trinnvis fra mottak til sluttbehandling.
- 2 Virksomheten skal ansette en ny medarbeider. Du har fått i oppgave å gjøre rede for virksomhetens rutiner fra behovet oppstår fram til ansettelse er foretatt. Henvis til relevant lovverk og anvendelse av det. Du skal også gjøre de nødvendige

forberedelser for oppstart av arbeidsforholdet. Dine valg skal begrunnes og dokumenteres i besvarelsen.

Økonomi

1 Hva er inngående og utgående merverdiavgift?

Disse oppgavene skulle besvares skriftlig i prøvens gjennomføringsdel, på prøvens andre og tredje dag, og leveres til prøvenemnda klokken 09.00 på prøvens fjerde og siste dag.

Forberedende informasjonsmøte med kandidaten ble gjennomført i lærebedriften 14 dager før prøven.

På prøvens første dag omkring klokken 09.00, delte lederen i nemnda ut prøven, og gjennomgikk teksten sammen med kandidaten. Kandidaten fikk stille spørsmål og snakke om prøven for å sikre at hen hadde forstått hva som skulle gjøres og hva som ble vektlagt i vurderingen. Etter at prøven var gjennomgått med nemnda, planla kandidaten prøven, og begrunnet det faglige arbeidet. Kandidaten hadde fire timer til rådighet for planleggingen. Den skriftlige planen for hvordan kandidaten ville disponere tiden, bruke kilder og svare på spørsmålene i oppgaveteksten, ble sendt på e-post til prøvenemnda innen fristen samme dag. Kandidaten begynte på oppgaven rett etter planleggingen, på prøvens første dag.

Prøvenemndsmedlemmene observerte ikke kandidaten underveis i arbeidet på prøvens andre og tredje dag, men en tilsynsperson var til stede første dag av prøven, mens kandidaten planla sin besvarelse. På prøvens tredje dag ferdigstilte kandidaten dokumentasjonen i en PDF-fil, som inkluderte svar på alle de fem oppgavene med vedlegg. Kandidaten skrev også ut hele besvarelsen og la den i ringpermer, en til hver av prøvenemndsmedlemmene og en til seg selv.

På prøvens fjerde og siste dag klokken 09.00 fikk prøvenemnda overlevert ringpermen med besvarelsen. Deretter holdt kandidaten en 10–15 minutters presentasjon av arbeidet i oppgave en, før besvarelsen av de andre oppgavene ble gjennomgått sammen med kandidaten i en faglig samtale.

Etter et kort møte ble kandidaten orientert om prøvenemndas vurdering og karakteren kandidaten fikk. Prøvenemndas leder ble intervjuet etter at prøven var avsluttet.

Prøvenemnda var opptatt av at kandidaten skulle få vise at hen kunne forholde seg til og ivareta aktuelle lover og forskrifter i arbeidet, og bruke dataprogrammene de bruker i hverdagen for arkivering, informasjonsinnhenting og annet.

I prøvenemndas vurdering av kandidatens besvarelse, la de vekt på kandidatens forståelse for helheten i faget. De la vekt på at kandidaten hadde gjort alle oppgavene, at hen hadde en ryddig presentasjon, og at de faglige valgene kunne begrunnes.

Kandidaten fikk karakteren Bestått meget godt. Hen viste at oppgavene var forstått, redegjorde og begrunnet godt og henviste til lovverk og interne regler. Hen dokumenterte godt og hadde meget god orden og struktur. Hvis kandidaten skulle ha strøket, hadde helheten i besvarelsen vært dårlig. Da hadde kandidaten ikke vist forståelse for oppgavene og hedde ikke klart å svare for seg selv om prøvenemnda hedde prøvd å hjelpe kandidaten på vei. Orden og struktur hadde manglet, og kandidaten har ikke vist innsikt i faget.

Læreplanen hadde en viktig rolle i prøven, og kandidaten la inn referanse til kompetansemålene i de ulike hovedområdene i læreplanen i sin besvarelse. Læreplanen fulgte også med som vedlegg til kandidatens dokumentasjon.

I intervjuet med prøvenemndas leder, kom det fram at prøvenemnda mener prøvene fungerer ganske bra og at det ikke er mange utfordringer knyttet til avviklingen. Den eneste utfordringen kunne være at prøvenemnda dekker et stort geografisk

område og at de gjennomfører prøver på mange steder de ikke kjenner og ikke har vært før.

Prøven inneholder komponenter fra alle de tre hovedområdene i læreplanen, og kandidaten skulle både planlegge, gjennomføre, vurdere og dokumentere. Prøven handlet om å planlegge, gjennomføre, vurdere og dokumentere skriftlig besvarelse på oppgaver og ikke praktisk faglig arbeid som kontor- og administrasjonsarbeider. Den vektla kunnskap og ikke praktiske, faglige ferdigheter. Nemnda vektla også at kandidaten skulle vise kunnskap gjennom å begrunne faglige valg, selv om det ikke eksplisitt står beskrevet i læreplanen. Kommunikasjon med kunder og brukere, og å utføre kundebehandling beskrives i læreplanens formål, hovedområder, grunnleggende ferdigheter og i kompetansemålene i læreplanen. Læreplanen vektlegger praktisk faglig arbeid i kompetansemål tilknyttet alle hovedområdene i læreplanen, mens prøvenemnda vektlegger kunnskap mer enn praktiske ferdigheter.

Prøvenemndas leder var også opptatt av at hen gjerne skulle sett kandidaten i sving med praktisk kontorarbeid for å se hvordan hen jobber under press, hvordan hen organiserte arbeidet, hvordan hen møtte kunder, hvordan hen ytte service og var bedriftens ansikt utad. Nemndlederen mener det er det som er fagarbeid og at kandidaten burde fått mulighet til å vise slik kompetanse på prøven. Lederen mener det er delte meninger om hvor viktig det er at kandidatene får vise praktisk kontor- og administrasjonsarbeid på prøven.

Før jobbet kandidatene praktisk, men nå skriver de bare og presenterer en PowerPoint. Jeg savner egentlig den praktiske delen.

Dette var allerede endret da lederen kom inn i nemnda. Hen forstår hvorfor det ble endret, da det ble mer og mer PC-jobb i dette faget, og i prøven må de vise til alle rutiner og forklare hvordan de ville gjøre faglig arbeid.

7.5 Oppsummering

Eksemplene viser at det er stor forskjell på fagprøvene i de ulike fagene. Noen vektlegger tekniske ferdigheter, som i industrimekanikerfaget, andre vektlegger kunnskap gjennom en skriftlig prøve som i kontor- og administrasjonsfaget.

I kontor- og administrasjonsfaget og industrimekanikerfaget ble ikke kandidatene observert underveis. Prøvenemnda var til stede ved oppstart og avslutning og vurderte kvalitet på kandidatenes faglige arbeid og kompetanse med utgangspunkt i resultatet og faglig samtale. Det betyr at prøvenemnda ikke kan vurdere arbeidsprosessen ut over det som kan vurderes gjennom resultatet, for eksempel samarbeid, organisering av arbeidet, sikkerhet, selvstendighet, tidsbruk, avfallshåndtering, og effektivitet.

Eksemplene viser også ulikt innhold i begrepene som brukes i forbindelse med fag- og svenneprøver. Mens «gjennomføring» betyr å gjøre praktisk faglig arbeid i tre av fagene, betyr det å gjennomføre skriftlig besvarelse på faglige spørsmål i ett av fagene. I kontor- og administrasjonsfaget var læreplanen aktivt i bruk og kandidaten refererte til den i sin besvarelse. Samtidig beskriver læreplanen kompetanse, hva kandidaten skal kunne gjøre og hvilken kunnskap kandidaten skal ha utviklet, mens det i hovedsak er det skriftlig framstilling av kunnskap kandidaten får anledning til å vise gjennom fagprøven.

8 Hva påvirker vurderingskvalitet?

I dette kapitlet diskuterer vi hva som påvirker kvaliteten på vurderingen av kandidatens kompetanse. I innledningen redegjorde vi for fem dimensjoner knyttet til vurderingskvalitet: validitet, reliabilitet, rettferdighet, håndterbarhet og autentisitet. Det er noen temaer som framstår som særlig relevante i drøftingen av disse dimensjonene. I dette kapitlet presenterer og drøfter vi funn knyttet til hva kandidatene skal testes i, hvordan læreplan og kompetansemål brukes, bruk av prøvestasjon, bruk av vurderingskriterier (inkludert bruk av karakterskalaen), vurderingsfellesskap, personlig egnethet hos prøvenemndsmedlemmene og ulike kandidattyper (lærling, elev og praksiskandidat). Vi presenterer også funn knyttet til et annet tema som ble trukket fram av informantene, nemlig kvaliteten på lærebedriften.

8.1 Hva skal kandidatene testes i, og hvordan brukes læreplanen?

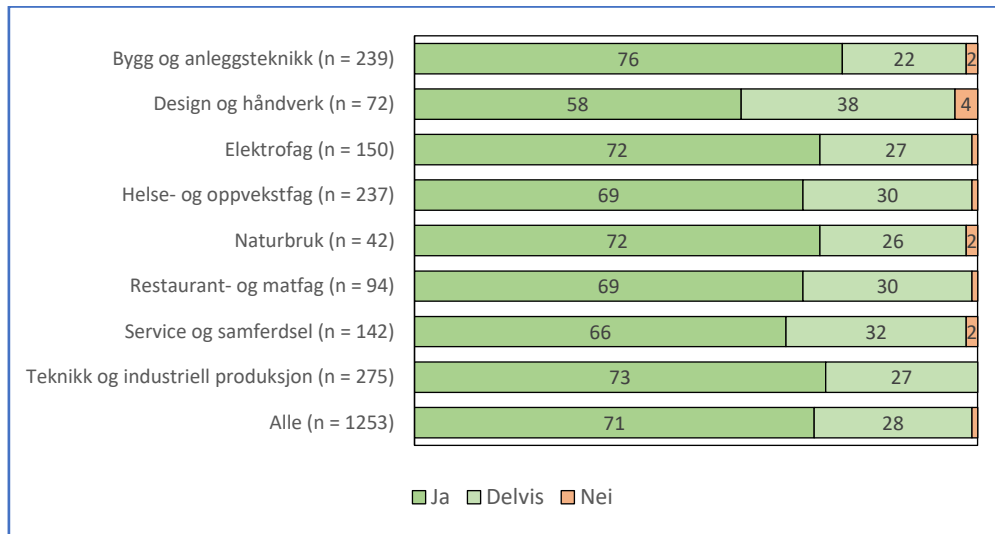
Hva kandidaten skal testes i, handler både om forståelsen av hvilken fagkompetanse som skal testes og hvordan læreplanen brukes. Begge er en del av prøvens validitet: måler den det den skal måle? Som dette kapitlet viser, er ikke testing av læreplanens kompetansemål nødvendigvis det samme som å teste kandidatens fagkompetanse. Testing av fagkompetanse kan knyttes opp til prøvens autentisitet: hvor nært opp til praksis ligger den? Samtidig er dette også knyttet til prøvens validitet. I denne delen av kapittel 8 drøfter vi hvordan prøvenemndene tenker rundt hva kandidatene skal testes i, og hvordan læreplanen brukes i utformingen av prøven.

De fleste fylkeskommunene har maler for prøver liggende på sine nettsider. Malene gir ofte retning for gangen i prøvenemndas arbeid fra det forberedende møtet med kandidat og eventuelt lærebedrift, til formidling av resultatet til kandidaten og fylkeskommunen. Malene inneholder også vurderingskriterier og noen ganger hva som kjennetegner karakterene bestått, bestått meget godt og ikke bestått. Disse malene er ment som verktøy og forslag for nemndene, og det er ikke noe krav om de skal brukes. Som vi skrev i avsnitt 6.2, viste spørreundersøkelsen at omtrent en fjerdedel av alle fagprøver ble gjennomført med en standardisert oppgave. En standardisert oppgave har beskrivelse av hvilket faglige arbeid som skal utføres av kandidaten og hvilke krav som stilles til arbeidet. Vanligst er det at fagprøven er basert på en standardisert oppgave – dette gjelder 44 prosent av alle fagprøver. I design- og håndverksfagene var det flest respondenter som oppga at de brukte standardiserte oppgaver, i frisørfaget og i naturbruk var det færrest. Det kom også fram at det ofte er prøvenemndene selv som har laget de standardiserte oppgavene. Det er også vanlig med standardiserte oppgaver utviklet av opplæringskontor, bransjeforeninger eller andre aktører i bransjen. Noen prøvenemnder har et sett av standardiserte oppgaver som de velger fra og dermed tilpasser prøven til kandidatens erfaringer. I helse- og oppvekstfagene er det også svært vanlig med oppgaver utviklet av fylkeskommunen.

Fokusgruppeintervjuene tyder på at prøvenemnda gjør en selvstendig vurdering av hvilken oppgave kandidaten skal få, både der det brukes en standardisert oppgave, og der oppgaven tilpasses den enkelte bedrift.

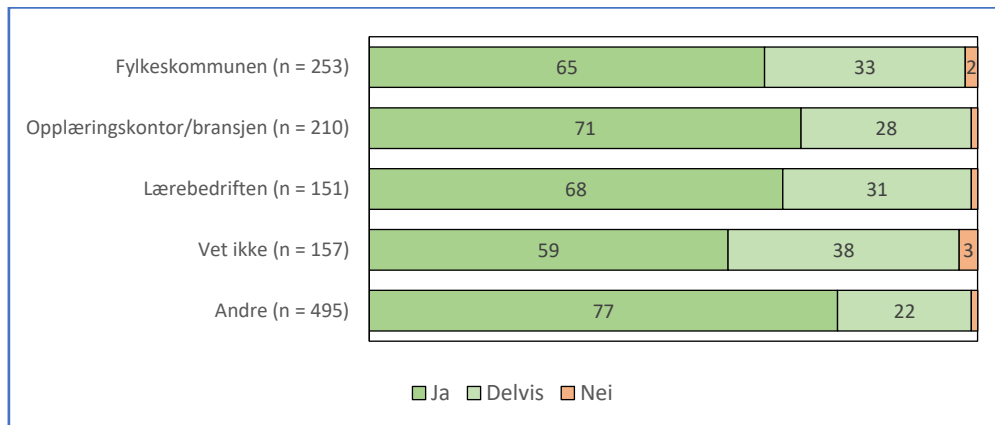
I figur 8.1 viser vi hvordan prøvenemndene vurderer hvor egnet oppgaven var til å måle kandidatens læringsutbytte.

Figur 8.1 Medlemmenes vurdering av standardisert oppgave hvis det er brukt. Utdanningsprogram. Prosent.



I all hovedsak er prøvenemndene fornøyd med hvor gode de standardiserte oppgavene var på å måle læringsutbytte. Bare én prosent sier de er direkte uenig i det, mens 28 prosent sier oppgavene er «delvis god» på det. Dette bildet er ikke veldig annerledes om vi krysser hvor fornøyd de er med oppgaven med hvem som har utviklet dem, slik det kommer fram i figur 8.1.

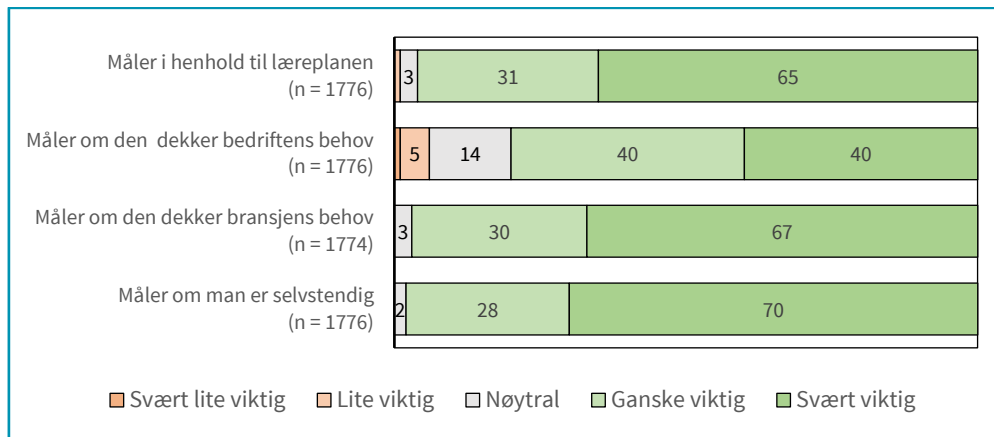
Figur 8.2 Medlemmenes vurdering av standardisert oppgave, etter hvem som lagde oppgaven. Var oppgaven god på å måle læringsutbytte. Prosent.



Færrest sier at oppgaven var god i de tilfellene der de ikke var sikker på hvem som laget den. Men forskjellene ellers er ikke veldig store, og som vi ser er det svært sjeldent noen sier oppgavene *ikke* var gode.

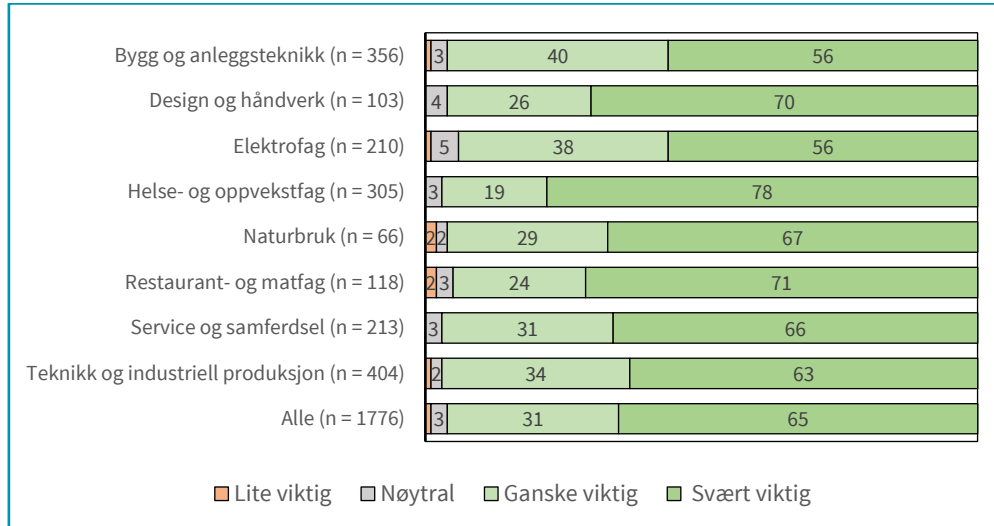
Vi kan deretter ser deretter på hva prøvenemndsmedlemmene selv vektlegger at prøven skal oppnå. Dette er selvsagt ikke uttømmende, men var momenter vi inkluderte basert på intervjuene med fylkeskommunene og tidligere forskning på feltet.

Figur 8.3 Prøvenemndsmedlemmenes vurdering av aspekter ved fagprøven. Prosent.



Det er færrest som sier at det er svært viktig at prøven måler om kandidaten har en kompetanse som dekker bedriftens behov, 41 prosent. Men som vi ser, er det flere som sier at det er svært viktig at prøven måler om kandidaten har kompetanse som dekker *bransjens* behov: 67 prosent mener det er svært viktig og 31 prosent mener det er ganske viktig. Mange vektlegger også at fagprøven måler kompetansen i henhold til læreplanen. Dette kan synes selvsagt, siden læreplanen skal inneholde de kompetansemålene som fagprøven skal måle. Men fra tidligere forskning har vi sett at vektleggingen av læreplanen er ulik i ulike utdanningsprogram (Deichman-Sørensen et al., 2011). Dette kom også fram i kapittel 6 og 7. Vi ser derfor nærmere på om det er ulikheter i svarene på dette momentet om vi ser på utdanningsprogram.

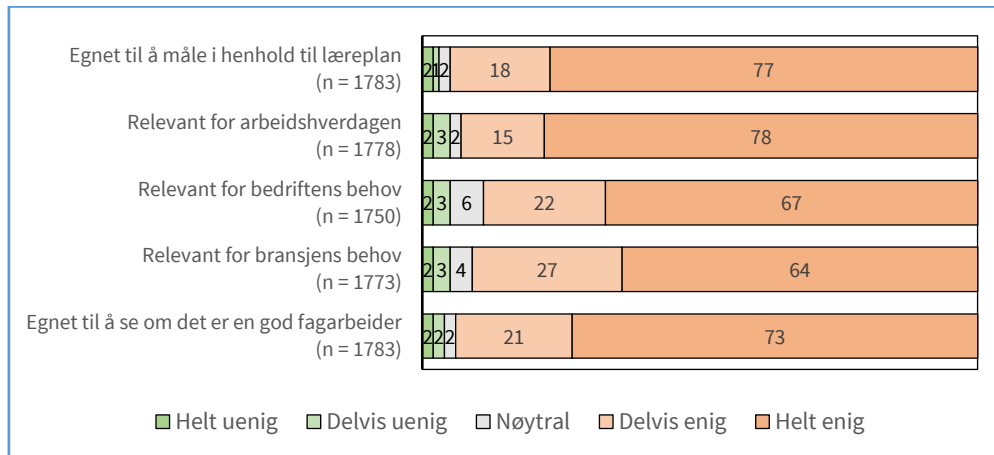
Figur 8.4 Er det viktig at prøven måler kompetanse i henhold til læreplanen? Utdanningsprogram. Prosent.



Det er ingen som valgte svaralternativet «svært lite viktig». Men vi ser at det er litt variasjon i andelen som sier det er svært viktig at prøven måler kompetanse i henhold til læreplanen. Signifikant færre oppgir dette i bygg- og anleggsteknikk og elektrofagene og signifikant *flere* sier dette i helse- og oppvekst. Dette stemmer overens med tidligere forskning som har vist at man generelt er mer opptatt av læreplanene i helse- og oppvekstfagene (Deichman-Sørensen mfl., 2011). Om vi legger sammen svært og ganske viktig, finner vi likevel ingen signifikante forskjeller mellom utdanningsprogrammene.

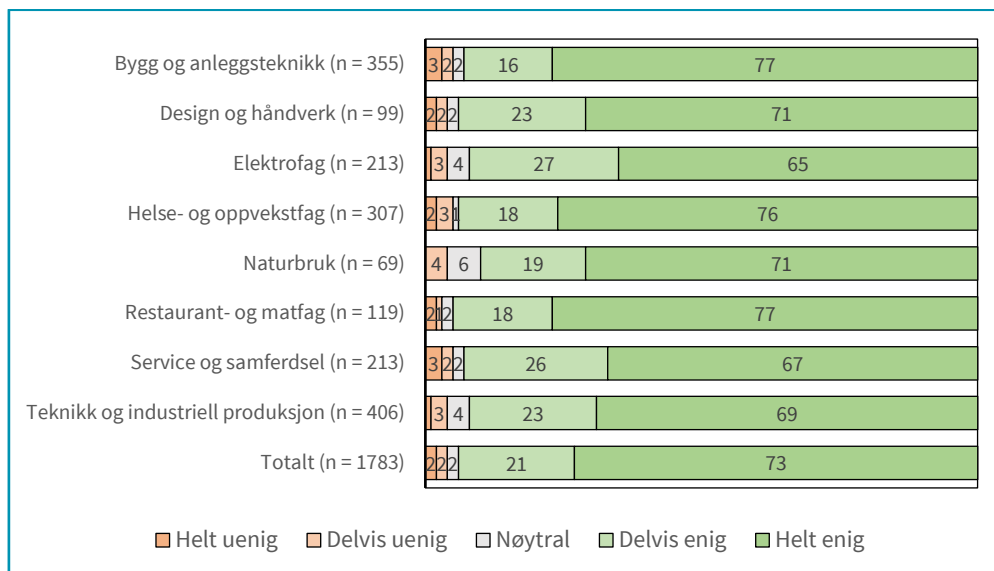
Vi spurte om den siste prøven prøvenemndsmedlemmene var med på faktisk målte noen av de aspektene som de vurderte over.

Figur 8.5 Prøvenemndsmedlemmenes vurdering av sist gjennomførte prøve. Prosent.



I all hovedsak vurderer prøvenemndene at fagprøven de sist var med på var god på å måle i henhold til læreplan, at det var relevant for arbeidshverdagen, bedriftens behov og bransjens behov. Samt at fagprøven var egnet til å vurdere om kandidaten var en god fagarbeider. Dette kan tolkes som at fagprøvene er innrettet på en slik måte at prøvenemndene opplever at de kan gjøre oppgaven relevant for sine fag. Vi kan se nærmere på den siste, og mest generelle påstanden: At prøven var egnet til å vurdere om kandidaten er en god fagarbeider.

Figur 8.6 Sist gjennomførte prøve var egnet til å vurdere om kandidaten var en god fagarbeider. Utdanningsprogram. Prosent



Det er jevnt over stor enighet på tvers av utdanningsprogram at fagprøven de var med på sist var god til å vurdere om kandidaten var en god fagarbeider. Om vi ser på andelen som sier de er helt eller delvis enig i denne påstanden er det ingen signifikante forskjeller mellom utdanningsprogrammene. Men om vi bare ser på de som svarer at de er helt enig i påstanden er det signifikant færre enn gjennomsnittet som svarer

dette i elektrofagene. Tilsvarende sier signifikant *flere* i helse- og oppvekstfagene og bygg- og anleggsteknikk at de er helt enig i at fagprøven var god på å måle om kandidaten var en god fagarbeider.

Ifølge lovverket skal prøven teste kandidaten i kompetansemålene fra læreplanen i vg3, og prøvenemnda skal i prinsippet kunne teste kandidaten i alle kompetansemålene.²¹ Prøven skal tilpasses virksomheten i lærebedriften. Dette kan tolkes som et uttrykk for praktiske hensyn, og det kommer fram i intervjuene at dette er noe prøvenemndene forholder seg til. I barne- og ungdomsarbeiderfaget forhører prøvenemndene seg med lærestedet om hvilket tema de jobber med for å gjøre fagprøven mer praktisk gjennomførbar. Prøvenemnda skal, der det er vedtak om særskilt tilrettelegging, også legge til rette for at kandidaten kan gjennomføre prøven i tråd med sine behov. Ifølge Udirs veiledning er det vanlig å tilpasse fagprøven til det kandidaten har arbeidet med i løpet av vg3, men dette er ikke et krav.

At prøven tilpasses kandidater med særskilte behov, er en viktig del av prinsippet om rettferdigheter i fagprøvene. Intervjuene viser at prøvenemndsmedlemmene er opptatt av dette. Det gis blant annet flere eksempler på at prøvenemnda gir mulighet for muntlig presentasjon og stikkordsbasert planlegging for kandidater som strever med skriving.

Videre handler rettferdighet om at kandidater skal vurderes likt uavhengig av om de er lærlinger, elever eller praksiskandidater. Informantene gir uttrykk for at det ikke gis tilpasninger etter kandidattype, i hvert fall ikke når det gjelder kandidater som går opp til fagprøve etter å ha vært elever. Både spørreundersøkelsen og intervjuene tyder på at disse kandidatene ofte er dårligere forberedt til prøven enn lærlinger, særlig i elektrikerfaget. Fra analysene av registerdata ser vi dessuten at elever har langt høyere strykprosent på fagprøven. Informantene er uansett opptatt av at disse kandidatene skal vurderes etter de samme kriteriene som lærlinger. I elektrikerfaget er utfordringen for disse kandidatene at de har langt mindre praksistid, selv om de har vært utplassert i bedrift. Dette gjør at kompetansen er lavere. En informant beskriver dette som en svært uheldig situasjon for kandidatene:

For noen år siden hadde vi en vg3 klasse med seks kandidater, og det var fælt, men det er også fælt menneskelig at de blir satt i den situasjonen, at de skal opp til fagprøve og stryker. (Prøvenemndsmedlem, elektrikerfaget)

Praksiskandidater er i liten grad et tema i intervjuene. Intervjuene tyder i liten grad på at disse kandidatene bedømmes annerledes enn andre kandidater, med unntak av i salgsfaget. I det kvalitative materialet vårt framstår salgsfaget som det faget der det gjøres størst tilpasninger etter kandidatens forutsetninger. Dette gjelder i fylket der oppgaven ikke er en standardisert skriftlig prøve. En informant forklarer at praksiskandidater ofte har jobbet i faget i mange år, og kanskje til og med er butikksjefer, og lista legges litt høyere for dem. Kanskje spisser de prøven litt mer, og gir en mer utfordrende oppgave. Tilpasninger gjøres også for lærlinger, enten de er veldig flinke eller sliter:

Men vi har også elever som vi merker veldig fort er veldig dyktige. Vi prøver å gjøre det litt krevende for dem. Det er ikke slik at alle får den samme prøven. Kandidater som sliter veldig, får kanskje en litt enklere prøve, selv om vurderingskriteriene er like. (Prøvenemndsmedlem, salgsfaget)

²¹ Dette tolkes ikke som at prøven *må* teste kandidaten i *alle* kompetansemålene.

Hvordan forholder prøvenemndene seg til læreplanen når de utformer fagprøven? I fokusgruppeintervjuene kommer det fram at dette handler både om omfanget av kompetansemålene, kjennetegn ved faget og hvilken kompetanse som skal prøves, rammene som er satt for lengden på fagprøven, og det kandidaten har jobbet med i løpet av lære- eller praksistiden. I det følgende gjennomgår vi hvordan informantene i fokusgruppene tenker rundt hva kandidatene skal testes i, og hvordan de forholder seg til læreplanen når de utformer prøven. Prøvenemnda har i prinsippet anledning til å teste kandidaten i alle kompetansemålene i læreplanen for vg3 opplæring i bedrift. Samtidig poengterer Udir i sin informasjon til prøvenemnder (Utdanningsdirektoratet, 2021) at det er vanlig å tilpasse fag- eller svenneprøven til det kandidaten har arbeidet med i løpet av vg3 (Udir, u.å.). I fokusgruppeintervjuene kommer det fram at prøvenemndene har både ulike praksis og ulike syn på slik tilpasning. Prøvenemndsmedlemmene vi har intervjuet forholder seg primært til læreplanens kompetansemål, og prinsippet om at kandidaten i utgangspunktet kan bli testet i alle disse. Samtidig viser intervjuene at mens noen ferdigheter har en så sentral plass at de *må* testes i prøven, er det vanskelig å favne hele læreplanen i én og samme prøve. Her finner vi imidlertid både faglig variasjon, og variasjon mellom fylker. Hvordan prøven kan tilpasses det kandidaten har lært i løpet av læretiden, er en balansegang mellom å la kandidaten vise hva hen kan, og det å sørge for at prøven faktisk tester kandidaten i den kompetansen som faget krever. I noen fag framstår dette som et tydelig dilemma, særlig i tømmerfaget. I fokusgruppeintervjuet brukte informantene en del tid på å reflektere rundt dette, og senere i dette kapitlet vier vi også plass til akkurat dette temaet når det gjelder tømmerfaget.

Prøvenemndsmedlemmer i *frisørfaget* forklarer for eksempel at kandidatene får fire oppgaver som er bestemt av prøvenemnda og en fordypningsoppgave de kan velge selv. Informantene i *frisørfaget* bruker ferdig utformede prøver som er utviklet av bransjeorganisasjonene. En av informantene påpeker at dette har praktiske hensyn, fordi det er en stor jobb å lage en egen prøve:

For å lage en egen prøve må du inn i læreplanene og salongens planer. Jeg har vært med å utvikle de nye planene, og å finne realistiske kompetansemål er vanskelig. Det har vært en god samkjøring med læreplanen i de prøvene som ligger ute. (Prøvenemndsmedlem, *frisørfaget*)

Å bruke standardoppgaver oppleves dermed som en sikkerhet, fordi man vet at de er knyttet til kompetansemålene. Rammene rundt svenneprøven gjør det ikke mulig å teste kandidaten i alle kompetansemålene som prøvenemnda ser som viktige for å kunne gi en tilstrekkelig grundig vurdering. Et av medlemmene hevder at slik prøven praktiseres i dag, er tiden for knapp til å kunne teste den breddekompetansen som egentlig burde kjenne-tegne *frisørfaget*. Dette resulterer i at kandidater gambler på det de får på prøven, og dette igjen gir uheldige ringvirkninger for faget som sådan. Hen beskriver dette som en ny situasjon i faget:

Da jeg gikk opp i prøve så var vi oppe i alle ting. Men det er ikke et mål at det skal være det, nivået er lagt ned. [...] de gambler på det de får og seiler gjennom. De som har gått gjennom får nye lærlinger og så holdes nivået lavt. Jeg har ofte kunder innom som sier «Jeg fikk ikke tatt permanent fordi de [annen salong] kan ikke det. (Prøvenemndsmedlem, *frisørfaget*)

Et annet medlem påpeker at slik prøven er lagt opp nå, med én dag til planlegging og fokus på tegninger, passer den ikke til det en frisør må kunne i arbeidet. Ungdommer bør også få presentere arbeidet sitt på en annen måte, slik de ofte gjør gjennom

sosiale medier som Tik Tok og Pinterest, der kreativt arbeid uttrykkes i bilder og videoer. Hen ser for seg en prøve der det gis rom for å vise fram denne måten å presentere jobber på, i tillegg til praksisdag og fordypningsoppgaver. Denne informanten har forventninger til at den nye læreplanen skal gi rom for dette.

I fokusgruppeintervjuet i *industrimekanikerfaget* framstår det også som et mål at prøven skal ligge så nær læreplanen som mulig. Fokusgruppeintervjuet tyder på at prøven bør ha en viss faglig bredde, uten at den skal inneholde en uttømmende liste av kompetansemål. En informant forklarer at antallet mål er mange:

Vi greier ikke å få til en fagprøve, det er i hvert fall veldig sjelden at vi får til en fagprøve som favner alle kompetansemålene. Hvis jeg husker riktig så er det for industrimekanikerfaget 27 kompetansemål hvis du teller prikkene. Vi har gjort [...] noen opptellinger og vi kommer innom to tredjedeler, 18 til 20 kompetansemål er ganske greit å komme innom, men alle greier du ikke. Det er i hvert fall veldig sjelden. (Prøvenemndsmedlem, industrimekanikerfaget)

At det gjøres et utvalg av kompetansemål, dreier seg dermed også om prøvens håndterbarhet. Prøvenemnda har et begrenset antall dager til rådighet, og kandidaten skal ha tid til å gjennomføre oppgaven uten stort tidspress. Men det dreier seg også om lærebedriftenes virksomhet. Ett av kompetansemålene for industrimekanikere er knyttet til kunnskap om elektriske systemer. Dette målet er ikke alltid i tråd med hva en industrimekaniker får lov til å jobbe med i bedrift:

Du har i hvert fall sånn med elektrisitet og sånt da, så er det et kompetansemål det også, men i mange bedrifter så har ikke en industrimekaniker lov til å tulle med elektrisiteten. Så da er det jo umulig å få til det. (Prøvenemndsmedlem, industrimekanikerfaget)

Dette er dermed et mål som det ofte er umulig å teste annet enn teoretisk. Prøvenemnda synes imidlertid å akseptere at dette ikke er noe lærlinger får mulighet til å praktisere i vg3, selv om det står som et kompetansemål. I fokusgruppeintervjuet er det imidlertid ett punkt i læreplanen som trekkes fram som grunnleggende, men også som en kilde til konflikt: sveising. Informantene forstår sveising som en del av «grunnpakken» for en industrimekaniker. Læreplanen sier at en industrimekaniker skal kunne sveise, poengterer en av informantene, men samtidig har fylkeskommunen tidligere forsøkt å åpne for at kandidaten kan løse dette kompetansemålet ved hjelp av liming eller lodding i stedet for sveising. Prøvenemnda åpner riktignok for at kandidaten kan utføre sveising ved hjelp av ulike metoder, i tråd med hvordan dette gjøres i norsk industri, men sveising må likevel kunne testes. Dette forstås som et ufravikelig krav til fagprøven som prøvenemnda i dette fylket har «jobbet beinhardt» for å opprettholde. Å kunne sveise, handler om hva en fagarbeider i industrimekanikerfaget skal være:

For du ansetter jo en som skal kunne dette her da, og hvis de har tynnet ut prøven, så får du ikke det de spør etter. (Prøvenemndsmedlem, industrimekanikerfaget).

At prøvenemnda tillegger sveising større vekt enn kompetanse på elektriske systemer, tyder på at den har en klar forståelse av hva en fagarbeider skal være. Dette er med å påvirke synet på hva kandidaten må testes i, og vektingen av ulike kompetansemål i læreplanen. Informantenes syn på læreplanen er noe annerledes i fagprøven vi observerte. Prøvenemnda i dette eksempel, slik det kommer fram i kapittel 7, anså

læreplanen som noe som tilhørte skolen, og la framfor alt til grunn en egen oppfatning av hva som kjennetegnet fagkompetanse.²²

I tømrerfaget beskriver deltakerne i fokusgruppeintervjuet det som praktisk umulig å teste kandidatene i *hele* læreplanen. Til det er læreplanen for omfattende. Samtidig beskriver en informant læreplanen som Bibelen, og er opptatt av at prøven skal ligge tett opp til den. Prøvenemndsmedlemmene ønsker generelt å få inn en rekke elementer i prøven, og gjerne flere enn det bedriften selv foreslår. Jo færre elementer prøven har, jo vanskeligere blir det for kandidaten hvis hen ikke behersker alt, påpeker en informant.

Et annet medlem forklarer at de prøver å gi kandidaten litt utfordringer, slik at de fanger opp flere ting enn bare det de har gjort i læretida – hvis oppgavene der har vært veldig ensidige. Intervjuet tyder på at det er konkrete ting prøvenemnda tenker at en kandidat bør testes i: En lettvegg kan de for eksempel bygge som en bærevegg, for å vise at de behersker det. Et av medlemmene forklarer at det også er en oppgave de gjerne vil ha med i prøven, nemlig innsetting av dør. Dette begrunnes med at dette er den eneste bevegelige delen som utføres i tømrerfaget. Det blir samtidig forstått som en viktig ferdighet som kandidaten bør testes i. Ett av medlemmene poengterer at kandidaten skal *kunne* prøves i alt, om enn ikke alt på én og samme prøve:

Jeg mener at vi skal kunne prøve dem i hele læreplanen. Hvis vi skal prøve én i å sette opp gips og stål, hva om han bytter jobb? Han er jo prøvd i en liten del av faget. (Prøvenemndsmedlem, tømrerfaget)

En annen informant forklarer at prøvestykket har endret seg veldig i forhold til hvordan læreplanen er. Man sitter ikke og «puger læreplanen»; men det er den som ligger til grunn for prøven. Nye elementer som kommer inn i læreplanen, oppleves likevel ikke alltid som direkte relevant for håndverket:

Og nye ting som har kommet inn er jo bærekraft, sortering av materiale og sånne ting, og det er jo litt viktig å ha med da. Men det er jo ikke direkte håndverksrelevant. (Prøvenemndsmedlem, tømrerfaget)

Dette er riktignok noe denne informantene føler at de bør ha med i prøven. Det dette sitatet likevel viser, og er et poeng som har resonans i resten av fokusgruppa i tømrerfaget: en fagarbeider i tømrerfaget skal kunne et håndverk.

Fokusgruppeintervjuet tyder på at i tømrerfaget har lærebedriften relativt stor påvirkning på hva slags prøve kandidaten får. Nemndsmedlemmene utformer prøven i samråd med bedriften, ved at bedriften kommer med et forslag i henhold til eget arbeidsområde. Og prøvenemnda vil gjerne at bedriften skal komme med forslag – det er lærestedet som bør kjenne kandidaten, mener en informant. Et av medlemmene understreker at de ønsker «rett prøve til rett kandidat», og folk er forskjellige og liker forskjellige ting – kandidaten fortjener å få en tilpasset prøve. I tillegg er det en kjensgjerning at bedrifter jobber med forskjellige ting, noe prøvenemndsmedlemmene er oppmerksomme på og, som intervjuet tyder på, i stor grad har forståelse for. Noen lærlinger har jobbet mest med rehabilitering, og noen har jobbet mest på nybygg. Det er uansett nemnda som tar den endelige vurderingen av hvor prøven skal avholdes, og hva innholdet skal være. Her har både innhold i opplæringen og kjennetegn ved lærebedriften betydning.

²² Dette betyr ikke nødvendigvis at prøven ser veldig annerledes ut.

Vi jo er helt avhengig av bedriften og det arbeidet og de mulighetene bedriften har den uken svennen skal gå opp til svenneprøve. (Prøvenemndsmedlem, tømrerfaget)

Det hender at bedriftenes forslag er for tynne. Noen ganger må nemnda improvisere når de skal lage oppgaven. Et eksempel er om kandidaten jobber med å sette opp klimavegger med GU (silikonbehandlet gipsvegg). Siden dette ikke er tilstrekkelig for å lage en svenneprøve i tømrerfaget, kan de legge inn tømmermannspanel i tillegg, for få med trehåndverk. Dette kan de gjøre sammen med bedriften. Men det kan også skje at de besøker bedriften, og det viser seg at den ikke har mulighet for å prøve kandidaten i noe annet enn parkettlegging, slik at de må gjennomføre prøven ved en prøvestasjon i stedet:

Da må vi si at det blir for lite, du kan ikke gå opp i parkett. (Prøvenemndsmedlem, tømrerfaget)

Det har dermed stor betydning for kandidatens kompetanse hvilket firma vedkommende har vært i. Intervjuet viser at den viktigste skillelinjen går mellom entreprenørfirmaene og byggmesterfirmaene. Det er stor enighet om at lærlingene i entreprenørfirmaer ikke har opparbeidet seg den samme bredden i faget som tømrelærlinger i byggmesterfirmaer. Deltakerne kommer med eksempler på at firmaer som spesialiserer seg på råteskader, eller bare utfører parkettlegging. Dette har betydning for hvordan prøven skal legges opp. I noen tilfeller kan det være snakk om at lærlinger «ikke har gjort annet enn gipsing i to år». Ifølge medlemmene har dette stor betydning for kandidatens kompetanse.

Intervjuet tyder på at omfanget av entreprenørbedrifter særlig er en faktor som prøvenemndene i Oslo må forholde seg til. Denne variasjonen i innholdet i læretida fører med seg noen dilemmaer for prøvenemnda: hvordan skal de vekte innholdet i læreplanen opp mot det kandidaten faktisk har vært gjennom? Om oppgaven faktisk tilpasses det kandidaten har vært gjennom, kan det i noen tilfeller gå på akkord med det et svennebrev skal signalisere:

Men hvis det kommer mer ned på sånne nivåer så er det mer en kompetanseprøve. (Prøvenemndsmedlem, tømrerfaget).

Dette handler dermed om verdien av svennebrevet for kandidatens del, men også om verdien av svennebrevet utover den ene tømrerens mulighet for å bytte jobb:

Det burde være noe som het montør og noe som het tømrer, med ulike læreplaner. Å jobbe som montør, som mange gjør i storbyer, med blokkleiligheter, er ikke det samme som å være snekker. Man gjør andre ting. (Prøvenemndsmedlem, tømrerfaget)

I *barne- og ungdomsarbeiderfaget* forteller to av prøvenemndsmedlemmene at de i deres fylke er opptatt av å teste kandidatene i bredden. Dette handler blant annet om at kandidaten muntlig kan presentere en plan for et pedagogisk opplegg for en annen aldersgruppe enn det hen jobber med til daglig. Et tredje medlem forklarer at fylkeskommunen har bestemt at oppgaven skal dreie seg om den bedriften og den aldersgruppen kandidaten har jobbet med. Dette er en ordning som prøvenemnda selv opplever fungerer godt. I *barne- og ungdomsarbeiderfaget* er prøvenemnda opptatt av at prøven skal dekke de teoretiske aspektene ved kompetansemålene:

For oss er det teorien som skiller en med og uten fagbrev, og hvorvidt de har med seg denne er veldig viktig for oss. Det er viktig i vårt fag at vi kan vise at vi har en teoretisk forankring i det vi gjør. (Prøvenemndsmedlem, BUA)

Dette handler dermed om å markere en tydelig forskjell mellom det å ha formell fagkompetanse, og det å ikke ha det. Det er litt uklart i intervjuet hva prøvenemnda faktisk legger i ordet «teori» i denne sammenhengen. Et annet punkt som kommer fram, er evnene til å jobbe både med små barn og store barn.

I *akvakulturfaget* tar prøvenemnda utgangspunkt i tre til fem mål i læreplanen når de utformer prøven. Kandidaten kan også bli spurt om andre mål i tillegg til dette. Samtidig er det noen mål de sjelden kommer inn på, for eksempel mål som er knyttet til livredding og brannforebyggende arbeid, og trepartssamarbeid. En av informantene påpeker at de legger vekt på de *praktiske* målene i læreplanen, som vedlikehold, ettersyn og biologisk kontroll. Dette kommer også fram i informantens uttrykte forventning rundt fagfornyelsen:

Det blir spennende med nye læreplaner, for de er litt nyere, og det gjør kanskje også at det blir mulighet til å lage bredere prøver, samtidig må vi passe på at det er så praktisk og konkret at lærlingene skjønner hva de skal gjøre. (Prøvenemndsmedlem, akvakulturfaget)

Prøvenemnda forstår dermed fagprøven som en prøve i arbeidets utøvelse i praksis, og ikke i kandidatens evne til å gi og forankre praksis i fagteori. Å få til en *bredde* i de praktiske delene av læreplanmålene, beskrives som en utfordring av informantene i akvakulturfaget. Dette har sammenheng med virksomheten i lærebedriften. Akvakulturfaget er et fag der det er stor variasjon mellom lærebedriftenes arbeidsområder. Dette fører også til variasjon i hva kandidatene har jobbet med i løpet av læretida, og hvilke arbeidsoppgaver de er fortrolige med. Ifølge en informant kan selve kvaliteten på anleggene variere. Et av medlemmene vi har intervjuet, forteller at de er oppmerksomme på dette i vurderingen, og gjør det de kan for at de skal vurdere kandidaten, og ikke anlegget:

Da tenker jeg spesielt på anlegg som ikke er i helt ship shape, for da kan det hende at kandidaten ikke slipper til med kunnskapen sin. Kandidaten kan jo ha mange tanker om hvordan ting burde bli gjort, men sånn gjør vi det her, og da er det viktig at vi får frem refleksjonen til kandidaten. Jeg ser du gjør det sånn, men er det andre måter du kunne tenkt deg å gjøre det her på hvis du var leder, er eksempler på spørsmål vi kan stille. (Prøvenemndsmedlem akvakultur)

Siden kandidaten er prisgitt anleggets kvaliteter når den praktiske prøven skal gjennomføres, blir det vanskelig for vedkommende å vise en annen kompetanse enn det anlegget tillater. I dette faget kan dermed prøvenemnda løse problemet med mangler ved opplæringen i bedrift ved å la vedkommende formidle kompetansen sin muntlig. – Dette er til forskjell fra tømmerfaget, der prøvestasjon er et aktuelt alternativ for kandidaten, med rammer som gir rom for å vise annen kompetanse enn det entreprenørfirmaet gir mulighet til. Både i akvakulturfaget og i tømmerfaget fordrer formidling av en slik kompetanse, enten det utføres i håndverksform eller muntlig, at kandidaten faktisk har tilegnet seg denne kunnskapen - til tross for mangler ved lærestedet. Som det kommer fram mot avslutningen i dette kapitlet, kommer prøvenemndsmedlemmene med flere eksempler på at noen lærebedrifter er til hinder for god opplæring.

Akvakulturfaget er knyttet til en næring som stadig utvikler seg. Dette krever at også prøvenemnda omstiller seg, og at de ofte må lage nye fagprøver i takt med

utviklingen i havbruksnæringen. I akvakulturfaget kan også variasjonen mellom anleggene være en utfordring for at prøven skal treffe godt: Noen kandidater har jobbet på store oppdrettsanlegg, andre «jobber med rotatorier²⁵ i en kjeller i byen». Akvakulturfaget er det faget i utvalget hvor informantene formidler størst usikkerhet rundt hvordan de skal vekte virksomheten i lærebedriften mot kompetansemålene.:

Nå kommer det jo nye læreplaner snart, det medfører jo nye måter å måle kompetansen til lærlingene på. Vil det medføre en endring i hvordan vi måler lærlingenes kompetanse? Eksempelvis hvor bred kompetanse vi skal måle dem på, og dette med kompetansen på anlegget de har jobbet på, i forhold til den generelle kompetansen i akvakultur, det er jo en utfordring. (Prøvenemndsmedlem, akvakulturfaget)

Også i *elektrikerfaget* understrekes det at fagprøven inneholder elementer fra læreplanen, uten at alt kan dekkes. Siden prøvene i elektrikerfaget ofte gjennomføres ved en prøvestasjon, blir innholdet i prøven i mindre grad tilpasset det kandidaten har jobbet med i bedriften. Det å få til å lage en prøve som inneholder grunnelementene i det en elektriker skal kunne, formidles som uproblematisk. På den andre siden medgir en informant at prøver i det fri er lettere å tilpasse kandidatene. Også i dette faget møter prøvenemnda et bredt spekter av lærebedrifter, fra skipsindustri, olje- og gassinstallasjoner til boliger. Kandidaten skal likevel kunne testes i de samme målene, men gjennom fagprøver som er tilpasset det enkelte lærestedet.

Prøvenemndsmedlemmene i *kokkfaget* er de eneste i vårt kvalitative utvalg som oppgir at de går gjennom den interne opplæringsplanen fra lærebedriften. Læreplanen spiller en svært stor rolle, ifølge informantene, og de vil gjerne ha med så mange mål som mulig fra den. De påpeker at faget har store variasjoner både når det gjelder standarder, råvarer og andre ting. For nemnda er det likevel viktig å kunne måle et spekter av kompetanse som ikke bare gjenspeiler én bedrift; en fagarbeider må kunne gå inn i andre deler av bransjen. De lager derfor ikke oppgaver ut fra hva kandidatene har hatt i læretiden:

Alle målene skal kunne prøves. De må kunne det samme. Vi tar ikke hensyn til hvor de har sitt virke. (Prøvenemndsmedlem, kokkfaget).

Prøvenemnda vektlegger dermed fagkompetansens overførbarhet - et prinsipp som også blir tydelig framhevet i fokusgruppeintervjuet med prøvenemnder i industri-mekanikerfaget og tømrerfaget. Samtidig tyder intervjuet på at i kokkfaget er prøven mer stringent enn i flere av de andre fagene. Informantene fra industrimekanikerfaget uttrykker tydelig at de ikke gir en oppgave i en fagprøve som en kandidat aldri har jobbet med såfremt kandidaten har jobbet med noe som reflekterer en viss bredde i kompetansemålene. Intervjuet i kokkfaget tyder på at hvis man tar for store hensyn til hvor kandidaten har vært i lære, vil dette gå på bekostning av fagprøvens evne til å teste at kandidaten besitter den bredden som kreves i faget. Diskusjonen rundt den nye læreplanen i fagfornyelsen er relevant i denne sammenhengen. Ifølge informantene er ny læreplan mer åpen og mindre konkret enn den gamle. En av informantene problematiserer dette, og påpeker at dersom læreplanen er for åpen, blir mye opp til den enkelte bedrift. Konkrete mål gjør det derimot enklere å vurdere kandidaten. Potensielt kan en åpen læreplan også bidra til å senke nivået på fagprøven, mener denne informanten.

²⁵ Rotatorier er et hjuldyr, et mikroskopisk dyr som brukes til oppforing av oppdrettsfisk.

Salgsfaget er det eneste faget der informantene oppgir at de tester kandidaten i alle kompetansemålene i en og samme prøve. I vårt kvalitative materiale er salgsfaget det faget som viser størst sprik i innholdet i fagprøven. Der det i det ene fylket i utvalget blir gjennomført en praktisk prøve, blir det i det andre fylket gjennomført en prøve der kandidaten skal gi en presentasjon av bedriften med PowerPoint, i tillegg til skriftlige oppgaver. Oppgavene tilsvarer læreplanen – det er kun ordlyden som er endret, slik at setningene er gjort om til spørsmål.

Så kan kandidaten læreplanen, har kandidaten mulighet til å prestere veldig bra på fagprøven, om de vet hvordan de skal skrive oppgaver. (Prøvenemnds-medlem, salgsfaget)

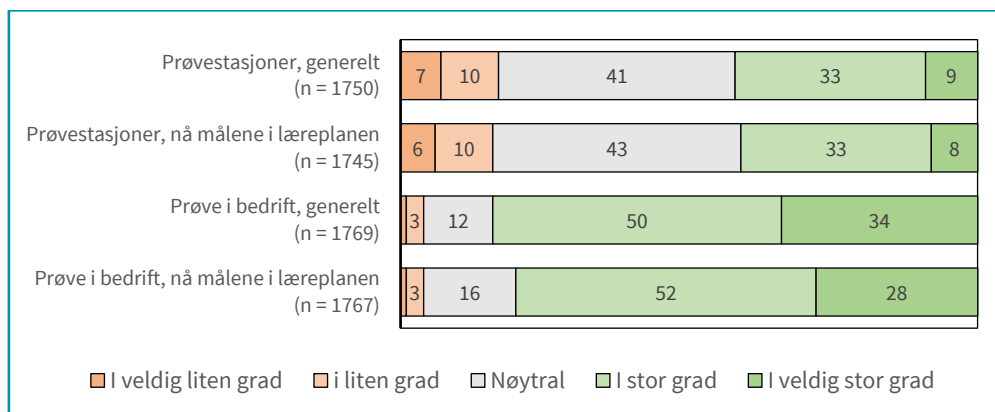
Prøven tester dermed ikke hvordan kandidaten fungerer i praksis i en bedrift, den tester kandidatens forståelse av kompetansemålene, i tillegg til skriftlig formuleringsevne. Prøven har kun én praktisk del, der kandidaten skal samhandle med kunder under observasjon fra nemnda. Denne delen gjøres på 10 til 20 minutter, avhengig av hvor prøven foregår. I det andre fylket er gjennomføringsdelen av en noe mer praktisk karakter, for eksempel å bygge et tacotorg eller en iPhone-utstilling. Også denne prøvenemnda gir noen skriftlige oppgaver, men oppgavene er i større grad knyttet til det praktiske arbeidet i bedriften – for eksempel lage en kampanje.

8.2 Bruk av prøvestasjon kontra lærebedrift

Prøvestasjon kan sees som et middel for å ivareta håndterbarhet, men også som en måte å teste en bredde av fagkompetanse, altså ivareta prøvens validitet, i tilfeller der innholdet i læretiden har vært for snever. Som vi så i forrige kapittel er det 20 prosent av prøvene som gjennomføres i prøvestasjoner. Dette er særlig vanlig i elektrofagene, der over halvparten av prøvene foregikk ved prøvestasjon ved forrige prøve, men også i bygg og anleggsgag og design og håndverk, der andelen lå på rundt 30 prosent. Vi ba derfor prøvenemndene vurdere to påstander for prøvestasjon og prøve i bedrift. Disse var:

- Prøvestasjoner / prøve i bedrift er godt egnet for å måle hva kandidaten kan
- Prøvestasjoner / prøve i bedrift er godt egnet for å måle om kandidatene har nådd målene i læreplanen

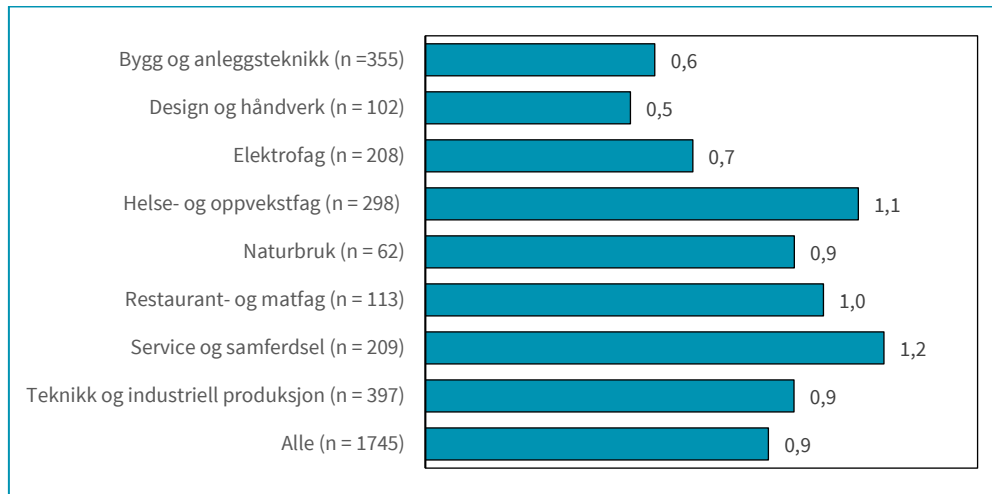
Figur 8.7 Medlemmenes vurdering av prøve i bedrift og på prøvestasjon. Prosent.



Vi ser at prøvenemndene i vurderer at prøve i bedrift er best for å vurdere kandidaten både generelt, og mer konkret for å sjekke opp mot læreplanen. Om vi ser på

differansen i svaret mellom prøvestasjoner og prøve i bedrift kan vi lage et mål på i hvor stor grad man foretrekker prøve i bedrift.

Figur 8.8 Hvor stor er forskjellen i vurdering av hvor godt egnet bedrift er sammenlignet med prøvestasjon.



I figuren viser vi differansen mellom svarene på to spørsmål: «Prøve i bedrift er godt egnet for å måle hva kandidaten kan» og «Prøvestasjoner er godt egnet for å måle hva kandidaten kan». Disse to spørsmålene hadde en svarskala er fra 1 (i veldig liten grad) til 5 (i veldig stor grad). Når man tar differansen mellom de to spørsmålene, får vi en ny variabel der minimum er -4 og maksimum er 4. Mer enn null betyr at de i gjennomsnitt vurderer prøve i bedrift som mest egnet. Høyere tall innebærer i større grad at man mener at bedrift egner seg bedre som prøvested enn prøvestasjon.

Figur 8.8 viser at prøvenemndsmedlemmene i alle utdanningsprogram vurderer prøve i bedrift som bedre for å vurdere hva kandidaten kan (hvis ikke ville differansen vært negativ). I helse- og oppvekstfag og service og samferdsel er differansen mellom de to størst. Det vil si at preferansen for prøve i bedrift er sterkest i disse to fagene.

I fokusgruppeintervjuene kommer det fram at bruken av prøvestasjon har ulike forklaringer, og at disse varierer etter fag. Overordnet kan man likevel si at bruken av prøvestasjon ofte handler om prøvens håndterbarhet. I elektrofaget, og også i frisørfaget, ser dette ut til å handle først og fremst om praktisk gjennomføring. Dersom prøven i elektrikerfaget skal gjennomføres i lærebedriften, ville den ta mye tid og den ville måtte tilpasses arbeidet til andre yrkesutøvere. Prøvenemndsmedlemmene som bare bruker prøvestasjon, formidler at fylkeskommunen ønsker at prøven skal ha kortere varighet enn det som kreves dersom prøven skal gjøres ute i arbeidslivet. Det ville også føre til større belastning på prøvenemndene:

Vi gjennomfører alt av prøver på prøvestasjon. Både dessverre og heldigvis. Dessverre fordi det er litt kjedelig, men heldigvis for det er nok den eneste måten vi får de igjennom. Skal vi ha det ute, krever det en helt annen logistikk, da måtte vi nok hatt en prøvenemnd som er tre ganger så stor. (Prøvenemndsmedlem, elektrikerfaget).

Informantene anser samtidig prøver som gjennomføres som reelle oppdrag i bedrift som bedre fordi man da får vist et håndfast stykke arbeid, og et arbeid man kan se tilbake på for eksempel i et hus som står i årevis. Likevel tyder ikke intervjuet i dette faget på at ulempen ved prøvestasjoner anses som veldig stor. Det viktigste er at du «gjør et godt stykke arbeid, og at du gjør det som om det var noe som skulle stått for alltid, at

du har den forståelsen for det», som en informantene uttrykker det. Dette aspektet ved prøven kan også ivaretas ved en prøvestasjon. En av informantene sier også at opplæringskontorene er hjelpeløse med å lage ulike rom og variasjon i prøven.

Refleksjonen rundt prøvestasjoner er noe annerledes i frisørfaget. I frisørfaget ser bruken av prøvestasjon ut til å handle om at flere kandidater gjerne skal opp til svenneprøven samtidig, noe som blir vanskelig i en salong. Et medlem i en nemnd som ikke bruker prøvestasjon, hevder på sin side at de foretrekker salongprøver fordi kandidaten føler seg tryggere. I observasjonen av prøven i frisørfaget, beskrevet i kapittel 7, kommer det fram at prøvenemnda gjerne skulle kombinert prøvestasjon med gjennomføring i salong. På denne måten kunne kandidatene bedre vise egnethet i yrket, med håndtering av travelheten og behovet for å gjøre flere ting samtidig. Prøvestasjon er egnet for å få fram den tekniske kompetansen i frisørfaget, men evner ikke å fange opp ferdigheter knyttet til relasjoner mellom mennesker og mestring av stress.

For tømmerne kan prøvestasjon handle om å faktisk ivareta fagligheten, fordi lærebedriftens arbeidsområde ikke egner seg for å lage en svenneprøve. Slik sett kan bruken av prøvestasjon faktisk tolkes som en måte å bevare validiteten i prøven. På denne måten kan kandidaten testes i bred fagkompetanse selv om arbeidsoppgavene i læretiden har vært snevre.

Intervjuet i tømmerfaget viser at for kandidater fra både store og små firmaer kan prøvestasjon være aktuelt. Det varierer hvor populære slike prøvestasjoner er blant nemndsmedlemmene i vårt utvalg. Det beste er at kandidaten er på lærestedet, på byggeplassen. Dette handler for det første om at prøvestasjonen er ukjent, noe som kan gjøre gjennomføringen vanskeligere for kandidaten. Når prøven gjennomføres ved lærestedet, kan kandidaten også få mulighet til å få vist seg mer fram, og demonstrere fagkompetansen sin.

Et av medlemmene beskriver bruk av prøvestasjon som en kriseløsning. For prøvenemnda i Oslo blir en prøvestasjon ved en videregående skole mye brukt. Her finnes prøvestasjoner for en rekke ulike fag. Å gjennomføre prøven ved denne skolen muliggjør et bredere spekter av oppgaver, for eksempel det å sette opp en klimavegg. Dette er, ifølge et av medlemmene fra Oslo, vanskelig å få til om de ikke bruker prøvestasjon ved skolen. I noen tilfeller har firmaet kun mulighet for å gjennomføre «gipsingsoppgaver». Da sier nemnda nei - da er det bedre at kandidaten bygger et søppelskur på prøvestasjonen. I et større firma er det aktuelt å sette opp en cellevegg, noe som kan gjennomføres på byggeplassen.

Bruk av prøvestasjon kan dermed sees som en avveining mellom ulike hensyn; mellom autentisitet og håndterbarhet, og mellom validitet; fagprøven må prøve kandidaten i en bredde av fagkompetanse, og rettferdighet; blant annet at vurderingen ikke skal påvirkes av engstelse rundt prøven. Samtidig tyder intervjuene på at bruken av prøvestasjon i noen fag, men også i noen fylker, har etablert seg som en akseptert praksis uten at man går gjennom fordeler og ulemper ved hvert tilfelle. Eksempelvis gjennomføres nærmest alle prøver i frisørfaget ved prøvestasjon i ett av fylkene. Intervjuene med fylkeskommunene viser at det i noen fag, innen et fylke, er stor uenighet rundt bruken av prøvestasjon og om dette ivaretar kvalitet i vurderingen.

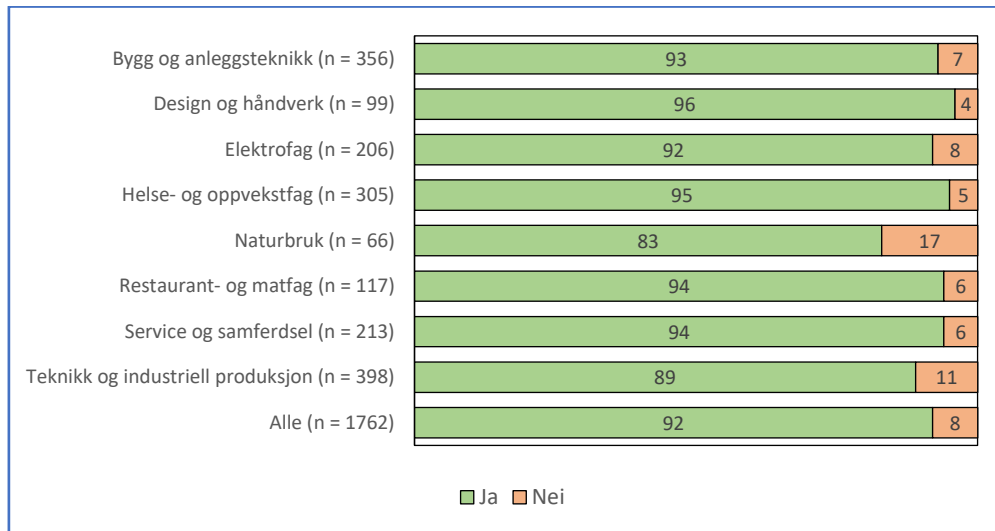
8.3 Bruk av vurderingskriterier

Hvordan utvikles og anvendes mål og vurderingskriterier til bruk i fag- og svenneprøvene? Dette temaet er knyttet til fag- og svenneprøvenes reliabilitet - at vurderingen av en prøve skal være uavhengig av hvem som vurderer. I det følgende presenterer vi

først funn fra spørreundersøkelsen når det gjelder bruk av vurderingskriterier, og bruk av karakterskalaen. Deretter presenterer vi funn fra fokusgruppeintervjuene.

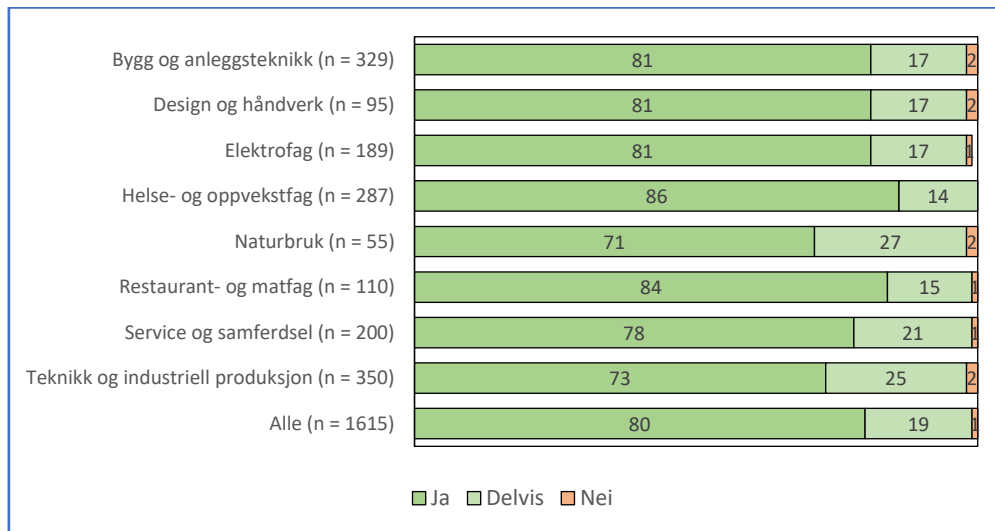
I spørreundersøkelsen kommer det fram at 92 prosent av prøvenemndene brukte faste vurderingskriterier ved forrige fagprøve. Lavest er andelen i naturbruk, men også her er andelen høy: 83 prosent.

Figur 8.9 Bruker prøvenemnda faste vurderingskriterier? Prosent.



De som svarte ja på spørsmålet, ble spurt om de mente vurderingskriteriene var til nytte når de skulle vurdere kandidaten ved den forrige prøven de var med på. 80 prosent opplevde at kriteriene var til nytte. Også her finner vi variasjoner etter utdanningsprogram, med naturbruk og teknikk og industriell produksjon som programmene der lavest andel svarer ja på dette spørsmålet.

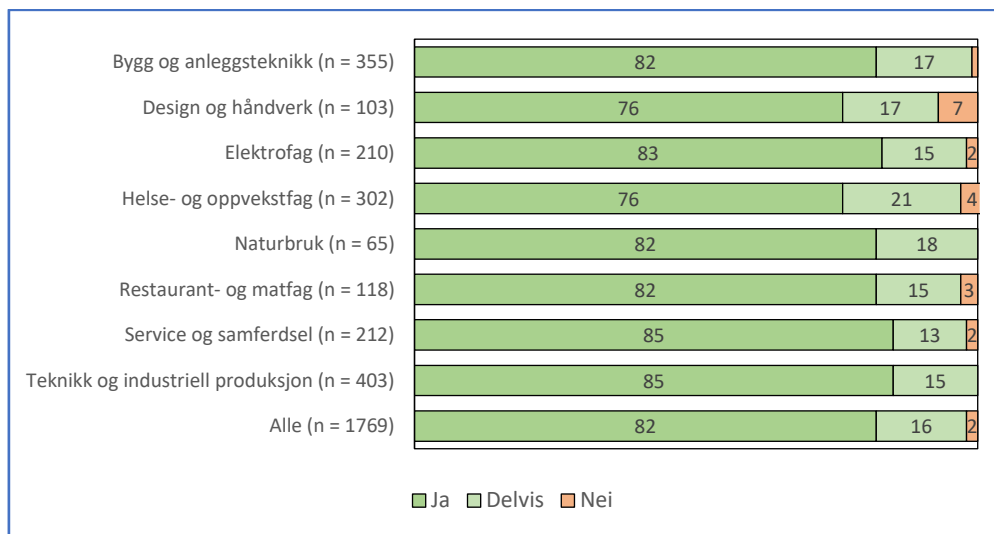
Figur 2 Var de faste vurderingskriteriene til nytte? Prosent



Vi skal nå se nærmere på prøvenemndenes vurdering av sin egen vurdering. Vi ser først på andelen som opplever at det er klart hva som kreves for å bestå fagprøven.²⁴

²⁴ Den fulle formuleringen var «Når du tenker på fagprøvene du har vært med på, har det vært tydelig for deg hva som skal til for å få karakter «ikke bestått»?»

Figur 8.10 Er det klart hva som kreves for å bestå? Utdanningsprogram

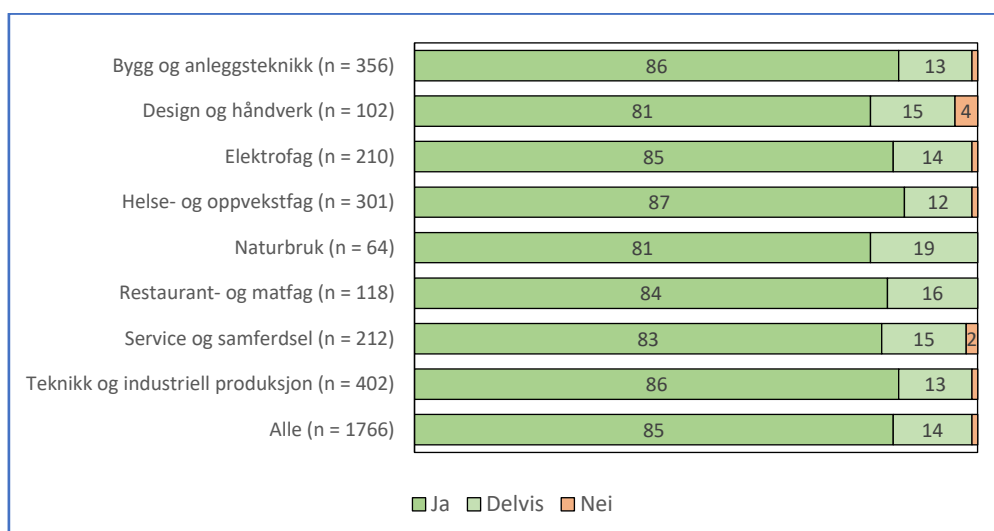


82 prosent oppgir at de opplever at det er klart hva som kreves for å bestå. Ytterligere 16 prosent oppgir at de opplever at dette er delvis klart. Bare to prosent oppgir at de ikke opplever at det er klart. Det er noen få signifikante forskjeller. Det er færre som sier ja på påstanden i helse- og oppvekst. Tilsvarende er det signifikant flere som sier de opplever det er klart i teknikk og industriell produksjon. Om lag 20 av kommentarene fra spørreundersøkelsen indikerer at det er vanskelig å vurdere fagprøven, spesielt at det er vanskelig å vurdere hva som kvalifiserer til stryk.

Vi spurte også om det var enighet mellom fylkeskommunen og prøvenemndene i hva som kreves for å få bestått. Her svarer 71 prosent at de er helt enig eller enig i at prøvenemndene og fylkeskommunen hadde lik oppfatning om hva som kreves for å bestå. Det er 25 prosent som sier at de hverken er enig eller uenig i påstanden. Bare sju prosent er helt eller delvis uenig i at det er enighet mellom fylkeskommunen og prøvenemndene om hva som kreves for å bestå. Det er små forskjeller i dette om vi ser på utdanningsprogram.

Vi spurte også om det var klart hva som kreves for å få bestått meget godt.

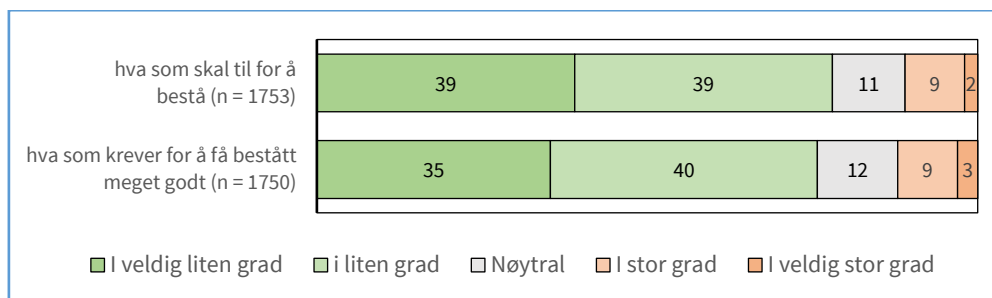
Figur 8.11 Er det klart hva som kreves for å få «bestått meget godt». Utdanningsprogram. Prosent.



Det er i alt 85 prosent av prøvenemndene som svarer ja på om det er klart hva som kreves for å få bestått meget godt. Bare én prosent svarer nei på samme spørsmål. Vi ser med andre ord at prøvenemndene opplever at det er temmelig klart hva som kreves for å få bestått meget godt.

Et relatert spørsmål er hvorvidt prøvenemndene opplever at man er enige innad i prøvenemnda.

Figur 8.12 Har prøvenemndsmedlemmene innad i nemnda ulik oppfatning om ...? Prosent-



Det er i overkant av ti prosent som svarer at de i veldig stor eller stor grad opplever at prøvenemndsmedlemmene har ulik oppfatning om hva som skal til for å bestå, og hva som skal til for å få bestått meget godt. I forrige spørsmål så vi på om man følte det var uklart hva som skulle til for å få bestått. Når vi sjekker, ser vi at det er en sterk sammenheng mellom disse to spørsmålene. De som er usikre på hva som kreves for å få bestått, svarer også i større grad at prøvenemnder har ulik oppfatning om hva som skal til for å bestå. Det samme ser vi for bestått meget godt. Vi ser også at en større andel av de som har sittet kort tid i prøvenemnd svarer at de opplever at det er ulik oppfatning om hva som skal til for å bestå, og de er mer usikre på hva som kreves for å bestå. Dette peker mot at man føler seg sikrere med mer erfaring. Dette er også i tråd med det prøvenemndsmedlemmene uttrykker i fokusgruppeintervjuene.

Om lag 50 kommentarer påpeker at det ikke er noen felles standard i vurderingen av fagprøver. I underkant av 40 kommentarer indikerer også at de ønsker nasjonale kriterier, eller i det minste bedre nasjonale føringer for hva som kreves for å oppnå de ulike karakterene. Samtidig oppgir omtrent like mange kommentarer at vurderingskriteriene de har utarbeidet lokalt fungerer bra.

Alle informantene i fokusgruppeintervjuene oppgir at de bruker faste vurderingskriterier som er åpent tilgjengelige for kandidaten. Intervjuene tyder på at informantene har nytte av slike faste kriterier, og at de opplever det som en viktig faktor for å gi grundige og rettferdige vurderinger. Informantene oppgir at de stort sett er enige internt i nemnda rundt kandidatens karakter, særlig når det gjelder bestått-karakteren. Felles for alle prøvenemndene, er at kandidaten må kunne formidle en helhetlig forståelse av sitt eget arbeid, og kunne forklare hvorfor hen har gjort de valgene hen har gjort. Grovt sett kan vi si at for å få ikke bestått, skal det være mangler ved flere deler av prøven, og egenvurderingen viser gjerne at forståelsen av sammenhengen mellom planlegging og gjennomføring mangler. Sitatene under er fra ulike fag, og gir eksempler på at prøvenemndene vektlegger at kandidaten skal ha et visst refleksjonsnivå og en forståelse av årsakssammenhenger i faget:

Selv om et anlegg fungerer, hender det at folk har fått ikke bestått fordi de ikke vet hvorfor de har gjort det de har gjort og hvordan anlegget skal være. (Prøvenemndsmedlem, elektrikerfaget)

De som vi har strøket de siste årene har vært de kandidatene som ikke har sett sammenhenger i det hele tatt, og jo mer vi har spurt desto verre har det blitt kan du si. (Prøvenemndsmedlem, akvakulturfaget)

Er du en kandidat med lav kompetanse så er det egenvurderingen du sliter mest med. Sammenhengen mellom hva du har gjort og hva du kunne gjort er mangelfull. Er det på grensen til at vi kan gi dem hjelp til å komme over så gjør vi det. (Prøvenemndsmedlem, frisørfaget)

Informantene gir uttrykk for at de lar usikkerhet komme kandidaten til gode. Det framstår som at prøvenemndsmedlemmene gir kandidatene mye rom for å rette opp feil og mangler underveis i prøven. Spørsmålet som dukker opp ved tvilstilfeller, er gjerne av typen «ville jeg latt henne klippe meg?» eller «ville jeg ansatt ham som snekker?». Samtidig tyder fokusgruppeintervjuene på at lista for å få bestått, også kan ligge noe lavere enn dette:

Og sånn gjennomgående slurv, det er dessverre ofte slik at de akkurat klarer å få en bestått fordi du ikke akkurat klarer å sette fingeren på hva de gjør feil. Men det er jo ikke en du ville hatt i arbeid selv eller hatt til å utføre timer for deg. (Prøvenemndsmedlem tømmerfaget)

I noen tilfeller kan det også være grove feil som gjør at kandidaten får ikke bestått, men intervjuene tyder på at det er sjelden at en kandidat som ellers gjør det bra på prøven, begår en grov feil. Strykarakter er i stor grad basert på en helhetsvurdering, der prøvenemnda vurderer måloppnåelsen innenfor hver del av oppgaven. I noen tilfeller er det helt tydelige mangler som kommer fram under enkeltdeler av prøven – for eksempel at el-sikkerheten ikke er på plass i en prøve i elektrikerfaget, eller at forståelse av fiskevelferd og HMS mangler i akvakulturfaget. Helse, miljø og sikkerhet blir vektlagt i flere fag, og om det skorter på dette, kan det føre til at kandidaten ikke består.

I intervjuene kommer det fram at i tillegg til å gjøre vurderingen lettere, er vurderingsskjemaet en viktig kilde til dokumentasjon ved stryk. I intervjuene peker noen informanter på betydningen av at strykprotokollen er grundig. Å skrive slike protokoller innebærer nødvendigvis mer arbeid for prøvenemnda. En informant i tømmerfaget reflekterer rundt hva dette kan ha å si for om en kandidat får bestått eller ikke:

Det er veldig sjelden at vi er uenige [i karakteren], men akkurat ved stryk kan det være uenighet hvis han ligger helt på vippen. Da kan det være at en er litt mindre streng på det, at man slipper ham igjennom så man slipper å skrive rapporter. Heldigvis sjeldent, men det er vel på stryk det har vært diskusjon. (prøvenemndsmedlem tømmerfaget)

Registerdataanalysene i kapittel 3 viste stor variasjon i andelen meget godt bestått. Dette varierte både mellom fag og mellom fylker. Lavest andel meget godt bestått finner vi design og håndverksfag (15 prosent), og restaurant og matfag (19 prosent). I spørreundersøkelsen kommer det fram at prøvenemndsmedlemmene opplever det som tydelig hva som kreves for å få bestått meget godt. Dette resonnerer med det som kommer fram i fokusgruppene. To hovedfunn kan trekkes fram fra intervjuene: prøvenemndsmedlemmene synes å ha en klar oppfatning av hva en meget godt bestått skal være og karakteren framstår som omstridt.

For å få bestått meget godt, skal kandidaten ifølge lovverket²⁵ ha svært god kunnskap og forståelse i de fire delene som prøven består av. Men hva legger prøvenemndsmedlemmene i dette? Hvis man kan si noe generelt på tvers av fag om hva som kjennetegner karakter meget godt bestått, er det at kandidaten har en evne til å se helheten i eget arbeid, planlegge godt og vise stor evne til refleksjon. Kandidatens arbeid med HMS er også noe nemnda er opptatt av. I akvakulturfaget forstås refleksjonsevne og evne til kritisk tenkning som svært viktig i utøvelsen av faget – dette handler om fagets karakter:

Og i vårt fag er det faktisk sånn at det er veldig mye det ikke er fasit på. Så hvis du ikke kan stille spørsmål selv om noe av det står i en forskrift at du skal gjøre sånn og sånn, så kan man faktisk stille spørsmålet, men burde det kanskje heller ha vært sånn? (Prøvenemndsmedlem, akvakulturfaget)

I industrimekanikerfaget uttrykker informantene dette slik:

Planlegging og dokumentasjon er vel så viktig som det praktiske de gjør da. For å skille det litt så er det jo sånn at det kan være noe feil, men det skal ikke være mye feil. (Prøvenemndsmedlem, industrimekanikerfaget)

De har gode begrunnelser for valgene de har tatt, hvorfor og hvordan de har planlagt og gjennomfører jobben sin. Og at hvis det oppstår avvik eller behov for å endre på planen, at de kan gjøre det og forklare oss hvorfor det var nødvendig. (Prøvenemndsmedlem, industrimekanikerfaget)

Sitatene viser at meget godt bestått ikke nødvendigvis betyr at alt er plettfritt, men at man ser feil underveis, og klarer å rette dem opp. Her viser imidlertid intervjuene variasjoner mellom fagene. I frisørfaget forteller informantene at de gir rom for «litt rusk». I kokkfaget, derimot, har informantene det kriteriet at prøven faktisk skal være plettfri – «alt skal være perfekt». Slike kandidater er sjeldne, ifølge nemndsmedlemmene i kokkfaget. Også i tømmerfaget uttrykker informantene at en meget godt bestått skal være «99 prosent perfekt svennearbeid, og teorien perfekt».

Selv om informantene selv har en klar formening om hva som bør kjennetegne karakter meget godt bestått, betyr ikke dette at det er en gjengs oppfatning innad i nemnder om hva som kreves for å få denne karakteren. Dette kommer blant annet fram blant elektrikerne, der en informant påpeker at noen nemnder holder litt mer tilbake. En informant fra industrimekanikerfaget mener på sin side at meget godt bestått blir benyttet for ofte, men da i andre nemnder og innenfor andre industrifag. Dette påvirker uansett industrimekanikerfaget:

Men det gjør jo det samme, at hvis alle sveisere fått bestått meget godt, så virker en bestått karakter for en industrimekaniker mye verre. (Prøvenemndsmedlem, industrimekanikerfaget)

Sitatet tyder på at ulik bruk av karakteren meget godt bestått kan føre til en urettmessig nedvurdering av de som «bare» har karakter bestått. Dette blir et problem når karakteren brukes ulikt – mellom nemnder, fylker, eller mellom fag som ligger nær hverandre, som i industrifaget. I barne- og ungdomsarbeiderfaget erfarer informantene at det er svært ulik praksis rundt denne karakteren, og at den bør fjernes:

Ellers mener jeg at meget godt bestått karakteren bør fjernes – den blir for individuell og for mye opp til nemndene å bestemme. Kandidatene blir også litt

²⁵ Uttrykt i forskrift til opplæringslova, § 3-52, som «*mykje god eller framifrå kompetanse i faget*»

for mye opptatt av å få denne karakteren. Ser at det er forskjell mellom ulike nemndmedlemmer når de vurderer en prøve, ser det når vi skifter makker. (Prøvenemndsmedlem, BUA)

Samtidig uttrykker flere informanter, også i barne- og ungdomsarbeiderfaget, at det er viktig å kunne gi en bedre karakter til kandidater som skiller seg ut.

I hvilken grad opplever prøvenemndsmedlemmene at de har et godt nok grunnlag for å gi en pålitelig vurdering? I kapittel seks kom det fram at prøvens varighet og lokale forhold ser ut til å ha betydning for hvordan kandidatene blir fulgt opp underveis. I fag der prøven går over flere dager, følger prøvenemnda kandidaten opp fysisk i langt mindre grad. I kapittel sju kom det fram at kandidaten ikke nødvendigvis følges opp underveis i det hele tatt. I industrimekanikerfaget var prøvenemnda til stede kun ved oppstart og avslutning. Dette er interessant, spesielt fordi et element som HMS er en del av en arbeidsprosess, og ikke noe som kan betraktes i et sluttprodukt. Dette kommenteres også i tømmerfaget. I tømmerfaget i Oslo formidles det som nærmest uhørt å følge opp sjeldnere enn daglig, mens det i de andre nemndene (på tvers av fag) formidles som godt nok å følge opp én gang. Å følge opp minst en gang beskrives samtidig som helt nødvendig. I tømmerfaget knyttes dette blant annet opp til å følge opp hvordan kandidaten jobber med HMS, noe som ifølge informantene ikke kan fanges opp av sluttproduktet alene. At kandidaten følges opp under hele prøven i fagene der prøven har kort varighet, kan ha sammenheng med nettopp denne korte varigheten. I noen av fagene, kanskje først og fremst barne- og ungdomsarbeiderfaget og akvakulturfaget, kan det ha sammenheng med at det ikke finnes noe fysisk produkt som kan vurderes ved avslutning. Arbeidsprosessen er uansett en viktig del av kompetansen i samtlige av de åtte fagene i utvalget.

Både i fokusgruppeintervjuene og i de åpne tekstsvarene fra spørreundersøkelsen kommer det fram at prøvenemndene ønsker seg en mer omforent praksis rundt vurdering og karaktersetting. Å møtes på tvers av nemnder oppleves i dag som et savn. Betydningen av et slikt vurderingsfellesskap er i tråd med tidligere forskning (Gran & Gloppen, 2023). Over 60 kommentarer i spørreundersøkelsen handler om manglende kontakt mellom nemdene. I disse kommentarene påpekes det gjerne at dette bør skje i regi av fylkeskommune. Dette uttrykkes også i fokusgruppeintervjuet i akvakulturfaget. En av informantene i akvakulturfaget opplever det som et paradoks at det brukes så mye ressurser på videregående opplæring, samtidig som arbeidet rundt selve fagprøven blir nedprioritert fra fylkeskommunens side. Akvakulturfaget framstår som det faget i utvalget vårt der savnet etter felles samlinger og felles vurderingskriterier er størst. Informantene ønsker å møtes på tvers av fylker. De savner også et felles nasjonalt rammeverk for vurdering i faget, og retningslinjer på hva som skal være det minste kunnskapsnivået man kan forlange for at du kan kalle deg en fagarbeider. En av de to informantene forteller at de får tilbakemeldinger fra landsomspennende oppdrettsbedrifter om at det er for store sprik i vurderingspraksisen på tvers av fylkene:

For nå hender det jo at i selskaper over hele landet, de opplever at kandidaten stryker så det suser i ett fylke og får bestått meget godt i et annet fylke, da kan du begynne å lure på om det står på opplæringen eller om det er prøvenemnda det er noe galt med. (Prøvenemndsmedlem, akvakulturfaget)

De to deltakerne i intervjuet forteller at de sjelden møtes på tvers av nemnder, og at det kun har vært én samling de siste ti årene. Resultatet av denne mangelen på

vurderingsfellesskap er at, som informanten sier, prøvenemndene gjør det de tror er riktig:

Vi har jo vår måte å gjøre ting på her oppe, og det fungerer jo utmerket det synes jeg i hvert fall, men jeg har jo egentlig ingen anelse om hvordan det fungerer ellers, kanskje er vi på villspor. Selv om jeg tviler på det. Men det kan jo hende at vi gjør ting veldig forskjellig fra nemd til nemd og fylke til fylke, og det er jo ikke bra. (Prøvenemndsmedlem, akvakulturfaget)

En av informantene i elektrikerfaget forklarer hvordan vurderingskriterier, og vurderingspraksis, også kan variere innad i et fylke. I informantens fylke er det tre avdelinger, og tidligere opererte de med egne kriterier hver avdeling. På et tidspunkt samlet fylkeskommunen avdelingene til et felles møte, der de laget felles vurderingskriterier. Denne erfaringen gjorde det tydelig hvordan vurderingskriterier kan variere mellom nemnder. I den ene avdelingen bar kriteriene mer preg av synsing, mener informanten, mens de andre to hadde mer konkrete punkter. En lignende erfaring blir delt av en informant fra et annet fylke. Dette fylket har vært gjennom en sammenslåing, og planen er å gå sammen på tvers av de gamle fylkene, for å sikre at vurderingskriteriene er felles. I et tredje fylke var det Nelfo som tok initiativ til at prøvenemnda foretok en grundig gjennomgang av vurderingskriteriene. Nelfo reagerte på at det var en stor andel som strøk på fagprøven i elektrikerfaget. Etter gjennomgangen, for rundt 12 år siden, ble kvaliteten på vurderingspraksisen bedre, mener informanten. At nemndene samles for å diskutere vurderingskriterier kan ha stor betydning for at vurderingen blir likere på tvers av avdelinger. Der nemnder har møttes på tvers, først og fremst innad i et fylke, er erfaringene positive.

Akvakultur ser primært til fylkeskommunen og Udir for en bedre standard for vurdering, mens elektro ikke ansvarliggjør utdanningsmyndighetene på samme måte. Dette kan skyldes at kvaliteten i fagopplæringen i elektrikerfaget er bevart av andre instanser. Medlemmene i prøvenemnda for elektrikerfaget beskriver et trepartssamarbeid mellom prøvenemnda, bedriftene og opplæringskontoret for å få til det beste for kandidatene.

8.4 Personlig egnethet og kvaliteten på lærebedriften

Et aspekt ved prøvene som ofte nevnes av prøvenemndsmedlemmene i intervjuene, er at kandidatene ofte er svært nervøse på prøvedagen. «Testengstelse» er noe eksamensgruppa knyttet til dimensjonen rettferdighet i vurderingskvalitet (Utdanningsdirektoratet, 2019). At nervøsiteten kan påvirke prøveresultatet, er et viktig moment. I gjennomføringen av fag- og svenneprøver blir nemndas evne til å gjøre kandidaten trygg, en viktig dimensjon ved rettferdig vurdering. Personlig egnethet er et tema som blir tatt opp både av representantene fra fylkeskommunene og av prøvenemndsmedlemmene som deltok i fokusgruppeintervjuene. I intervjuene kommer det fram at evnen til å gjøre kandidaten trygg, det å «være litt psykolog» og det å kunne snakke til ungdommer som er veldig nervøse, eller har diagnoser eller problemer som det bør tas hensyn til, er en viktig del av det å drive prøvenemndsarbeid på en god måte. I intervjuet med prøvenemnder i elektrikerfaget kom det også fram at det å få kandidatene i tale under vurderingssamtalen, er noe som vektlegges av informantene, og krever en viss sosial kompetanse hos prøvenemnda. En trygg relasjon mellom kandidat og den som vurderer, bør dermed forstås som en tilleggsdimensjon i vurderingskvalitet i fag- og svenneprøver.

En viktig dimensjon ved vurderingskvalitet, er at kandidaten skal få anledning til å vise fram kompetansen sin. Men hva om kandidaten ikke har fått den opplæringen i bedrift som hen skulle hatt, i tråd med læreplanen? I fokusgruppeintervjuene snakker prøvenemndsmedlemmene om flere tilfeller der bedrifter de har besøkt ikke oppfyller kravene til hva en lærebedrift skal være. Dette kan handle både om at bedriftens virksomhet ikke er egnet til å være lærebedrift i det aktuelle faget, eller bedrifter som ikke har gitt kandidaten den oppfølgingen hen skulle hatt. Det førstnevnte aspektet er det som trekkes fram oftest. Kvaliteten på lærebedriften er et aspekt ved fag- og yrkesopplæringen som kan rokke ved prinsippet om validitet. Samtidig utfordrer det også prinsippet om rettferdig vurdering.

I Riksrevisjonens rapport om lærebedrifter (2013) kommer det fram at få lærebedrifter blir fratatt godkjenning. Ti fylkeskommuner oppgir at ingen lærebedrifter er fratatt godkjenning i perioden fra 2006 til 2010. Tolv fylkeskommuner opplyser at ingen lærebedrifter mistet godkjenningen i 2011. I rapporten kommer det fram at det er en etablert praksis med oppfølging og regodkjenning av lærebedrifter som ikke har hatt lærling på to år. Dette tyder på at så lenge en lærebedrift har minst en lærling hvert andre år, blir denne ikke gjenstand for slik regodkjenning. Ifølge fylkeskommunene skal det ligge kritikkverdige forhold s til grunn for at en bedrift mister godkjenningen. Dette kan det være krevende å dokumentere, ifølge fylkeskommunene (Riksrevisjonen, 2013).

I intervjuene med prøvenemndsmedlemmene kommer det tydelig fram at det mangler et godt system for å sikre at lærebedrifter holder god nok kvalitet, og sikrer lærlinger en rettferdig vurdering. Tømrerne forteller blant annet om lærlinger som «ikke har gjort annet enn gipsing i to år», eller at firmaet har spesialisert seg på råte-skader. Ifølge medlemmene har dette stor betydning for kandidatens kompetanse. Som et av medlemmene sier det:

Så skal de plutselig sette opp en bod, men så har de aldri gjort det. Så da spør vi, hva er kriteriene for å bli lærebedrift? (Prøvenemndsmedlem, tømrerfaget).

Som tidligere nevnt, tyder intervjuet på at antallet entreprenørbedrifter er en faktor som særlig prøvenemndene i Oslo må forholde seg til. Også informanter fra andre fag forteller at de møter på uegnede lærebedrifter. Dette kommer fram både i salgsfaget, kokkfaget og elektrikerfaget. Fokusgruppeintervjuene tyder ikke på at prøvenemndene vurderer kandidater mildere dersom lærebedriften har gitt for dårlig opplæring. Både i kokkfaget og i industrimekanikerfaget uttrykkes det tydelig at det er bedriftens ansvar å sikre riktig opplæring, og at de tester kandidaten uavhengig av kvaliteten ved lærebedriften. At det likevel kan skje at kandidatene i slike bedrifter får en mildere vurdering, kom imidlertid fram i intervjuene med fylkeskommunene.

I salgsfaget forteller prøvenemndsmedlemmer om tilfeller som i praksis kan karakteriseres som utnyttelse av lærlinger, der bedriftene tar inn lærlinger kun for å tjene penger og at de ikke tenker over at de skal lære og utvikle seg. En informant hevder at prøvenemnda her kan bruke sin stemme til å avdekke slike ting i bedriftene. Sårbarheten i dette er likevel at fylkeskommunen ikke tar tak i det selv om det for eksempel har kommet to varslinger – det må mer til, ifølge informantene i prøvenemndene. Dette kommer også fram i tømrerfaget. Prøvenemndsmedlemmene beskriver det som vanskelig å få gehør hos fylkeskommunen, dersom de rapporterer om mangler ved lærebedriften. En informant forteller at fylkeskommunen ikke agerer på slike tilbakemeldinger før det kommer 10-15 varslinger. Om en bedrift bare har én lærling i året, kan det ta lang tid før noe blir gjort. En representant fra prøvenemnd i tømrerfaget utdyper:

Og vi har to ganger med samme firma opplevd at de er konkurs midt under prøven, så de kommer og henter bil og verktøy, en gang måtte lærlingen låne verktøy av meg for å gjøre ferdig prøven, og likevel får de lov til å fortsette å ha lærlinger. Det er det mest frustrerende, når det er bedrifter vi gir beskjed om at ikke burde ha lærlinger. (Prøvenemndsmedlem, tømrefaget)

Omtrent 50 av kommentarene fra spørreundersøkelsen handler om kvaliteten på lærebedrifter. Blant annet handler omtrent 20 kommentarer om at det er flere bedrifter som ikke burde ha lærlinger grunnet manglende oppfølging. Her har noen av kommentarene nevnt at det bør stilles strengere krav til dokumentert læring gjennom læreperioden, for eksempel ved bruk av opplæringsplaner. Ti av kommentarene handler om lærebedrifter som ikke egner seg fordi de er veldig spesialiserte. Ettersom slike bedrifter ofte opererer innenfor et veldig snevert felt, blir det vanskelig å lage fagprøver som er brede nok til å omfatte alt lærlingen skal ha vært igjennom i løpet av læretiden, og som likevel reflekterer hva lærlingen faktisk har jobbet med. Ytterligere 20 kommentarer handler om at kravene som stilles til lærebedrifter generelt er for lave, og at noen bedrifter ikke tar oppgaven på alvor.

8.5 Oppsummering

I dette kapitlet har vi drøftet sentrale dimensjoner knyttet til vurderingskvalitet i fag- og svenneprøver.

Gjennomgangen viser at validitet, spesifisert som hva kandidaten testes i og hvordan læreplanen brukes, har sammenheng med flere faktorer. Først og fremst kan dette knyttes til hvilket fag kandidaten skal prøves i. Det handler også om forståelsen av hva som er sentral kompetanse i faget, og hvordan denne kompetansen kan måles. Noen fag er «selvbærende»: prøvenemndene «vet» hva en tømrer er. I andre fag er det mer usikkerhet knyttet til hva det vil si å være en fagarbeider. Kombinert med en åpen læreplan, kan dette føre til at prøven i slike fag tilpasses virksomheten i bedriften i større grad. Videre har det betydning hvilke rammer som er satt for fagprøvens lengde. Lengden har også betydning for hvor lett det er å teste de ulike målene innenfor gitte rammer. Kvaliteten på lærebedriften er et aspekt ved fag- og yrkesopplæringen som kan rokke ved prinsippet om validitet. Samtidig utfordres prinsippet om rettfærdig vurdering.

I salgsfaget og kontorfaget tester man kunnskapen om kompetansemålene, men ikke den praktiske kompetansen. Også dette aktualiserer temaet validitet: hva skal fagprøven egentlig måle? Om fagprøven skal måle kompetansen i faget slik det faktisk utøves i arbeidslivet, kan det reises spørsmål ved om prøven i salgsfaget og kontorfaget måler det prøven skal måle.

I spørreundersøkelsen kunne prøvenemndene ta stilling til påstanden om at forrige prøve var egnet til å teste om kandidaten er en god fagarbeider. Om vi bare ser på de som svarer at de er helt enig i påstanden, er det signifikant færre enn gjennomsnittet som svarer dette i elektrofagene. Tilsvarende sier signifikant *flere* i helse- og oppvekstfagene og bygg- og anleggsteknikk at de er helt enig i at fagprøven var god på å måle om kandidaten var en god fagarbeider. En forklaring kan være omfattende bruk av prøvestasjon i elektrikerfaget.

Reliabilitet i vurderingen av fag- og svenneprøver kan særlig knyttes til bruk av vurderingskriterier og om prøvenemndsmedlemmene opplever å ha et vurderingsfellesskap. Spørreundersøkelsen viser at over 90 prosent av prøvenemndene brukte faste vurderingskriterier ved forrige fagprøve, og 80 prosent opplevde kriteriene som nyttige. Selv om langt de fleste respondentene føler seg sikre i sin vurdering av hva

som kreves for å bestå prøven, finner vi at dette varierer mellom fag. Intervjuene viser at flere medlemmer uttrykker at de savner et vurderingsfellesskap og en mer omforent vurderingspraksis innenfor sitt fag.

Flere faktorer kan knyttes rettferdig vurdering i fag- og svenneprøver. I dette kapitlet har vi trukket fram medlemmenes personlige egnethet, fordi kandidatene noen ganger kan være så engstelige at det kan være vanskelig å gjennomføre fagprøven dersom prøvenemnda ikke jobber bevisst med å roe ned og trygge kandidaten. Dette kan være aktuelt uavhengig av om kandidater har særskilte behov som gir krav på tilrettelegging. Intervjuene tyder forøvrig på at slik tilrettelegging blir ivaretatt. Rettferdig vurdering handler også om kandidattype, og at alle skal vurderes likt uavhengig av om de er lærlinger, elever eller praksiskandidater. Også her tyder våre funn på at ulike kandidattyper vurderes likt, med noen unntak. Samtidig er det viktig å bemerke at når opplæringen ikke er lik, som i elektrikerfaget, kan utfallet av prøven likevel bli annerledes, særlig for elevene.

Gjennomgangen viser at de ulike elementene ved vurderingskvalitet noen ganger kan komme i konflikt med hverandre. Et eksempel er nettopp prøvenemndenes syn på bruken av prøvestasjon, som tydeliggjør avveiningen mellom håndterbarhet på den ene siden, og validitet, autenticitet og rettferdighet på den andre. Hvordan prøvenemndsmedlemmene bedømmer kvaliteten i prøver gjennomført ved prøvestasjon, er til en viss grad relatert til hvilket fag de skal vurdere. Samtidig tyder intervjuene på at hensynet til håndterbarhet, eller praktisk gjennomførbarhet, kan være med på å påvirke hvordan prøvenemndene forstår kvaliteten i prøver som er gjennomført på denne måten.

Forståelsen av kvaliteten i bruken av prøvestasjon, har imidlertid også sammenheng med kvaliteten på lærebedriften, og lærebedriftens virksomhet. Dette er særlig tydelig i tømrerfaget. Her kan prøvestasjonen bidra til å bevare prøvens validitet i større grad enn hva som ville vært mulig i lærebedriften. I elektrikerfaget handler bruken av prøvestasjon først og fremst om prøvens håndterbarhet.

9 Diskusjon og avslutning

Et bakenforliggende spørsmål i denne rapporten har vært: Hva skjer når arbeidslivets vurderingstradisjoner møter utdanningssystemets regelverk? Fag- og svenneprøven har lange tradisjoner i Norge. Tradisjonelt har partene i arbeidslivet gjennom prøvenemndene hatt stor innflytelse på gjennomføringen av fag- og svenneprøven i håndverksfagene. Fagets og arbeidslivets representanter har i stor grad bestemt innholdet i prøvene og kriteriene for vurdering (Nore & Lahn, 2015). Selv om de formelle rammene er annerledes i dag, har arbeidslivet stadig en form for eierskap til fagopplæringen. Rent formelt er det gjennom faglig råd, Samarbeidsrådet for yrkesopplæring (SRY) og yrkesopplæringsnemnda at arbeidslivet påvirker fagopplæringen. Men det er klart at prøvenemndene, som oppnevnes med bakgrunn i sin kompetanse og arbeidslivserfaring, også er en del av arbeidslivets uformelle eierskap til fagopplæringen. Det er prøvenemndene som vurderer om en lærling, elev eller praksiskandidat skal oppnå et fag- eller svennebrev. Samtidig er fag- og svenneprøven er en vurderingsform i videregående opplæring, og er regulert av opplæringslov og forskrift. De formelle rammene gir prøvenemndene rom for å bruke skjønn i både hvordan de skal gjennomføre og vurdere prøvene.

Vi har i denne rapporten besvart tre hovedproblemstillinger: 1) Hvordan prøves kandidatens kompetanse i fag- og svenneprøven? 2) Hva påvirker kvaliteten på vurderingen av kandidatens kompetanse? og 3) Hvilken rolle spiller læreplanene i fag- og svenneprøver? Både hvordan kandidatene prøves, og hvilken rolle læreplanene spiller, kan forstås som deler av en overordnet diskusjon av hva som faktisk påvirker kvaliteten på vurderingen av kandidatens kompetanse. I dette kapitlet drøfter vi noen sentrale funn knyttet til hva som påvirker vurderingskvalitet.

Prøvenemndsmedlemmene står overfor flere avveininger når de skal vurdere kompetansen til kandidatene som skal opp til fag- og svenneprøve. Prøven skal teste kandidatens fagkompetanse, og holde seg til læreplanen. Prøven skal også tilpasses virksomheten der kandidaten har vært i lære. Samtidig skal den holdes innenfor en ramme på et gitt antall dager, og den skal være håndterbar for prøvenemnda. Bruken av læreplanen varierer mellom fagene. Dette handler også om prøvenemndas forståelse av fagkompetanse: hva er faglighet i deres fag? Antall kompetansemål i læreplanen ser ut til å ha betydning. I noen fag er det praktisk vanskelig å rekke over en stor mengde kompetansemål. Når prøvenemnda gjør et utvalg av kompetansemål, eller et utvalg av hvilke elementer i læreplanen som kan testes, er dette dels basert på hva kandidaten har vært gjennom i læretiden, men også basert på hva prøvenemnda anser som viktige ferdigheter i faget. Et eksempel er vektleggingen av sveising i industrimekanikerfaget, og det å kunne sette inn en dør i tømmerfaget. Dersom denne normen er gjengs på tvers av nemnder og fylker, kan vurderingen uansett anses rettferdig. Men dersom det er slik at det prøvenemnda betrakter som sentrale ferdigheter i faget varierer etter lokale eller individuelle forhold, er det mer problematisk. Bruken av læreplanen handler også om hvordan prøver faktisk gjennomføres – som i salgsfaget, der hele eller deler av prøven gjennomføres skriftlig, og kompetansemålene nærmest kan kvitteres ut.

I fokusgruppeintervjuene framstår det som at prøvenemndsmedlemmene stort sett er fornøyde med hvordan prøvene gjennomføres, og de anser prøven som godt egnet til å fange opp fagkompetanse. I spørreundersøkelsen er det imidlertid en betydelig andel, rundt 20 prosent, som bare er delvis enige i at prøven var godt egnet til å fange opp om kandidaten er en god fagarbeider. Intervjuene kan her bidra med noen svar på hva dette kan skyldes.

Et poeng som kommer fram, er at noen prøvenemndsmedlemmer kunne tenke seg en lengre praksisdel, slik at de i større grad fikk observert kandidaten i utøvelsen av arbeidet. I noen fag (og nemnder) er prøvestasjon mye brukt, og selv om de fleste nemndene ser ut til å anse prøver ved prøvestasjon som godt nok for å vurdere kompetansen til kandidaten, kommer det likevel fram i intervjuene at noen ferdigheter ikke lar seg fange opp når prøven avholdes på denne måten. Dette gjelder for eksempel i frisørfaget, der det blir påpekt at for å måle kandidatens helhetlige fagkompetanse, inkludert evnen til å håndtere ulike oppgaver samtidig, må prøven, eller deler av prøven, avholdes ved en salong. I elektrikerfaget viser intervjuet at prøver som utøves ute i verden, fanger opp flere ferdigheter som er viktige i faget; som for eksempel det å forholde seg til andre yrkesgruppers arbeid underveis i ens eget arbeid.

Et annet poeng er i hvilken grad kandidaten følges opp i løpet av gjennomføringen av prøven. Industrimekanikerfaget er et fag der HMS framheves som en viktig ferdighet. Om kandidaten i liten grad blir fulgt opp underveis, kan ikke vurderingskvaliteten sies å være ivaretatt når det gjelder akkurat denne delen av fagkompetansen. Samtidig er dette en avveining mot håndterbarhet – hva er prøvenemndas muligheter for oppfølging, gitt rammene rundt prøvenemndsarbeid? I spørreundersøkelsen kom det fram at flere prøvenemndsmedlemmer føler at de får lite forståelse fra fylkeskommune og opplæringskontor, blant annet for reisetid og arbeid utover normal arbeidstid, et komplisert system for å føre lønn, og at det generelt er vanskelig å få kontakt med fylkeskommunen. Dette går spesielt igjen i spesialiserte/snevre fag og fag med turnusordninger. Dette beskriver betingelser rundt prøvenemndsarbeid som ser ut til å kunne bidra til at håndterbarhet blir vektlagt mer enn det som kanskje er ønskelig.

I fag- og svenneprøven skal kandidaten kunne testes i alle kompetansemålene i læreplanen, og arbeidsoppgavene skal fylle kravene til faglig kompetanse. Selv om dette ikke er uttrykt eksplisitt i lovverket, ligger det i dette at fagprøven skal måle kandidaten i kompetansen som kreves for å faktisk utøve faget, og ikke bare beskrive utøvelsen i abstrakt forstand. Hvordan faglig kompetanse skal forstås, vil selvsagt variere etter fag. Noen fag krever mer skriftlig arbeid enn andre, for eksempel kontor- og administrasjonsfaget. At noen nemnder i kontor- og administrasjonsfaget og salgsfaget utelukkende baserer prøven på skriftlig arbeid, må likevel karakteriseres som en mangel ved prøvens validitet. Kunnskap om kompetansemålene i læreplanen og evne til å uttrykke disse skriftlig, er ikke det samme som nærhet til fagets praktiske utøvelse og helhetlige fagkompetanse. I disse to fagene har fagprøven i et av fylkene en form og et innhold som ligger langt unna slik faget praktiseres i arbeidslivet. I salgsfaget er det interessant å trekke fram kontrasten fra det andre fylket representert i fokusgruppa. Her vektlegges andre aspekter som det er vanskelig å fange opp i en skriftlig prøve, som kreativitet i utøvelsen av faget.

Fokusgruppeintervjuet tyder på at skriftlig gjennomføring kan forklares av praktisk gjennomførbarhet, eller håndterbarhet, rundt fagprøven. Det kan også betraktes som et forsøk på å sikre rettferdighet, at alle blir testet i det samme, uavhengig av hvor de har vært i lære. Samtidig kan dette gå på bekostning av prøvens validitet. Tidligere forskning viser at lærlinger i salgsfaget ofte har begrensede arbeidsoppgaver og begrenset ansvar, og ikke alltid får vist kompetansen sin der de er i lære

(Skålholt mfl., 2023). Om kandidater i salgsfaget har gjennomført en læretid med svært smale arbeidsoppgaver, og jobber i en virksomhet der det ikke er mulig å teste en bredde av kompetansemål i praksis, blir en skriftlig oppgave en løsning for prøvenemnda. Her kan vi trekke en parallell til tømmerfaget, der kandidater gjennomfører prøven ved en prøvestasjon, for å sikre en bredde i prøven dersom virksomheten er for smal. I salgsfaget blir kandidater bedt om å vise sin kompetanse i skriftlig form i stedet. At dette er gjennomført som en standard i det ene fylket i utvalget, er både interessant og problematisk: Selv om en kandidat kanskje har vært i lære i en virksomhet der det har vært mulig å utøve en bred kompetanse, får kandidaten i liten grad mulighet til å vise dette i praksis. Om en skriftlig prøve er egnet til å teste fagkompetanse, bør diskuteres.

Kvaliteten på opplæringen har betydning for kandidatens sannsynlighet for å bestå fagprøven. At elever som har gått alternativ vg3 i regi av skolen har så mye større sannsynlighet for å stryke på fagprøven, er en tydelig indikasjon på dette. Dette kommer også fram i intervjuene med prøvenemndsmedlemmene. Et annet tema som kom tydelig fram i intervjuene, er utfordringen knyttet til lærebedrifter som ikke holder god nok kvalitet. Dette kan handle om at lærlingen har fått mangelfull opplæring og oppfølging i læretida. Samtidig kommer det fram at noen bedrifter har en virksomhet som ikke passer til den opplæringen kandidaten skal få innenfor sitt fag. Problemet er dermed ikke nødvendigvis at viljen til intern oppfølging mangler, men snarere at bedriften ikke passer til faget som skal læres. Samtidig betyr ikke mangelfull opplæring i bedrift nødvendigvis at kandidaten stryker på fagprøven. Dette beskrives blant annet i frisørfaget, der en informant hevder at kandidatene kan gamble på innholdet i svenneprøven. Kandidaten skal i prinsippet kunne testes i hele læreplanen, men i praksis er det ikke mulig å dekke alle kompetansemålene i en og samme prøve. Prøvenemnda må da gjøre skjønnsmessige valg, og det blir da nærliggende å velge noe som gjenspeiler det kandidaten har gjort i bedriften. Kvalitet i opplæringen som sådan kan dermed ikke kontrolleres av prøvenemnda alene. Det krever gode lærebedrifter og et system for tilsyn med den opplæringen som foregår der. Etter det som kommer fram i intervjuet med prøvenemndene, er ikke dette systemet på plass i dag. Funnene i denne studien tyder på at det bør være kanaler for tilbakeføring av informasjon fra prøvenemnda til fylkeskommunen og opplæringskontorene om lærebedrifter som ikke passer eller ikke gjør jobben sin, og om lærlingeopplæring som ikke holder akseptabel kvalitet. Stryk på fagprøve er nok en faktor som noen fylkeskommuner følger med på, men i tilfeller der prøvenemnder tilpasser fagprøven og vurderingen i så stor grad at det går ut over kvaliteten i vurderingen, tilsløres dårlig kvalitet ved lærebedriften, særlig dersom dette ikke kommuniseres til fylkeskommunen.

Temaet om lærebedrifter som ikke egner seg, diskuteres først og fremst blant prøvenemndsmedlemmene, men det kommer også fram i intervjuene med fylkeskommunene. Intervjuene tyder på at sikring av at lærebedriftene holder god nok kvalitet ikke kan overlates til opplæringskontorene alene. At prøvenemndsmedlemmer rapporterer til fylkeskommunen om feil og mangler ved lærebedrifter uten at dette har noen følger for lærebedriften det gjelder, er problematisk. Samtidig er det uklart hva som kan forklare hvorfor prøvenemndenes varslinger ikke tas til følge av fylkeskommunen. En informant mener det er nærliggende å tro at dette handler om mangel på lærebedrifter, men intervjuene viser også eksempler på at manglende oppfølging av varsling forekommer der det er lærlinger det er mangel på.

Denne rapporten synliggjør også behovet for at prøvenemndene kan drøfte normer for faglighet og vurderingspraksis i et fellesskap. Det oppleves som et savn at nemnder ikke får møtes på tvers. Opplæring ved oppstart ser ikke ut til å være nok for å

dekke dette behovet. Deltakerne i fokusgruppeintervjuene var ofte enige i hva som er god kvalitet i fagprøver, på tvers av nemnder og fylker. Salgsfaget og akvakulturfaget framstår her som tydelige unntak. I sistnevnte fag var kun ett fylke representert i fokusgruppeintervjuet. Disse deltakerne hadde likevel en klar formening om at vurderingen i faget varierer for mye. Akvakulturfaget framstår som et fag der prøvenemndene opplever at vurderingspraksisen varierer mellom nemnder og fylker. Samtidig viser intervjuene at også i andre fag, og da gjerne fag med etablerte normer for hva som kjennetegner en god fagarbeider, savner prøvenemndsmedlemmene en felles vurderingspraksis som ikke bare gjelder innad i et fylke, men på tvers av fylker. Nemnder som hadde fått til dette, hadde gode erfaringer og mente at det hadde bedret kvaliteten i vurderingene. Dermed hadde både påliteligheten og rettferdigheten rundt prøvene, blitt bedre. I noen fag varierer det relativt mye hva som vektlegges i opplæringen i bedrift etter geografisk beliggenhet, for eksempel i tømmerfaget. Hvordan en felles vurderingspraksis skal forenes med store forskjeller mellom virksomheten i et lærefag, kan dermed bli et viktig tema.

Behovet for felles vurderingspraksis og at nemnder møtes på tvers, formidles også av ansvarlige for fag- og svenneprøver i fylkeskommunene. Forbedret vurderingskvalitet krever både flere møtepunkter mellom prøvenemndene og bedre rammebetingelser for å utøve prøvenemndsarbeid. Fylkeskommunen kan bidra til at prøvenemndene får en omforent praksis rundt vurdering internt i et fylke. Men møter mellom prøvenemnder kan også organiseres nasjonalt, og intervjuene tyder på at prøvenemndene ønsker dette.

Referanser

- Aspøy, T. M. & Nyen, T. (2015). *Godt, men ikke for godt. Evaluering av forsterket alternativ vg3 for elever som ikke får læreplass. Sluttrapport*. Fafo-rapport 2015:46. <https://www.faf.no/images/pub/2015/20551.pdf>
- Bakken, R. (2020). *HELVYRD Helhetlig vurdering i et yrkesdidaktisk perspektiv* [OsloMet]. Oslo. <https://skriftserien.oslomet.no/index.php/skriftserien/article/view/721/235>
- Deichman-Sørensen, T., Høst, H., Michelsen, S., Nore, H., Olsen, O. J. & Tønder, A. H. (2011). *Prøvenemdenes arbeid med fag- og svenneprøven. En undersøkelse av fem fag* (Fafo-rapport 2011:11). Fafo. http://www.faf.no/media/com_netsukii/20202.pdf
- Faglig råd for elektrofag. (2018). *Fag og svenneprøven «Sluttvurdering det bør investeres i?»* <https://files.nettsteder.regjeringen.no/wpuploads01/blogs.dir/249/files/2019/06/Vedlegg-rapport.pdf>
- Forskrift til opplæringslova (2006). *Forskrift til opplæringslova*. (FOR-2006-06-23-724). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-06-23-724>
- Gran, L. & Gloppen, B. H. (2023). Prøvenemnders tolkningsfellesskap og vurdering av fag- og svenneprøven. *Norsk Pedagogisk Tidsskrift*, (2), 166-178. <https://doi.org/doi.org/10.18261/npt.107.2.6>
- Grønmo, S. (2016). *Samfunnsvitenskapelig metode*. Fagbokforlaget.
- Gulikers, J. T., Bastiaens, T. J. & Kirschner, P. A. (2004). A five-dimensional framework for authentic assessment. *Educational technology research and development*, 52(3), 67-86. <https://doi.org/10.1007/BF02504676>
- Hellevik, O. (2015). Hva betyr respondentbortfallet i intervjuundersøkelser? *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 56(02), 211-229. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-291X-2015-02-0>
- Høst, H. (Red.). (2015). *Kvalitet i fag- og yrkesopplæringen: Sluttrapport*. NIFU/Fafo/UiB/HiOA. <http://hdl.handle.net/11250/284140>.
- Høst, H. & Smedsrud, J. (2022). *Vg3 fagopplæring i skole – av akseptabel kvalitet? Evaluering av tiltak rettet mot videregående opplæring i Utdanningsløftet 2020*. NIFU-rapport 2022:16. NIFU. <https://hdl.handle.net/11250/3013072>
- Løkken, G. (2012). *Levd observasjon: En vitenskapsteoretisk kommentar til observasjon som forskningsmetode*. Cappelen Damm Akademisk.
- Michelsen, S., Høst, H. & Gitlesen, J. P. (1998). *Fagopplæring og organisasjon mellom reform og tradisjon. En evaluering av Reform 94*. Sluttrapport. AHS – gruppe for flerfaglig arbeidslivsforskning, Universitetet i Bergen.
- Nore, H. & Lahn, L. C. (2015). Resultatkvalitet uttrykt gjennom fag- og svenneprøver. I H. Høst (Red.), *Kvalitet i fag- og yrkesopplæringen. Sluttrapport*. s. 145-173. NIFU.
- NOU 2022: 13.). *Med videre betydning – et helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling i barnehage og skole*. Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2022-13/id2929000/>
- Olsen, O. J. (1998). *Fagopplæring i bedrift: sentrale mål og lokal virkelighet. Evaluering av Reform 94*. Universitetet i Bergen. <https://bora.uib.no/handle/1956/8417>
- Olsen, O. J., Reegård, K., Seland, I. & Skålholt, A. (2015). Læringsmiljø og gjennomføring. I H. Høst (Red.), *Kvalitet i fag- og yrkesopplæringen. Sluttrapport* - s. 83-144. NIFU. <http://hdl.handle.net/11250/284140>
- Opplæringslova (1998) *Lov om grunnskolen og den videregående opplæringa*. (LOV-1998-07-17-61). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-61>
- Postholm, M. B. & Jacobsen, D. I. (2018). *Forskningsmetode for masterstudenter i lærerutdanningen*. Cappelen damm akademisk.

- Rafoss, T. W. & Witsø, H. (2014). *Fagenes krav og lovens bokstav–En kvantitativ undersøkelse av prøvenemndene på Agder*. Norsk Pedagogisk Tidsskrift, 98(2), 78-92.
- Riksrevisjonen (2013). Riksrevisjonens undersøkelse av fagopplæring i bedrift. Dokument 3:6 (2012-2013)
- Ringdal, K. (2007). *Enhet og mangfold: samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. Fagbokforlaget.
- Skålholt, A., Aakernes, N., Andresen, S., Aspøy, T. M., Dahlback, J., Høst, H., Johannesen, H.S., Lillebø, O. S., Lyckander, R. H., Lysvik, R. R., Nyen, T. & Vagle, I. (2023). *Evaluering av fagfornyelsen yrkesfag, delrapport 2*. NIFU-rapport 2023:12. <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle/11250/3083924/NIFURapport2023-12.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Utdanningsdirektoratet. (2019). *Erfaringer fra nasjonal satsing på vurdering for læring (2010–2018)*. <https://www.udir.no/tall-og-forskning/finn-forskning/rapporter/erfaringer-fra-nasjonal-satsing-pa-vurdering-for-laring-2010-2018/#>
- Utdanningsdirektoratet. (2020). *Vurderinger og anbefalinger om fremtidens eksamen*. <https://www.udir.no/eksamen-og-prover/eksamen/vurderinger-og-anbefalinger-fremtidens-eksamen/>
- Utdanningsdirektoratet (2021, 10. desember). Lage og vurdere fag- og svenneprøver. <https://www.udir.no/utdanningslopet/videregaende-opplaring/lage-vurdere-fag-svenneprøver/>
- Utdanningsdirektoratet (u.å.). Individuell vurdering Udir-2-2020. <https://www.udir.no/regelverkstolkninger/opplaring/Vurdering/udir-2-2020-individuell-vurdering/vii.-sarskilte-bestemmelser-om-fag-svenneproven-og-kompetanseproven/> [Lesedato: 15.08.2023]
- Aakernes, N., Andresen, S., Bergene, A. C., Dahlback, J., Høst, H., Johannesen, H. S., Skålholt, A., Tønder, A. H. & Vagle, (2022). *Evaluering av fagfornyelsen yrkesfag, delrapport 1: Bakgrunn, prosess og implementering på vg1* (Rapport 2022:8). NIFU. <https://hdl.handle.net/11250/2990375>

Vurdering og kvalitet i fag- og svenneprøver

Hvert år går 30 000 personer opp til fag- og svenneprøven i Norge. Det er prøvenemndene som vurderer om en lærling, elev eller praksiskandidat skal oppnå et fag- eller svennebrev. I prøvenemndene sitter medlemmer med fagkompetanse og lang arbeidserfaring. Hele 8000 prøvenemndsmedlemmer står registrert i landets fylkeskommuner, og de gjør et stort arbeid.

Fag- og svenneprøven er en etablert prøveform med lange tradisjoner, samtidig som prøvene er regulert av opplæringsloven og forskrift. Hva skjer når arbeidslivets vurderingstradisjoner møter utdanningssystemets regelverk? I denne rapporten har vi undersøkt gjennomføringen og kvaliteten i vurderingen av fag- og svenneprøver. Vi har også kartlagt prøvenemndenes bakgrunn, deres motivasjon for å sitte i prøvenemnd, og prøvenemndsarbeid sett fra fylkeskommunenes ståsted. Vi finner at det er betydelig fagvariasjon i hvor stor andel som består fag- og svenneprøven, og stor variasjon i hvordan prøvene blir gjennomført. Prøvenemndsmedlemmene etterlyser et bedre vurderingsfellesskap på tvers av nemnder og fylker, og en mer omforent vurderingspraksis.



Borggata 2B
Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 2023:27
ID-nr.: 20863