

**Hur inlärningsstilar kan tillgodoses i  
vuxenutbildning**

**(HS-IDA-EA-99-506)**

**Anneli Friborg (a96annfr@student.his.se)**

*Institutionen för datavetenskap*

*Högskolan i Skövde, Box 408*

*S-54128 Skövde, SWEDEN*

Examensarbete på det kognitionsvetenskapliga programmet under  
vårterminen 1999.

Handledare: Hanna Risku

### **Hur inlärningsstilar kan tillgodoses i vuxenutbildning**

Examensrapport inlämnad av Anneli Friborg till Högskolan i Skövde, för  
Kandidatexamen (B.Sc.) vid Institutionen för Datavetenskap.

**1999-06-11**

Härmed intygas att allt material i denna rapport, vilket inte är mitt eget, har blivit tydligt identifierat och att inget material är inkluderat som tidigare använts för erhållande av annan examen.

Signerat: \_\_\_\_\_

## **Hur inlärningsstilar kan tillgodoses i vuxenutbildning**

**Anneli Friborg (a96annfr@student.his.se)**

### **Sammanfattning**

En lista med förslag på metoder som kan användas inom vuxenutbildning är resultatet av detta arbete. Dessa metoder har tagits fram med utgångspunkt dels från teorierna bakom Dunn & Prashnigs Arbetsstilsanalys och dels från ett exempel på hur kontexten ser ut inom svensk vuxenutbildning idag. En beskrivning av denna kontext har tagits fram med hjälp av en intervjuundersökning. I den undersökningen låg fokus på hur deltagare och medarbetare går tillväga i sitt arbete, hur studiemiljön ser ut, åsikter hos deltagare och medarbetare om dagens situation och slutligen idéer om vad som skulle kunna förändras. De föreslagna metoderna är uppdelade efter Arbetsstilsanalysens sex kategorier med tillhörande element. Den undersökta kontexten har ett individcentrerat upplägg på utbildningarna, vilket gör att de föreslagna metoderna anses kunna implementeras på ett smidigt sätt i en liknande organisation.

**Nyckelord:** Inlärningsstil, Vuxenutbildning, Metoder, Arbetsstilsanalysen, Intervjuundersökning.

# Innehållsförteckning

1 Inledning.....	1
1.1 Förändrat samhälle.....	1
1.2 Viljan att lära, vart tog den vägen? .....	1
1.3 Som ringar på vatten .....	2
2 Bakgrund .....	3
2.1 Vuxenutbildning .....	3
2.2 Inlärningsstil .....	3
2.3 Kan inlärningsstilar vara lösningen?.....	4
2.4 Val av inlärningsstilsmodell .....	4
2.5 Vetenskaplig kritik mot inlärningsstilar.....	5
2.6 Vetenskapliga bevis bakom Arbetsstilsanalysen .....	5
2.7 Icke-vetenskapliga verktyg kan vara bra .....	6
3 Arbetsstilsanalysen.....	7
3.1 Vad är Arbetsstilsanalysen?.....	7
3.2 Använd resultatet från stilanalysen på rätt sätt .....	9
3.3 Vissa delar av inlärningsstilen kan förändras .....	10
4 Problemprecisering.....	11
4.1. Problemformulering .....	12
4.2 Avgränsning.....	12
4.3 Förväntat resultat .....	12
5 Metod.....	13
5.1 Kvalitativ studie.....	13
5.2 Metod: intervjuer .....	13
5.3 Dokumentation.....	14
5.4 Intervjuobjekt.....	14
5.5 Utformning av frågorna .....	15
5.6 Strukturering och standardisering i intervjun .....	15
5.7 Framtagning av förslag på metoder .....	16

6	Genomförande .....	17
6.1	Tidpunkt för intervjuer.....	17
6.2	Ostört rum .....	17
6.3	Förinformation till de intervjuade .....	17
6.4	Dokumentering av intervjuerna .....	17
6.5	Analysmetod .....	18
6.6	Tillvägagångssätt vid framtagning av förslag på metoder .....	19
7	Resultat .....	20
7.1	Nuvarande kontext .....	20
7.2	Förslag på metoder för olika inlärningsstilar .....	25
8	Diskussion .....	31
8.1	Validitet och reliabilitet i intervjuundersökningen .....	31
8.2	Metodkritiska synpunkter .....	31
8.3	Diskussion runt de föreslagna metoderna .....	32
8.4	Effekter för både individer och samhälle.....	33
9	Uppslag till fortsatt arbete .....	35
	Referenslista .....	36
	Bilagor .....	37

# 1 Inledning

I detta arbete behandlas området inlärningsstilar, med fokus på inlärningsstilar i praktiken i vuxenutbildning. Med utgångspunkt från en inlärningsstilmodell och en intervjuundersökning på ett vuxenutbildningsföretag är tanken att arbetet ska komma fram till förslag på metoder i vuxenutbildning som tillgodoser olika inlärningsstilar.

## 1.1 Förändrat samhälle

Dagens samhälle befinner sig i en stor, omvälvande förändring. Det håller på att växla från industrisamhälle till informationsamhälle, precis som det för ett par hundra år sedan började skifta från jordbrukssamhälle till industrisamhälle. Den främsta resursen för en människa i framtidens näringsliv kommer att vara kunskap. Inte som det har varit; arbetskraft i form av kroppsarbete. Allt fler företag automatiserar tillverkningsprocesser och färre och färre människor behövs på industrigolven, det vill säga inom själva produktionen. Den höga och växande arbetslösheten är ett stort problem som kostar samhället mycket resurser. Samtidigt ökar efterfrågan på människor med kunskaper som kräver högre utbildningar, till exempel gymnasie- och högskola. Varför finns då detta glapp mellan företagets efterfrågan på kompetent arbetskraft och antalet arbetslösa människor? Det är väl bara för de människor, som inte har ett arbete, att utbilda sig och sedan får de jobb?

## 1.2 Viljan att lära, vart tog den vägen?

Självklart är det många faktorer som spelar in när man ska bestämma sig för att studera: politiska beslut, familjeförhållanden, geografiska orsaker och mycket mer. När jag talat med människor i min omgivning, och även för egen del, så känns själva tanken på att sätta sig på skolbänken igen inte alltid så tillfredsställande. Många minns hur de fick slita hårt för att de skulle klara proven i skolan. Tragglande av multiplikationstabellen, som aldrig ville fastna riktigt ordentligt, omöjligheten att sitta still och koncentrera sig på läraren i flera timmar. Man ser helt enkelt inget nöje i att återvända till skolan och försöka lära sig, det känns endast som en jobbig process.

Men är inte inläring något som vi alla människor kan? Alla har vi ett modersmål, som vi lärde oss utan att ens tänka på det. Vi kan namnen på en massa människor i vår omgivning och kan också hålla reda på vem som är vem. Vi kan gå i trappor, cykla och springa. Vi kan sjunga och tralla med i många låtar utan att ha pluggat på texterna och melodierna. Hur kommer detta sig? Det var ju inget man kunde när man föddes. Varför lär man sig inte algebra eller Afrikas alla länder lika lätt och utan detta tråkiga dragglände?

Något är det som är fel. Ett barn som ska börja första klass i skolan brukar vara upprymd och går i spänd förväntan på den första skoldagen. Denna lilla människa tycker att det ska bli roligt att få lära sig räkna, skriva och allt annat som äldre kompisar fått lära sig. Men ju fler år denna person befinner sig i skolan, desto segare blir det i regel. Jag minns själv hur vi i klassen redan på högstadiet diskuterade just detta. Vi undrade vart denna vilja att lära sig hade tagit vägen, eller snarare uppfattningen om att det är *roligt* att lära sig.

### 1.3 Som ringar på vatten

Vos, medförfattare till *Inlärningsrevolutionen* (1994), drar paralleller mellan bristerna i vårt skolsystem och sociala missförhållanden, såsom drogmissbruk, arbetslöshet, skilsmässor, våld med mera. Problemen som uppstår inom skolan sprider sig som ringar på vatten och ger effekter på andra ställen och i andra situationer. Vos (i Dryden & Vos, 1994) menar att när hon drar dessa paralleller talar hon inte bara om undervisning i akademisk mening, utan också personlig utveckling, livskunskap och kunskaper om att lära sig att lära.

Dryden och Vos (1994) är ett exempel på författare som nämner just detta om att vi människor måste få chansen att förbereda oss för att kunna klara oss i vårt ständigt skiftande samhälle. Det handlar inte längre om att lära sig något, till exempel ett yrke, och sedan inte behöva bygga på dessa kunskaper, utan det handlar om livslångt lärande. För att klara detta måste individen få möjlighet att *lära sig att lära*.

Med denna introduktion till inlärningsstilar vill jag visa på den enorma betydelse kvalitén på skolväsendet har. Både för samhället i stort och för den enskilde individen.

## 2 Bakgrund

### 2.1 Vuxenutbildning

En stor del av Sveriges befolkning som deltar i någon form av utbildning är vuxna. En siffra från 1990 är 2,5 miljoner (Börlin mfl., 1990). Med stor sannolikhet är siffran inte mindre idag. Orsakerna till att vuxenutbildning finns är många. Samhällets och teknikens snabba utveckling gör att människor måste vidareutbilda och omskola sig. Under årens gång har grundskolan byggts ut och nu för tiden går de flesta ungdomar vidare och studerar på gymnasienivå. Detta skapar kunskapsklyftor i förhållande till de äldre generationerna (Börlin mfl., 1990). Det nyaste betygssystemet inom gymnasieskolan gör att många elever går ut med icke fullständiga gymnasiebetyg. Då är till exempel Komvux ett alternativ för att läsa upp betygen och få behörighet för högre studier. Andra former av vuxenutbildning är till exempel Folkhögskola, Högskola, Arbetsmarknadsutbildning, Språkundervisning för invandrare och Personalutbildning. Dessa organisationer möjliggör för många vuxna att förbättra sin livskvalité. Utan dessa alternativ skulle mångas möjlighet att påverka sin situation radikalt minskas.

Även inom vuxenutbildning finns dock detta problem med deltagare som inte känner sig tillräckligt motiverade, de tycker inte att det är roligt att lära. Många vågar inte ens påbörja en utbildning. Det finns även de som avslutar sin utbildning med framgångsrika studier, men de tycker ändå att det är skönt att det är över eftersom det innebar mycket hårt arbete med stress och frustration.

### 2.2 Inlärningsstil

Hur kan man då lära någon att lära sig? Vet man hur människor lär sig? Det finns många hypoteser om detta. Redan på Platons tid fanns det idéer om hur människans informationsbearbetning går till. Mycket forskning inom inläring, psykologi, kognition, hjärnans funktioner och så vidare har bedrivits de senaste tiotal åren med nydanande resultat.

I princip all forskning är mycket klar på frågan om att människor lär på olika sätt, det vill säga att alla människor har sitt eget sätt att lära. Ett begrepp som på senare år blivit mer och mer känt är *inlärningsstilar*. Det finns nästan lika många definitioner på detta begrepp som det finns teorier. Följande definition har Dunn & Dunn, två av de ledande forskarna på området, tagit fram (Prashnig, 1996):

*Inlärningsstil är det sätt vi människor börjar koncentrera oss på, absorbera, bearbeta och bibehålla ny och svår information.*

Inlärningsstilar är alltså ingen ny pedagogisk inriktning. Det är istället ett förändrat sätt att se på människors inläring där alla individer inte behandlar information på samma sätt.



## 2.3 Kan inlärningsstilar vara lösningen?

Hos många av forskarna finns övertygelsen om att bristerna i dagens skolsystem till stor del beror på att synen på inläring och skola är snedvriden. Dryden & Vos (1994) är endast två av alla forskare och författare som konstaterat att det traditionella skolsystemet präglas av analytiska, vänsterhjärne-inriktade metoder med inriktning mot matematiska och lingvistiska förmågor och formella framställningssätt. Detta innebär att endast en viss del av människors förmågor används och utvecklas.

Mycket forskning (Dryden & Vos, 1994; Prashnig, 1996) visar på att när människors behov och förutsättningar tillgodoses så höjs deras självförtroende och motivationen för att lära stiger. Prashnig (1996) hänvisar till forskning som har sina rötter mer än tjugo år tillbaka i tiden i USA. Hon skriver att vuxenelever som instrueras via sina personliga inlärningsstilar får en omedelbar insikt om den egna förmågan och en ständig prestationsförbättring i takt med att de börjar förstå sin egen stil.

Elevernas inlärningsmöjlighet beror inte på läraren personligen, men på vad läraren ger eleverna för möjligheter att forma tillvägagångssättet vid inläring. Det gör i sin tur att skolor och andra utbildningsanordnare måste ge lärarna resurser för att de ska kunna genomföra detta. Men vad finns det då för olika inlärningsstilar och vad är en inlärningsstil egentligen?

## 2.4 Val av inlärningsstilsmodell

Det finns många olika inlärningsstilsmodeller. Till exempel Gregorc: The Style Delineator, Kolb: Learning Style Inventory och Mc Carthy: 4MAT System (De Bello, 1990). En stor skillnad mellan olika inlärningsstilsmodeller är komplexiteten, det vill säga hur många faktorer de tar hänsyn till. Det som förenar alla modeller är att de utgår ifrån att alla individer inte behandlar information på samma sätt. Enligt föreläsaren Lena Boström på kursen "Inlärningsstilar i praktiken" i Göteborg i april 1999, finns det 11 stycken modeller som är vetenskapligt utforskade. En av dessa är Dunn & Prashnigs *Arbetsstilsanalysen*. Denna inlärningsstilsmodell har i detta arbete valts att utgå ifrån på grund av följande orsaker:

- Den grundar sig i Dunn & Dunns forskning som pågått ända sedan 60-talet.
- Enligt De Bello (1990) har Curry (1987) gjort en översikt med 21 stycken olika inlärningsstilsmodeller. Curry hade kommit fram till att Dunn & Dunns modell, som Arbetsstilsanalysen grundar sig i, var bland de bästa när det gällde reliabilitet och validitet.
- Den är konkret och relativt lätt att översätta till praktiken.
- Idéerna har praktiserats mycket i skolor och organisationer och givit positiva resultat.
- Den är relativt komplex, det vill säga den tar hänsyn till många olika faktorer.
- Det finns mycket skrivet i litteraturen om Dunn & Dunns forskning som ligger till grund för Arbetsstilsanalysen.
- Den är anpassad till vuxna, därför används ordet arbetsstil.

Arbetsstilsanalysen och dess bakomliggande teorier presenteras mer ingående i kapitel 3.

## 2.5 Vetenskaplig kritik mot inlärningsstilar

Inlärningsstilar är ett förhållandevis nytt område. Teorier och modeller är många och inte alltid så beprövade. Curry (1990) kritiserar forskningen om inlärningsstilar. Hon menar att det finns tre generella problem på området:

1. Förvirrande definitioner.
2. Svagheter i mätningarnas reliabilitet och validitet.
3. Identifikation av relevanta egenskaper hos elever och utlärningsmetoder.

Det första problemet innebär att det finns många olika definitioner och det är en stor variation på vad de omfattar. En del omfattar till exempel bara om elever föredrar lärarstyrda lektioner eller grupparbete. Det andra problemet, svag reliabilitet och validitet, har en orsak i att många forskare inom området inte använt sig av den iterativa processen, där en hypotes undersöks och modifieras i omgångar, utan de har förhastat sig med att ge ut sina verk till omvärlden. Det tredje problemet innebär att forskarna inte tillräckligt har undersökt undervisningsmetoders matchning med olika stilvariationer. Curry menar att utvärderingsmetoder, som är känsliga nog för att kunna urskilja riktiga effekter behöver utvecklas. Vidare menar hon att, generellt sett, har inte utvärderingsmetoderna utformats för att falsifiera en hypotes, de är öppna för förväntnings- och deltagareffekter och de innehåller inte tillräckligt stora urval av försöksdeltagare för att ge test med hög validitet.

Currys kritik är förstås allvarlig, eftersom de förändringar inom utbildningen, som många av teorierna förespråkar, innebär stora förändringar för många utbildningsorganisationer. Då är det relevant att, innan dessa strukturomvälningar görs, veta om de verkligen ger den önskade effekten.

Curry (1990) sammanfattar med att inlärningsstilsmodeller behöver utvärderas systematiskt och jämföras i praktiken. Idag, nästan tio år senare har det hänt mycket på området. Dryden & Vos (1994) tar upp flera exempel på olika teorier och modeller som använts i praktiken, i skolor, på företag med mera och gett mycket goda resultat. Prashnig (1996) har själv varit med och praktiserat sin Arbetsstilsanalys i hundratals skolor och organisationer och fått positiva reaktioner från många människor, vilket talar för att den ger önskad effekt. Men beror effekterna på själva Arbetsstilsanalysens implementering, eller beror de på något annat?

## 2.6 Vetenskapliga bevis bakom Arbetsstilsanalysen

Innan rapporten går vidare med att beskriva Arbetsstilsanalysen ska det försöka klargöras huruvida det finns vetenskapliga bevis eller inte bakom just denna modell. Många undersökningar har genomförts på teorierna bakom Dunn & Prashnigs Arbetsstilsanalys, vilket redan har nämnts. Är dessa undersökningar verkligen vetenskapligt gjorda? Kan man lita på resultaten som säger att teorierna ger ökad inlärninng och motivation hos elever, att människor presterar bättre när deras stilar tillgodoses?

Enligt föreläsaren Lena Boström (1999) så finns det 114 avhandlingar på Dunn & Duns forskning, som ligger till grund för Arbetsstilsanalysen, och 400 vetenskapliga undersökningar har gjorts. Rita Dunn har själv handlett 67 stycken doktorander som

forskat inom inlärningsstilar. Att teorierna fortsätter att intressera forskare tyder på att det verkligen finns något i teorierna som gör att det är värt att undersöka dem.

Dryden & Vos (1994) ger följande exempel på resultat av praktisering av inlärningsstilar. Brightwood Elementary School i Greensboro, North Carolina, hade som resultat i läsning och matte runt 30 % när dess rektor, Roland Andrews, reste till New York för att studera inlärningsstilar hos Rita och Ken Dunn. Nästa år (1987) hade hans skolas resultat i California Achievement Test (CAT) stigit till mer än 40%. Föräldrarna blev så imponerade över barnens resultat att de betalade för att sända fem av lärarna till New York för en veckas utbildning sommaren 1987. År 1989 hade Brightwoods CAT-resultat nått 83%. Dess afroamerikanska barn hade lika bra resultat som vita ungdomar. Det enda lärarna gjorde på ett annat sätt mellan 1986 och 1989 var att införa Dunns modell för inlärningsstilar.

Ovan nämnda exempel är endast ett i mängden som visar att praktisering av dessa teorier om inlärningsstilar verkligen ger önskade effekter. Antagandet att Dunn & Prashnigs teorier ger de önskade effekterna görs alltså härmed.

## **2.7 Icke-vetenskapliga verktyg kan vara bra**

I litteratur, artiklar, på Internet med mera finns det många icke-vetenskapliga verktyg eller instrument för att bestämma en persons inlärningsstil. Det kan vara ett frågeformulär eller något liknande och så kan man själv få fram ett resultat som indikerar på vilken stil man har. Som Prashnig (1996) påpekar så kan dessa vara bra för att på ett lättare sätt introducera begreppet mänsklig mångfald. Hon menar att insikten om att vi människor lär olika ger också ett bidrag till att förstå varför andra människor gör som de gör i olika situationer. Om man förstår att alla människor inte tänker likadant så är det lättare att acceptera olikheter.

Prashnig (1996) menar dock att vi behöver vetenskapliga bevis på att det inte finns något bästa sätt, ingen enskild stil som garanterar framgångsrik inläring, informationsinhämtande, problemlösning och väl genomförda uppgifter. Dels för individens skull, så att denne kan komma fram till sina svaga och starka sidor och övertyga denne att verkligen använda sina förmågor på ett säkrare sätt. Också för att kunna bevisa för ledare, chefer, lärare och föräldrar att det är så.

Prashnig (1996) säger också att man skulle kunna tro att flertalet människor känner till sina egna stilar. Men i sitt arbete där hon möter tusentals människor upplever hon att jämförelsevis få är säkra på sina verkliga preferenser, sin sanna stil och hur de fungerar på bästa sätt i olika situationer.

### 3 Arbetsstilsanalysen

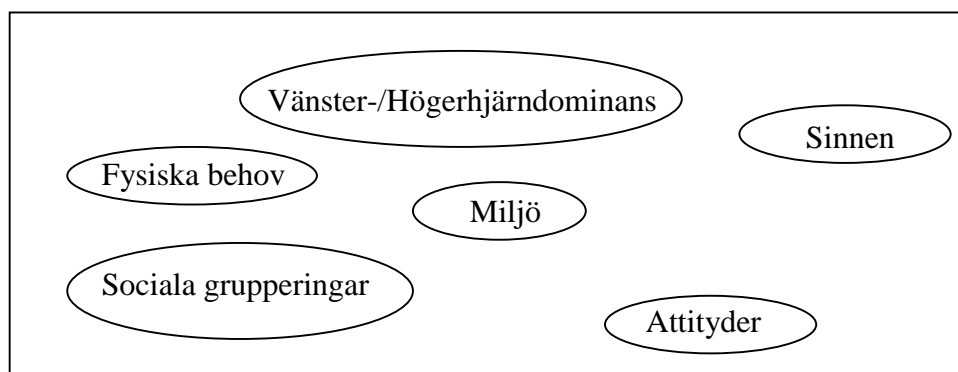
Här förklaras mer ingående vad Arbetsstilsanalysen egentligen är. Genom att utförligt gå igenom de olika elementen i modellen underlättar det att förstå vad som menas med olika inlärningsstilar.

#### 3.1 Vad är Arbetsstilsanalysen?

Vad innebär då Arbetsstilsanalysen egentligen? Den är ett nytt utvärderingsinstrument, som utvecklats från Dunn & Dunns inlärningsstilsmodell för vuxna: Productivity Environmental Preference Survey, PEPS. Med hjälp av Arbetsstilsanalysen kan man ta reda på sin egen stil. Det vill säga under vilka förhållanden man bäst lär sig och arbetar i olika situationer. Med andra ord hur man fungerar effektivast. Den är särskilt lämplig för yrkesarbetande personer och för karriärplanering (Prashnig, 1996). Begreppet *arbetsstil* används istället för inlärningsstil i Arbetsstilsanalysen. Definitionen av arbetsstil lyder som följer (Prashnig, 1996):

*På det sätt människor ute i arbetslivet vanligen absorberar och bibehåller ny och svår information, tänker eller koncentrerar sig, utför sitt dagliga arbete i allmänhet och effektivt löser problem.*

I detta arbete likställs begreppet arbetsstil med inlärningsstil och i fortsättningen kommer begreppet inlärningsstil fortsätta att användas för att undvika förvirring.



Figur 1. De sex grundläggande områdena i Arbetsstilsanalysen.

I en enkät med svarsalternativen sant, falskt eller osäker, behandlas sex grundläggande områden (se fig. 1). Dessa sex grundläggande områden innehåller var och en flera olika preferenser, även kallade element. Här följer en förklaring på de sex olika områdena och deras tillhörande element (Prashnig, 1996).

#### **Vänster-/Högerhjärndominans**

*Informationsbearbetning:* handlar om huruvida en person föredrar att tänka logiskt, utför uppgifter sekventiellt, är analytisk och har en dominerande vänsterhemisfär. Eller om en person tänker mera simultant, behöver en holistisk översikt, är kreativ, tämligen oorganiserad och har en dominerande högerhemisfär. En person kan också vara

flexibel och anpassa sig till olika situationer lätt, det vill säga vara lite av båda vid olika tillfällen.

*Impulsiv/eftertänksam:* handlar om huruvida en person tenderar att vara snabb i sitt tänkande, beslutsfattande och ganska impulsiv i sitt handlande. Eller om en person föredrar att tänka efter innan denne talar och funderar över saker och ting innan han/hon handlar, eller är flexibel.

### ***Sinnen***

*Auditiv:* huruvida en person lär sig och minns bäst genom att lyssna och prata eller inte alls föredrar att ta in information på detta sätt.

*Visuell:* huruvida en person lär sig och minns bäst genom att se på bilder eller ord, eller inte alls föredrar detta.

*Taktil:* huruvida en person lär sig och minns bäst genom att använda händerna, genom att beröra och hantera objekt, eller ogillar detta.

*Kinestetisk:* huruvida en person lär sig och minns bäst genom att göra, uppleva eller samarbeta, genom fysisk aktivitet och/eller genom att följa intuitionen och känslorna eller ogillar alla dessa preferenser.

### ***Fysiska behov***

*Intag:* huruvida en person behöver äta, tugga på något eller dricka medan denne koncentrerar sig, arbetar eller lär sig eller tycker att detta är ganska distraherande eller är tämligen flexibel.

*Tidpunkt på dygnet:* huruvida en person föredrar att utföra svåra uppgifter tidigt på morgonen eller förmiddagen, på eftermiddagen eller på kvällen – detta ger en god indikation på när under dagen ens prestation är på topp.

*Rörlighet:* huruvida en person behöver röra på sig under arbetet, inläringen eller koncentrationen, föredrar att sitta still eller stanna kvar på platsen, eller är flexibel.

### ***Miljö***

*Ljud:* huruvida en person behöver tystnad eller vill ha ljud eller musik under studierna eller arbetet, eller är flexibel och inte bryr sig.

*Ljus:* huruvida en person föredrar skarpt eller svagt ljus i sin arbets- eller studiemiljö eller är flexibel.

*Temperatur:* huruvida en person vill ha det kallt eller varmt under arbetet eller kan anpassa sig.

*Möbler/design:* huruvida en person föredrar en formell eller informell möblering och arbetsplats eller är tämligen flexibel.

### ***Sociala grupperingar***

*Ensam:* huruvida en person vill arbeta ensam, föredrar att samarbeta med andra eller är flexibel.

*Par:* huruvida en person föredrar att arbeta med en annan person eller inte eller är flexibel.

*Kollegor:* huruvida en person föredrar att arbeta med en grupp kolleger eller inte eller är flexibel.

*Team:* huruvida en person föredrar att arbeta i ett team eller inte eller är flexibel.

*Auktoritet:* huruvida en person behöver ledning för att utföra sina uppgifter eller föredrar att arbeta självständigt eller inte bryr sig om vilket.

*Variation:* huruvida en person föredrar varierade uppgifter eller behöver rutiner eller är tämligen flexibel med andra människor.

### ***Attityder***

*Motivation:* huruvida en person är självmotiverad eller behöver extern motivation, eller växlar mellan båda.

*Uthållighet:* huruvida en person alltid fullföljer en uppgift eller tycker att det är svårt att avsluta den, eller huruvida dennes uthållighet beror på hur intresserade denne är av aktiviteten i fråga.

*Anpassning:* huruvida en person vanligen följer regler och bestämmelser, eller vanligen ifrågasätter dessa, eller huruvida dennes samarbete beror på vilka förhållanden som gäller just då.

*Ansvar:* huruvida en person villigt accepterar att ta ansvar för alla utförda uppgifter eller sällan håller sina löften, eller huruvida dennes ansvar beror på omständigheterna just då.

*Struktur:* huruvida en person behöver riktlinjer för att kunna utföra en uppgift eller föredrar att arbeta på ett självstyrande sätt, eller är kapabel att arbeta på båda sätten.

## **3.2 Använd resultatet från stilanalysen på rätt sätt**

Svaren från enkäten analyseras med hjälp av ett datorprogram och ger en profil över ens personliga stil med ens så kallade preferenser. Något som är mycket viktigt är att man inte blint ser till denna profil och sedan tror att: 'sådan här är jag och kommer alltid att vara'. Profilen ska ses som en utgångspunkt för individen när denne ska besluta hur denne ska gå tillväga vid inläring. Den är också ett diskussionsunderlag som kan användas till exempel vid diskussioner om studiesituationen med handledare och lärare. Profilen är alltså inte en absolut sanning som aldrig kan förändras (Boström, 1999).

### **3.3 Vissa delar av inlärningsstilen kan förändras**

Enligt Prashnig (1996) är fyra sjättedelar av inlärningsstilen genetiskt betingad. Resten, med undantag för uthållighet, utvecklas genom erfarenhet. Av de sex områdena i Arbetsstilanalysen skulle då Vänster-/Högerhjärndominans, Miljö, Fysiska behov och Sinnens vara de fyra områdena med sina element, som skulle behållas oförändrade under en persons livstid. Enligt Prashnig (1996) vet vi ofta inte varför vi har dem och när eller var vi tillägnade oss dem. Vi vet bara att de vanligtvis förblir intakta hos oss.

Det positiva med att känna sin stil är alltså att man då kan utnyttja sina starka sidor när man har med mer komplicerade uppgifter att göra. Medvetenheten om de svaga sidorna gör att man kan undvika att hamna i situationer som man har svårt att klara av. Dock ska man inte undvika att använda dessa sidor alls. Till en viss del kan man träna upp dem.

## 4 Problemprecisering

Detta arbete är inriktat på hur olika inlärningsstilar kan tillgodose i praktiken i vuxenutbildning. Bakom Dunn & Prashnigs Arbetsstilsanalys ligger det många år av forskning och praktisering av teorierna med positiva resultat, vilket talar till stor fördel för den.

I dagens läge finns det relativt lite dokumenterat när det gäller metoder för vuxenutbildning. Desto mer finns tillgängligt om utbildning för barn i olika åldrar. Detta arbete är tänkt att bidra med förslag på hur man inom vuxenutbildning kan tillgodose olika inlärningsstilar enligt Arbetsstilsanalysens teorier.

Som redan nämnts i kapitel 2.1 finns inom vuxenutbildning problem med deltagare som inte känner sig tillräckligt motiverade, de tycker inte att det är roligt att lära. Många vågar inte ens påbörja en utbildning. Det finns även de som avslutar sin utbildning med framgångsrika studier, men de tycker ändå att det är skönt att det är över eftersom det innebar mycket hårt arbete med stress och frustration. Genom att praktisera Arbetsstilsanalysen och därmed tillgodose individens inlärningsstilar i vuxenutbildning förväntas dessa problem minska.

Detta arbete kommer att innehålla en undersökning på ett privat vuxenutbildningsföretag. Med hjälp av denna undersökning ska företagets nuvarande utlärningsmetoder försöka tas fram. Inte bara vad som står på pappret utan hur det ser ut i verkligheten. Med metoder menas allt som påverkar individens inlärningsituation. Utbildningsorganisationens kontext blir alltså ett exempel på hur det idag ser ut inom vuxenutbildning. Den färdiga lösningen, eller snarare förslagen på metoder, måste utgå ifrån hur verkligheten ser ut för att de ska kunna introduceras på ett smidigt sätt. Tanken med undersökningen är också att ta fram och belysa de saker som är bra och redan finns.

Fokus i undersökningen kommer att ligga på:

- Hur deltagare och medarbetare går tillväga i studierna och i arbetet.
- Hur det ser ut i studiemiljön.
- Vad deltagare och medarbetare tycker om tillvägagångssätten.
- Eventuella idéer angående metoder från deltagare och medarbetare som kan tas till vara.

Genom att titta på elementen inom de sex olika områdena i Arbetsstilsanalysen och jämföra dem med vad som kommer fram i undersökningen så är det tänkt att komma fram till vad som skulle kunna göras när det gäller utveckling av metoder. Eventuella förslag på förändringar kan betyda mer eller mindre omorganisation. Till exempel om det framkommer att det inte finns möjlighet för deltagarna att spela musik i bakgrunden så innebär kanske ett inköp av bandspelare och/eller hörlurar inte en så stor omorganisering, utan främst ekonomiska resurser. Medan om undersökningen till exempel skulle komma fram till att det inte finns möjlighet för taktila och kinestetiska deltagare att på bästa sätt tillgodogöra sig information så krävs det mer omorganisering, det vill säga större resursinsats från utbildningsanordnaren. Som vanligt i en utvecklingsfas krävs det mer resurser i början av perioden. Arbetet kommer dock förmodligen att betala sig flera gånger om genom nöjda deltagare och medarbetare.



#### **4.1. Problemformulering**

För att få fram hur inlärningsstilar kan tillgodoses i praktiken, med utgångspunkt från hur det idag ser ut på ett vuxenutbildningsföretag och Dunn & Prashnigs Arbetsstilsanalys så blir frågeställningen följande:

*Hur kan man inom vuxenutbildning vidareutveckla metoder, för att med hänsyn till olika inlärningsstilar, förbättra och effektivisera deltagarnas inläring och personliga utveckling?*

#### **4.2 Avgränsning**

I detta arbete skulle det även vara intressant att ta reda på vad Arbetsstilsanalysen skulle kunna ge för resultat när de gäller själva personalens arbete. Det vill säga även den administrativa delen av företaget. Detta kommer dock inte att specifikt tas upp i detta arbete.

#### **4.3 Förväntat resultat**

Resultatet från detta arbete förväntas bestå av två delar. Först en beskrivning av ett exempel på en vuxenutbildningsorganisations kontext. Sedan följer det egentliga resultatet som svarar på problemformuleringen, nämligen någon form av en samling konkreta förslag på vad en organisation som anordnar vuxenutbildningar kan göra för att tillgodose olika inlärningsstilar i utbildningen. Förslagen på metoder kommer att bygga på Dunn & Prashnigs teori Arbetsstilsanalysen och på exemplet på ett vuxenutbildningsföretags nuvarande kontext.

## 5 Metod

Det som problemformuleringen söker efter kan tas fram på olika sätt. Här redovisas resonemangen runt metodvalet till undersökningen och hur själva undersökningen kommer att gå tillväga.

### 5.1 Kvalitativ studie

Problemformuleringens utformning gör att det blir en kvalitativ studie. Det är ingen hypotes som kan testas, utan det är en mer öppen frågeställning som inte har ett svar av typen ja eller nej.

### 5.2 Metod: intervjuer

För att få fram det önskade resultatet finns det ett antal möjliga tillvägagångssätt för en kvalitativ studie. De möjliga metoder som här kommer att diskuteras är observation, intervju och enkät.

Enkät valdes bort huvudsakligen därför att det inte skulle ge den flexibiliteten att ställa följdfrågor efterhand. Som Patel & Davidson (1994) säger kan man göra enkät under ledning för att göra det mer flexibelt. Då kan man förtydliga eventuella företeelser. Detta skulle dock fortfarande inte fullt ut ge den flexibilitet i frågeställningarna som här eftersöks. Man skulle fortfarande vara låst vid de frågor som står på papperet.

En observation skulle kunna ha genomförts på så sätt att helt enkelt befinna sig där deltagarna är när de arbetar med sina uppgifter. Detta skulle dock kunna ta lång tid eftersom det kan vara så att deltagare och medarbetare inte använder sig av alla tillvägagångssätt och resurser, som är meningen att få fram, på en dag eller inte ens på en hel vecka. Då skulle dessa metoder inte komma med i undersökningens resultat. En kombination av observation och intervju skulle också vara möjligt. Det skulle kunna gå till som så att samtidigt som observatören/intervjuaren befinner sig där deltagarna studerar ställer frågor om vad de gör och hur de uppfattar saker. Detta skulle dock medföra att de kanske blir störda genom att observatören/intervjuaren avbryter dem i deras arbete. Händelser i omgivningen kan avbryta personen när denne svarar på en fråga och man kan gå miste om intressanta tankebanor.

Valet blev till slut intervjuer. Fördelen med intervjuer är att man kan få fram deltagarnas åsikter om olika metoder. Detta framkommer inte lika tydligt i en observation. Man kan genom intervjuer även få fram personers idéer om metoder som inte finns observerbara i verkligheten. Förhoppningsvis får man också fram de flesta metoder som en person använder sig av. En variant på intervju är att man intervjuar fler än en person åt gången. Till exempel två stycken. Fördelen med detta kan vara att en diskussion dem emellan kan göra att de kommer på fler saker som de annars kanske inte erinrat sig. Nackdelen kan vara att den ene tar över och den andre inte kommer till tals. Ännu värre är om den ene har annorlunda uppfattning än den andre, men inte vågar säga det, utan håller med för att undvika konflikt. Därför kommer det i detta arbete att göras enskilda intervjuer.

### 5.3 Dokumentation

Intervjuerna kommer att ske med dokumentation genom bandspelare och sedan nedskrivning av det auditiva protokollet. Ett av övervägandena har gällt om materialet på bandet efter en intervju ska skrivas ned ordagrant eller i en sammanfattad form. En fördel med att skriva ned ordagrant kan vara att man helt lämnar analysen till efteråt. Man har också alla formuleringar svart på vitt och därmed mer överskådligt. Så kommer det dock inte gå till, utan det kommer att skrivas protokoll med frågor och svar, men inte ordagrant. En av orsakerna är att det sparar tid vid nedskrivandet. Trost (1997) menar att det är oetiskt att skriva ned exakta ordalydelsen. Dels kan det vara sårande för den intervjuade om denne vid något tillfälle läser protokollet. Den intervjuade kanske använt många ord som "liksom" eller "va", vilket är helt normalt i talspråk, men kan se mycket konstigt ut i skriftspråk. Det kan påverka den intervjuades integritet. Detta är förstås ett undantag om undersökningen till exempel går ut på att ta reda på hur personer med olika dialekter uttalar ord.

Trost (1997) menar vidare att även om den intervjuade aldrig kommer att läsa protokollet så är det ändå oetiskt att skriva ned ordagrant. Den intervjuades identitet får under inga omständigheter röjas. Citat från en intervju som kan röja den intervjuades identitet får absolut inte användas. Om man dock vill använda några citat som inte riskerar att röja personens identitet, men som är intressanta för uppgiften, så kan man återge dem i en omarbetad form. Då måste man förstås ange att man gjort om citatet från talspråk till skriftspråk.

### 5.4 Intervjuobjekt

Meningen är att dels medarbetare, det vill säga lärare/handledare ska intervjuas och dels deltagare, det vill säga elever. Med detta är tanken att få fram hur det faktiskt går till, inte hur det ser ut på papperet, vilket man förmodligen skulle få om man intervjuade chefer och ledning istället.

I undersökningen ingår 8 personer som intervjuas, varav 4 stycken medarbetare och 4 stycken deltagare. Urvalsgrunderna var främst att personerna skulle ha befunnit sig inom organisationen i minst 3 månader för att ha hunnit bilda sig en uppfattning om hur det ser ut och för att ha hunnit komma in i sitt arbete/studerande. Hälften av intervjudeltagarna kommer från en utbildningsort och den andra hälften från en annan. Båda ställena tillhör samma utbildningsföretag så att samma filosofi ligger i grunden. Orsaken till att titta på båda orterna är att få ytterligare information om hur deltagare och medarbetare går tillväga i sitt arbete. Också för att få fler idéer om vad som kan göras och utvecklas i inläringssituationen. För övrigt gjordes inte urvalet på några andra grunder. Exakt vilka personer som skulle intervjuas togs fram av personal på företaget. Detta kan kritiseras eftersom möjligheten finns att det valdes ut personer som skulle svara "rätt" ur företagets synvinkel. Misstankar finns dock inte om detta.

Alla de utvalda deltagarna och medarbetarna studerar respektive arbetar med utbildningar som har med datorer att göra på något sätt. Av alla utbildningar inom den aktuella utbildningsorganisationen är cirka 95% datorutbildningar. Deltagarna i undersökningen går utbildningen på grund av arbetslöshet eller arbetsskada, vilket generellt är vanligaste orsakerna i denna organisation.

## 5.5 Utformning av frågorna

När frågorna tagits fram har de inriktats mot det praktiska, det vill säga *hur* deltagare och medarbetare gör. Även den subjektiva biten är med, d.v.s. vad de tycker om olika metoder. Det som ska tas reda på genom deltagarna är alltså hur de gör när de ska lära sig det som är meningen, vilka olika metoder de använder och hur miljön de studerar i ser ut. Samma sak när det gäller medarbetarnas arbete. Hur de går till väga när de jobbar med deltagarna och hur miljön ser ut ur deras synvinkel. Metoder är i detta sammanhang ett mycket vitt begrepp. Det innefattar allt som deltagarna och medarbetarna gör som har med inlärningsituationen att göra. Idéer som finns hos deltagare och medarbetare om vad som skulle kunna ändras på frågas också efter.

Frågorna består också av några bakgrundsfrågor som kan vara till nytta när svaren ska analyseras och tolkas. Till exempel om det är en person som endast har grundskola som studiebakgrund och har lång arbetslivserfarenhet kanske den har ett annorlunda förhållningssätt till studierna än vad en person med akademisk bakgrund har. Svaren på dessa frågor analyseras inte i resultatdelen, utan de är tänkta att vara som hjälp för intervjuaren när denne ska ställa fortsatta frågor under intervjun och för att underlätta förståelsen av den intervjuades resonemang.

Frågorna är inte direkt kopplade till Arbetsstilsanalysen, det vill säga de följer inte Arbetsstilsanalysens struktur. Det som vill tas fram i själva intervjuundersökningen är ett exempel på en kontext inom vuxenutbildning, inte hur Arbetsstilsanalysen passar in i kontexten. Kopplingen mellan vad som framkommer i intervjuerna och Arbetsstilsanalysen görs senare i framtagandet av förslag på metoder.

En pilotintervju hjälpte till att utforma frågorna. Den var även bra på så sätt att allt runtomkring intervjun kunde testas, som bandspelaren och även själva situationen i sig. Frågorna finns som bilaga 1 längst bak i rapporten.

## 5.6 Strukturering och standardisering i intervjun

Intervjun kommer alltså föras på ett sådant sätt att den blir en ostrukturerad intervju. Med begreppet strukturerad intervju menar Patel & Davidson (1994) vilket svarsutrymme som den intervjuade får. I dessa intervjuer är det tänkt att de intervjuade ska få maximalt svarsutrymme. De får helt enkelt svara tills de inte har mer att säga.

Ett annat begrepp Patel & Davidson (1994) tar upp är standardisering. Med låg grad av standardisering menar de när intervjuaren själv formulerar frågorna under intervjuns gång och ställer dem i den ordning som passar den intervjuade bäst. I denna undersökning är det tänkt att de frågor som finns i bilaga 1 ska vara en utgångspunkt. Efterhand kommer följdfrågor att ställas beroende på vad den intervjuade svarar. Därmed bestämmer den intervjuade, genom sina svar, till en viss del, ordningen på frågorna. Det är med andra ord låg standardisering, men dock ej en helt ostandardiserad intervju eftersom det finns skrivna frågor att utgå ifrån. Intervjuaren ska försöka att inte styra den som intervjuas, men ändå plocka fram det som finns som är av intresse.

## **5.7 Framtagning av förslag på metoder**

Genom intervjuerna kommer alltså ett exempel på en vuxenutbildningsorganisations kontext tas fram. Dels den kontexten och de idéer som framkommer i intervjuerna och dels Arbetsstilsanalysens teorier kommer att ligga till grund för en samling förslag på metoder som kan användas i vuxenutbildning för att tillgodose olika inlärningsstilar.

Resultatet kommer bestå av två delar. Dels resultaten från intervjuerna och dels det egentliga resultatet som innebär förslagen på metoder.

## **6 Genomförande**

Här beskrivs konkret hur själva intervjuerna och analysen av intervjuprotokollen gick till.

### **6.1 Tidpunkt för intervjuer**

Intervjuerna utfördes under en tvåveckorsperiod. Ordningen styrdes av när de som intervjuades hade möjlighet. Alla intervjuer utfördes av samma intervjuare, vilken är författaren till denna rapport, och tog mellan 15 och 50 minuter.

### **6.2 Ostört rum**

Intervjuerna utfördes i ett ostört rum, dock ej samma rum alla gånger. Det fanns ej telefoner och liknande som kunde störa och avbryta. Människor var i rörelse utanför rummen, vilket hördes in och även syntes i vissa fall. De som intervjuades verkade inte bli nämnvärt störda av detta, men det optimala skulle ändå varit att ha tillgång till ett absolut ostört rum. Om någon ropar till utanför eller står så att intervjuaren eller den intervjuade kan se denne kan det hända att en tankebana avbryts och intressant information kan förloras.

### **6.3 Förinformation till de intervjuade**

De som skulle intervjuas fick innan intervjuerna bara veta att det skulle handla om hur deltagare och medarbetare går tillväga när de studerar respektive lär ut. Att det handlade om inlärningsstilar fick de inte veta, då det skulle kunna påverka deras svar. Den förinformation som gavs fick en del när de blev tillfrågade om de ville ställa upp på en intervju. Andra visste ingenting om vad intervjun skulle handla om förrän de kom till intervjutillfället och fick informationen precis innan intervjun skulle börja. Man skulle kunna anta att de som fick veta vad det skulle handla om en tid innan intervjun skulle ha hunnit tänka igenom det och därmed ge mycket längre svar, men så var inte fallet.

Vid själva intervjutillfället blev den intervjuade informerad om att det var ett examensarbete, vad som skulle ske under intervjun, vad frågorna handlade om i stora drag, att det skulle ta maximalt en timma, att intervjun skulle spelas in på band och att allt som sades var anonymt. Efter intervjun fick den intervjuade reda på att arbetet handlar om hur olika inlärningsstilar kan tillgodoses i vuxenutbildning.

### **6.4 Dokumentering av intervjuerna**

Bandspelare användes för att kunna ha tydligt material att analysera. Under intervjun antecknades även en del stödord. En mikrofon ca 3x3 cm (egentligen tillhörande en dator) kopplad till en liten bandspelare, ca 10x15 cm användes. Mikrofonen gjorde att det blev mindre skrap och surr på bandet. Vid en av intervjuerna blev dock

inspelningen väldigt dålig, troligen beroende på att mikrofonen låg nästan upp och ned.

Både bandspelaren och mikrofonen låg placerade på ett bord ca 1-2 meter från både den intervjuade och intervjuaren. Fördelen med att som intervjuare se bandspelaren var att man kunde hålla uppsikt på om den gick eller inte. Det vill säga ifall band eller batterier tog slut.

För att vid analys av banden slippa höra många hummanden och liknande i bakgrunden användes istället mer nickanden och liknande kroppsspråk för att ge feedback till den intervjuade. Denna minskade auditiva feedback verkade inte alls påverka de intervjuades vilja att fortsätta prata.

Ibland satt intervjuaren och den intervjuade mitt emot varandra med ett bord, ca 1 meter brett, emellan. Ibland var det istället ett bord strax bredvid där då bandspelaren placerades.

## **6.5 Analysmetod**

För att kunna bearbeta det material som intervjuerna gett transkriberades de. Som Patel & Davidson (1994) säger är det vanligt att man arbetar med en textmassa vid kvalitativ bearbetning av ett material. Detta är praktiskt i detta sammanhang eftersom det ger en bättre överskådlighet än ett band med auditiv information. Det gick till på så sätt att samma person som intervjuade lyssnade på bandet från en intervju och skrev ned efterhand med hjälp av ordbehandlare, inte ordagrant, men så pass detaljerat att allt som sades som är relevant för undersökningen är med. Till exempel en kommentar om att det flög förbi en fågel utanför fönstret är inte relevant för undersökningen och därför onödig att ta med. Att skriva ner en intervju som är ca en halvtimme lång tog ca 4 timmar och blev ca 6 sidor lång. Sammanlagt blev det ca 50 sidor text. Det är ett tidsödande och långtråkigt arbete men ger ett mycket bra material till analysen.

I detta arbete redovisas inte protokollen för att bevara de intervjuades anonymitet. Någon som vet vilka som intervjuats skulle lätt kunna lista ut vem som intervjuats i vilken intervju trots att namnen inte anges. Istället redovisas bara själva analysresultaten.

Redan under intervjuerna kom idéer till analysen upp som intervjuaren skrev ned i form av stödord på papperet med frågorna på. Utrymme hade där lämnats för att detta skulle kunna göras. Sedan under nedskrivningen av intervjuerna kom också idéer till analysen upp och också dessa antecknades för att kunna användas vid själva analysarbetet.

För att öka översikten av vad som framkommit märktes alla de citat i protokollen som var av intresse ut med hjälp av färg. En färg för respektive kategori för att underlätta urskillnaden av dem. De fyra punkterna i kapitel 4 ”Problemområde” har fått utgöra kategorierna där citaten av intresse har placerats in. Kategorierna är:

- **Metoder** - Hur deltagare och medarbetare går tillväga i studierna och i arbetet.
- **Studiemiljö** - Hur det ser i ut i studiemiljön.
- **Åsikter** - Vad deltagare och medarbetare tycker om tillvägagångssätten.
- **Idéer** - Eventuella idéer angående metoder från deltagare och medarbetare som kan tas till vara.

I analysen har det inte gjorts någon åtskillnad på citat från medarbetare och deltagare. I detta arbete finns inte något fokus på till exempel skillnader mellan hur medarbetare och deltagare uppfattar utbildningssituationen. Orsaken till att intervjua båda parter var att få ytterligare information om hur utbildningen går till, inte vem som tycker vad.

Ingen uppdelning av metoder m.m. har gjorts efter olika kurser och dylikt. Tanken är inte att metoderna som föreslås ska vara anpassade till ett visst ämne, utan resultatet ska bli en stor verktygslåda med förslag på metoder som deltagare, handledare och lärare själva kan välja ur vad de anser passar i just den aktuella situationen.

Inte heller någon uppdelning av citat från de två olika utbildningsorterna har gjorts. Tanken även här är att det är inte några skillnader som är intressanta, utan det är den eventuella ytterligare informationen om tillvägagångssätt med mera som söks.

## **6.6 Tillvägagångssätt vid framtagning av förslag på metoder**

Förslagen på metoder grundar sig i två saker: resultatet från intervjuerna och Arbetsstilsanalysen.

Förslagen är uppdelade efter Arbetsstilsanalysens sex områden med tillhörande element. Där det finns en direkt koppling mellan förslag på metod och något som framkommit i intervjuerna sker en hänvisning till detta. En del förslag på metoder grundar sig i andra författares och forskares förslag, vilket redovisas med referens.



## 7 Resultat

Som redan nämnts redovisas inte protokollen från intervjuerna i sin helhet i detta arbete för att bevara de intervjuades anonymitet. Istället redovisas här resultaten från analysen av protokollen, vilket förväntas ge en god insikt i vad som framkom i intervjuerna. Efter det presenteras de förslag på metoder som undersökningen utmynnat i.

### 7.1 Nuvarande kontext

Här följer en redovisning av det som framkom i intervjuerna, det vill säga hur kontexten i den aktuella utbildningsorganisationen ser ut.

Ur intervjumaterialet kan mycket plockas fram och analyseras. Här har fokus lagts på de stora, enligt föreliggande författare, relevanta bitarna som tar reda på det som de fyra punkterna frågar efter. För var och en av de fyra kategorierna tas flera analysdelar upp. Varje del är numrerad för att underlätta hänvisning till den i senare kapitel. Numreringen är alltså ingen rangordning på något sätt. Respektive del börjar med en analys som grundar sig i de intryck som alla intervjuprotokoll tillsammans skapat. Efter varje sådan delanalys följer ett eller flera exempel på direktcitat som belyser hur de intervjuade resonerade i den aktuella frågan.

Förkortningarna FL och FD i direktcitaten står för försöksledare respektive försöksdeltagare. Efter varje direktcitat anges en beteckning, D1-4 för deltagarna och M 1-4 för medarbetarna som deltog i undersökningen.

### Metoder

1. Varje deltagare skapar tillsammans med handledare sin egen studieplan, innehållande vad som ska studeras och hur länge. Denna studieplan kan sägas utgöra grunden för det individuella upplägget på utbildningarna som karakteriserar organisationen.

*”Det utgår från en individuell studieplan för var och en därför att var och en ska bestämma vad den ska ägna sig åt i yrkeslivet.” (M4)*

2. Istället för lärare så agerar medarbetarna mer som handledare. Det vill säga de har inte så mycket lektioner eller genomgångar i ett klassrum, utan de hjälper deltagarna när problem och frågor uppstår.

*”Jag har alltid en del handledning, vi har väldigt lite lektioner. Man hjälper till när deltagarna vill ha hjälp.” (M2)*

*”Vi har inga direkta lärare. Vi har personer som ansvarar för vårt område som man kan få hjälp av.” (D1)*

3. Vissa medarbetare har dock mer genomgångar än andra, men det är ändå självstudier som är det huvudsakliga tillvägagångssättet. Man använder också PBL - Problembaserat Lärande som utgångspunkt i undervisningen.

*”På mina områden har jag föreläsningar och genomgångar. I och för sig är det inte fel heller för PBL förbjuder ju inte föreläsningar och genomgångar. Det är bara att man sedan går och jobbar självständigt.” (M3)*

4. En del böcker som används innehåller omväxlande teori och övningar. Medarbetarna själva sätter ihop övningsuppgifter som inte är lika detaljerade för att komplettera dessa, för att ge deltagarna mer helhetsperspektiv på det som studeras.

*”De har böcker där man läser teoretiska förklaringar först och sedan labbar med övningar. Efter att de har läst ett område, ett kapitel, så får de övningar av mig också och sedan går vi igenom dem tillsammans.” (M3)*

*”Det är meningen att de ska ge lite mer helhet.” (M1)*

5. Stor del av tiden tillbringar deltagarna framför sin dator och jobbar med uppgifter.

*”Normalt sitter jag framför datorn och läser och provar mig fram till de olika grejerna jag håller på med.” (D4)*

6. Deltagarna utnyttjar varandra mycket. Även om inte anordnade grupparbeten görs så blir det hela tiden diskussioner och man hjälps åt att lösa problem som uppstår.

*”Vi försöker utnyttja varandra så mycket som går. [...] Så andra människor är nästan den största resursen man har. Det är ett bra sätt när man har dem samlade så att man kan utnyttja dem.” (D1)*

7. Deltagarna är vanligtvis på plats mellan 8 och 16 på dagarna. Av praktiska skäl kan inte lokalerna vara tillgängliga när det inte finns någon personal närvarande.

*”Eleverna har arbetstid från åtta till fyra. Hackereleverna sitter så länge de får så vi får kasta ut dem när vi går hem.” (M3)*

8. För att deltagarna ska få lära sig att lösa problem så ger inte handledarna dem lösningen direkt. Istället får deltagaren ett bollplank i handledaren och kan därmed kanske komma fram till lösningen själv.

*”När de stöter på problem försöker jag analysera vari problemet ligger. [...] Jag brukar sällan ge dem egna svar utan jag brukar som sagt skapa förutsättningar för att de ska kunna lösa sina egna problem.” (M4)*

9. Aktiviteter utanför själva skolarbetet anordnas för att deltagare och handledare ska lära känna varandra under mer informella former.

*”Varför vi går och bowlar och liknande är för att det ska vara lite roligt i början och lära känna varandra. Just det, sedan hade vi aktivitetsdag för hela företaget då vi var ute i naturen och hade lite lekar och grilla korv och så. Då var det alla, både deltagare och medarbetare. Det är för att man ska umgås i andra former också och lär känna varandra på ett annat sätt.” (M3)*

## Miljö

10. Alla deltagare har sin egen arbetsplats med egen dator, som de har under hela sin utbildningstid.

*”Det är ganska stora rum och de har sitt skrivbord och sin stol. De har sin egen arbetsplats med dator.” (M2)*

11. Salarna som deltagarna vistas i varierar i storlek. En del av de större salarna har delats av med hjälp av bokhyllor och liknande för att skärma av lite.

*”Om det är någon som ropar till så är det 20-30 personer som vänder sig om där borta. Här är det bara 5-6 som reagerar lite [...] Här är det fjorton platser men det är avskärmat med en del där och en del där.” (M1)*

12. Deltagarna har tillgång till ett läsrum där det är tyst och lugnt och det finns bekväma fåtöljer. En del väljer att också läsa hemma för att få den lugn och ro som de behöver.

*”Det blir mest läsning hemma det blir det faktiskt. Lite tyngre kapitel då man måste koncentrera sig lite. Här är ganska mycket liv och rörelse. Det finns studierum och sånt här men jag brukar passa på att ta de kapitlen hemma.” (D1)*

*”FL: Läser du hemma också? FD: Nej, jag gör allting här. Vi har ett rum här nere också som jag brukar sitta i ibland. Så jag sitter inte framför skärmen och läser, utan jag brukar gå dit ner.” (D2)*

13. Belysningen i salarna består av lysrörslampor i taket. För att undvika blänk i skärmarna släcks lamporna i vissa salar av deltagarna. Detta kan vara ett problem då de deltagare som ska läsa i böcker inte får tillräckligt med ljus.

*”Där jag sitter finns det människor som surfar och spelar spel mycket och då vill de ha bekmörkt helst. Så de släcker alla lampor och drar ner alla persienner. Men jag försöker vinkla min persienn så att jag får lite ljus. Men annars är det ganska bra att det är lite mörkare när du jobbar mot skärmen för annars blir det så mycket speglingar. Men oftast när jag läser så sitter jag där nere [i läsrummet] och då är det vanligt dagsljus.” (D2)*

14. Alla deltagare har tillgång till hörlurar till sina datorer för och kan därför lyssna på till exempel musik om de vill.

*”Vi har inga högtalare till datorerna för det skulle störa för mycket, men vi har våra hörlurar. Jag har alltid tyckt att det är skönt att ha musik på när jag studerar. Förut i alla fall. Nu har det blivit en nivå svårare än vad det var på gymnasiet så jag har inte använt det på länge. När jag verkligen behöver tänka till då måste jag ha lite lugnare. FL: Vad är det för musik du lyssnar på då? FD: Sådan musik jag tycker om, rockmusik.” (D1)*

## Åsikter

15. I det stora hela tycker både deltagare och medarbetare att det fungerar bra. Det finns en tilltro till filosofin om att ha ett individualiserat tillvägagångssätt. Det finns åsikter bland både deltagare och medarbetare om vad som är bra och vad som är mindre bra. En fördel med det individualiserade sättet är att en deltagare inte är tvingad att hålla ett visst tempo och inte behöver göra saker som denne redan kan.

*”FL: Fungerar det bra? FD: Ja, det tycker jag. För en del jobbar på väldigt fort och en del tar lite längre tid på sig. Fördelen då är att han som är långsam kan ändå klara av de här grejerna. Han lär sig de här grejerna fast på längre tid. [...] Han som kan, kan då köra på ännu fortare. Det kanske finns saker som han redan kan och då behöver han inte göra dem. Det de inte kan det gör dom och det de kan det gör dom inte. Det är fördelen med att köra individuellt.” (M1)*

16. Uppgifter som deltagarna får är inte alltid tillräckligt verklighetsbaserade. Det är inte tillräckligt med helhet i dem för att deltagarna ska lära sig något som de sedan kan använda.

*”FL: Tycker du att det fungerar bra som det ser ut idag här? Det vill säga lär sig deltagarna det som är meningen? FD: Ja, ganska mycket. Men jag tror ändå att det borde vara mera av det här med problembaserat lärande. För det är ändå mycket styrt ändå i och med att de flesta läser de här böckerna och gör sina övningar och så kanske de ändå inte kan använda det i verkligheten. De sitter och pillar i detaljerna och när de ska göra något riktigt så vet de inte hur de ska göra. Där kan man nog förbättra.” (M2)*

17. Utbildningens upplägg innebär stort ansvar på individen själv att se till att det som ska läras in blir inlärt. Detta fungerar inte för alla. En del behöver någon som kollar upp att de gör det som ska göras.

*”FL: Det ligger ganska mycket ansvar på individen själv att se till att få gjort någonting, fungerar det för alla deltagarna? FD: Det fungerar för de flesta, men inte för alla.” (M2)*

*”...Det här passar mig mycket bättre [än gymnasiet]. Fast jag kan tänka mig att det finns personer som säger tvärtom för att de har svårt att komma upp i sin hundraprocentiga standard i och med att ingen säger till dem vad de ska göra. Utan det blir svårt att ta tag i det. FL: De behöver en lärare eller ledare som säger till dem? FD: Ja, för det känner jag också ibland att vissa veckor är det så att det känns som att man skulle behöva en knuff, att någon tvingar en.” (D1)*

18. Deltagarna får själva vara med och bestämma exakt vad och hur de ska studera, vilket gör att de känner en mening med det de gör och därmed höjs motivationen. De får genom studieplanen ett mål med vad de ska göra.

*”På gymnasiet läste man en massa saker som man egentligen inte ville läsa, men som bara ingick, som man fick med på köpet. Det höjer motivationsnivån lite att man vet att det här har man valt själv och det här tycker jag är roligt.” (D1)*

*”Och just att man gör sina egna val. För det är ju samma när man jobbar, jag har jobbat ett antal år. Okej, man måste göra vissa saker, men det är ändå det här att man kan göra vissa val. När du ska göra det, hur du ska göra det osv.”*

*Och det kan du också göra här. När du vill läsa, var du vill läsa och hur du vill göra det. Om du vill läsa det hemma eller om du vill läsa här eller hur det ska vara. Det är ingen lärare som står och talar om för en att så och så ska du göra. Utan allt är upp till dig själv hela tiden om du vill lära dig någonting.” (D2)*

*”Så studieplanen är en motor, en drivkraft. Har man inget mål så händer inget. Har man ett mål så tar man sig någonstans.” (D3)*

19. Alla deltagare använder litteratur i sina studier. Det är inte alltid lätt att läsa i en bok, speciellt om individen inte gått i skolan på ett tag och inte är inne i det.

*”Det är jobbigt att sitta och läsa. Det är jättejobbigt att sitta och läsa i böcker. Det är så längesedan jag läste senast så det är svårt att komma in i det där igen och börja läsa.” (D2)*

20. Det finns deltagare som aldrig jobbar i grupp och de finns andra som gör det. En positiv sak med att inte jobba i grupp är att en individ som kan mer än andra inte behöver gå igenom saker som denne redan kan. Ändå finns det deltagare som saknar den sociala biten och variationen i studerandet som grupparbete innebär.

*”Jag tycker att det är bra det här att när alla har så olika kunskaper så vill inte jag sitta i en grupp och lära mig något som jag redan kan. Som till exempel med Excell så finns det de som inte kan något, som behöver grunderna, medan jag kunde hoppa på och göra proven nästan på en gång. Man slipper sitta och vänta och tiden går och man lär sig inget.” (D2)*

*”FL: Och så kan man lösa en viss uppgift tillsammans? FD: Ja, precis. När du säger det så saknar man lite det här med grupparbete. För jag tycker det är jättesvårt att sitta och läsa i böcker. Jag har fått tre böcker och jag har inte läst igenom dem än. Jag känner att det flappar ur och så börjar jag tänka på andra saker.” (D2)*

21. Med det individualiserade synsättet har en del handledare valt att inte alls ha några genomgångar med deltagarna i grupp. Andra medarbetare tycker att genomgångar behövs och att man trots olika förkunskaper och nivåer hos deltagarna kan göra dem med en grupp.

*”Jag tycker att vi ska ha lite mer genomgångar, så det har väl jag infört. [...] För att när folk kommer in här och många börjar läsa om saker som de inte har någon som helst uppfattning om vad det handlar om. Så för att hamna på rätt spår från början så tycker jag att de behöver vägledning just där i början.” (M3)*

## **Idéer**

22. Tankar om att på något sätt överbrygga klyftan mellan skola och verklighet finns hos både deltagare och medarbetare. För att komma åt detta problem uppkom idéer om att man kan låta företagare komma till skolan och berätta om sig och sin verksamhet. En annan idé är att låta deltagarna praktisera på företag för att få se hur kunskapen används där.

*”FL: Är det något du skulle vilja tillföra eller ändra på eller ta bort när det gäller hela konceptet? FD: Det är väl det här med verkligheten. Det är ju skola här så att säga och det är väldigt svårt att få föreläsare från till exempel*

*Microsoft och komma hit och berätta lite om sig. Eller från WM-data som berättar att det här är WM-data och vi behöver de här kunskaperna.” (M1)*

*”...det är lite det här med praktik. Om man ska praktiskt ut och använda det man håller på med. För det du gör här det är på ett sätt väldigt bra att lära sig men det är inte alls så när du kommer ut.” (D2)*

23. Att skapa fler uppgifter som ska lösas i grupp var en idé som framkom. Eftersom handledarna har vetskapen om vad olika deltagare kan och vad de ska lära sig kan handledarna sätta ihop grupper som ska lösa en specifik uppgift.

*”Det skulle väl i så fall läraren säga, eftersom de ser och vet vad alla har för kunskaper och var alla står. Då kan de säga att ni kan ungefär samma och nu kan ni gå ihop i en grupp så löser ni de här uppgifterna ihop.” (D2)*

24. Som ett komplement till utvalda grupper kan enklare gruppdiskussioner anordnas, där ett visst ämne eller en viss fråga diskuteras under mindre strukturerade former. En eller flera handledare kan också närvara.

*”Allting det här är ju väldigt individuellt. Man skulle kunna ha vissa gruppdiskussioner eller något i den stilen. Ämnesanknutet då.” (M2)*

## **7.2 Förslag på metoder för olika inlärningsstilar**

Genom att titta på ovan redovisade analysresultat, som visar hur kontexten i vuxenutbildningen ser ut, och knyta ihop det med Arbetsstilsanalysens teorier om hur olika preferenser kan tillgodoses har följande metoder kommit fram som förslag. Förslagen är alltså tänkta att de ska kunna användas i denna kontext. De redovisas i grupper uppdelade efter Arbetsstilsanalysens sex kategorier med tillhörande preferenser.

Förslagen på metoder är ibland skrivna i en sådan form att de riktar sig till någon som ska planera något för en deltagare. Detta är bara för enkelhetens skull när det gäller skrivandet. Det är meningen att även deltagare själva ska ta del av dessa förslag och utnyttja dem. Vid hänvisning till analysen används de nummer (1-24) som varje analysdel tilldelats i kapitel 7.1.

### **Sociala grupperingar**

Analysdel 2 visar att det är möjligt att ha ett individuellt upplägg på utbildningarna med handledare snarare än lärare. Genom att inte endast ha klassrumsundervisning i den traditionella bemärkelsen, blir ingen av deltagarna absolut bunden att vara i en viss social gruppering. På detta sätt kan följande sociala grupperingar skapas efter olika individers och situationers behov:

*Ensam* - En person som föredrar att arbeta ensam när den koncentrerar sig på något svårt bör inte tvingas att alltid vara med i till exempel grupper, utan få möjlighet att jobba ensam.

*Par, Kollegor/grupp* - Grupper och pargrupperingar kan skapas av en handledare som känner till de olika individernas förkunskaper och vad de ska lära sig, vilket uppkom

som en idé i analysdel 23. Som analysdel 6 visar kan grupper också uppstå spontant av individerna själva vid behov.

*Team* - För att skapa lagkänsla i en grupp kan aktiviteter utanför den ordinarie verksamheten ordnas, som till exempel analysdel 9 visar. Där hade både medarbetare och deltagare varit iväg och bowlat och haft en aktivitetsdag ute i naturen för att lära känna varandra under andra former.

*Auktoritet* - Enligt analysdel 17 finns det individer som behöver en auktoritet i form av till exempel handledare eller lärare som styr upp arbetet och kollar upp vad som blir gjort. Även en individ som trivs med att jobba självständigt kan enligt analysdel 17 ibland behöva mer påtryckning.

*Variation* - Låt individer som vill variera sitt arbetssätt göra det och låta individer som vill ha rutiner få möjlighet att skapa dem och behålla dem.

### **Höger/Vänster dominans**

*Analytisk* – I analysdel 4 nämns att deltagarna har tillgång till litteratur som först presenterar teori om det som ska läras in och sedan följer ett antal övningsuppgifter på det aktuella området. Enligt Boström & Svantesson (1998) föredrar en analytiker att först få tillgång till teorin bakom och sedan få testa praktiskt, vilket innebär att ovan nämnda litteratur passar en analytiker. Vidare menar Boström & Svantesson att en analytiker föredrar klara mål och krav inför en uppgift, gärna svart på vitt, vill bli testad på detaljer och fakta och vill ha viktiga detaljer först för att kunna förstå helheten. De menar också att en analytiker behöver vara ostörd så att denne inte blir avbruten i sina tankeprocesser. Då kan ett lärum liksom det som omnämns i analysdel 12 vara till stor nytta.

*Holistisk* – Enligt Boström & Svantesson (1998) vill en holistiker få helheten i saker och ting innan man går in på detaljer. I analysdel 21 kommer det fram att fler genomgångar skulle behövas, speciellt när individen är helt ny på området. Vid sådana genomgångar kan en holistiker få hjälp med att se helheten från början innan denne går in på detaljer. Boström & Svantesson menar vidare att en holistiker föredrar att testa praktiskt, få konkreta exempel först och sedan kan denne lära sig teorin bakom. För holistikern är det viktigt att det denne ska lära sig på något sätt är personligt förankrat hos sig (Boström & Svantesson). Detta kan göras genom att individen själv får vara med och bestämma vad denne ska lära sig, till exempel genom en studieplan liksom den i analysdel 1, och därmed hitta konkreta orsaker till varför det och det ska läras in.

*Impulsiv* – Enligt Boström & Svantesson (1998) vill en individ med impulsiv tankestil komma igång med saker och ting snabbt. Till exempel vid en genomgång, låt individen vara delaktig och vara med och diskutera eller göra något aktivt.

*Eftertänksam* – I motsats till en impulsiv individ menar Boström & Svantesson (1998) att en person med eftertänksam tankestil behöver lite mer tid på sig att tänka igenom saker och ting. I analysdel 15 framgår det att med ett individuellt upplägg kan en individ som tar längre tid på sig göra det och lära sig det som är meningen i lugn och ro.

## **Sinnen**

*Auditiv* – En auditiv person föredrar att ta in information genom att lyssna och/eller tala (Prashnig, 1996). Detta kan tillgodoses till exempel genom en sådan gruppdiskussion som nämns i analysdel 24. Då får individen möjlighet att både tala och lyssna. Boström & Svantesson (1998) föreslår att individen kan läsa in en text, med information som ska läras in, på band. Både själva inläsningen och sedan avlyssningen av bandet blir då inläringstillfällen. De föreslår vidare att debatter kan ordnas där olika individer får tilldelat sig olika ståndpunkter. Individen kan också få göra intervjuer för att undersöka något.

*Visuell* – En visuell person föredrar information som presenteras i form av text och/eller bilder (Prashnig, 1996). För denne passar litteratur, både i bokform och i digital form där text och bild presenteras på en datorskärm. I analysdel 16 framgår det att alla deltagare använder litteratur. Boström & Svantesson (1998) föreslår att det underlättar om individen har tillgång till böcker som denne får stryka under med färgpenna i och anteckna i marginalerna. För den visuella som föredrar bilder är litteratur med illustrationer och inte bara text viktigt. Boström & Svantesson föreslår vidare att den visuella kan få titta på videofilmer och program om ämnet och samtidigt skriva ned det viktiga. Anordna enskilda arbeten eller grupparbeten där affischer/collage ska göras, som sedan får hängas upp. Individen kan göra mindmaps om det material som för tillfället är aktuellt (Boström & Svantesson, 1998).

*Taktil* – Datorer och miniräknare (Boström & Svantesson, 1998) är exempel på verktyg som kan tillgodose taktila personers behov att ta på det de ska lära sig eftersom vid skrivning på dem används fingrarna. Analysdel 5 visar att alla deltagare använder sin dator stor del av tiden, vilket är positivt för de taktila individerna ur den synvinkeln. Mjuka bollar som går att klämma ihop och som är lagom stora för en hand samt Koosh-bollar är praktiska för att en taktil person ska ha något att hålla fingrarna sysselsatta med (Boström & Svantesson, 1998) till exempel under läsning eller under en lektion. Boström & Svantesson föreslår vidare att en taktil person kan få tillgång till spel, som till exempel i grupp kan göras om så att det handlar om något ämne som ska studeras.

*Kinestetisk* – En individ kan vara antingen inre eller yttre kinestet eller både och (Prashnig, 1996). En inre kinestet behöver följa intuitionen och känslorna. Med hjälp av en individuell studieplan, liksom den som omnämns i analysdel 1, utarbetad efter denna individs bakgrund, kan individen finna personliga förklaringar till varför denne ska lära sig det som är meningen. Boström & Svantesson (1998) föreslår att denne bör få utgå från sina frågor och sedan ta reda på svaren.

En yttre kinestet behöver aktivera sig fysiskt under tiden den lär sig (Prashnig 1996). Denne kan förslagsvis spela in läromaterial på band, lyssna på bandet med hjälp av en freestyle och samtidigt ge sig ut och till exempel promenera. Då görs en fysisk aktivitet samtidigt, vilket Boström & Svantesson (1998) menar att det passar en kinestet. Praktik, som föreslås i analysdel 22, studiebesök och liknande gör att en kinestet får möjlighet att uppleva det denne ska lära sig. Boström & Svantesson föreslår vidare att låta individen göra undersökningar och experiment inom det område som studeras.



## **Attityder**

*Motivation* – Motivation i en inlärningssituation kan skapas genom att individen själv får vara med och bestämma vad denne ska lära sig. Då känner individen sig delaktig och är inte bara påtvingad något som någon annan har bestämt att denne ska lära sig. Detta visar analysdel 18 tydligt på. Boström & Svantesson (1998) föreslår att genom att ha klara mål, både långa och korta, till det som ska läras in och varför underlättas motivationen. Här kan studieplanen, nämnd i analysdel 1, spela en stor roll eftersom den kan tydliggöra målen. Belöna på något sätt när mål har uppnåtts, gör utvärderingar tillsammans med individen där det tas fram vad denne kan och vad denne behöver bli bättre på, låt individen på något sätt dokumentera vad denne gjorde när det gick bra så kan denne dra nytta av dessa strategier vid andra tillfällen (Boström & Svantesson, 1998).

*Uthållighet* – Att klara av att slutföra uppgifter hänger mycket på individen själv. Det man kan göra för att underlätta är att ha en handledare eller liknande som stöttar och hjälper till när det behövs, som det påpekas i analysdel 17. Genom att till exempel variera tillvägagångssätt kan intresset för uppgiften öka och därmed större chans att den blir slutförd. Boström & Svantesson (1998) föreslår att låta individen ha tillgång till och möjlighet att använda avslappningsövningar, till exempel sådana som finns att köpa på kassettband, för att komma in i avslappnad koncentration. De föreslår vidare om en uppgift misslyckas att genomföras, hjälp individen att se det som något som går att dra lärdom av, det vill säga se det inte som ett misslyckande.

*Anpassning* – Försök att lyssna på en person som alltid ifrågasätter regler och bestämmelser och som vill göra på sitt sätt. Medelvägar kanske kan hittas. Låt personen få testa att göra på sitt sätt så får båda parter sedan se hur det gick. Viss anpassning måste enligt Boström & Svantesson (1998) krävas när det handlar om individens egna eller andras välbefinnande.

*Ansvar* – En del individer får sitt arbete gjort utan att någon behöver trycka på extra. Andra har ett större behov av att någon påminner dem om vad som ska göras, att någon annan kontrollerar att det som ska göras blir gjort, vilket framgår i analysdel 17. För de individerna behövs det extra insatser från handledare och lärare. Dock måste tydliga gränser (Boström & Svantesson, 1998) finnas mellan var individens egna ansvar är och var auktoritetens ledarskap är. Dessa gränser kan tydliggöras till exempel genom samtal mellan individ och handledare där detta klargörs.

*Struktur* – För de individer som vill ha yttre strukturering kan en handledare själv eller i samarbete med individen göra klara instruktioner på vad som ska göras inför en uppgift. För de personer som har inre struktur kan man ge en lösare uppgift, det vill säga inte lika detaljerad och så får de själva bestämma hur de vill gå tillväga.

## **Fysiska faktorer**

*Rörlighet* – En del personer behöver röra på sig under arbetets gång. Sträcka på sig lite då och då och göra hjärngymparörelser några minuter per dag är exempel som kan tillgodose detta behov (Boström & Svantesson, 1998). Detta bör då ske utan att störa andra människor i omgivningen. Genom att ha ett rum eller en rörelsehörna i ett rum (Boström & Svantesson, 1998) anpassat för just rörelser undviks det att andra blir störda. De som föredrar att sitta still bör inte behöva flytta på sig hela tiden på grund av händelser runtomkring.

*Intag* – Människor som koncentrerar sig bättre när de får tugga på eller dricka under tiden de arbetar behöver ha tillgång till exempelvis frukt och grönsaker och friskt vatten (Boström, 1999).

*Tidpunkt på dagen* – En persons prestation kan vara på topp tidig morgon, förmiddag, eftermiddag eller kväll. De människor som fungerar bäst på kvällar har oftast inte tillgång till skolans lokaler och andra resurser vid de tillfällen de skulle ha mest nytta av dem ur den synvinkeln. Analysdel 7 visar detta. Det optimala vore att skolans lokaler var öppna för deltagare även kvällstid.

## **Miljö**

*Ljud* – Genom att ha olika rum där något eller några är helt tysta och i andra är det tillåtet med prat och liknande kan man tillgodose både de som vill ha tyst och de som vill höra andra i bakgrunden. Analysdel 12 nämner ett lärum där det ska vara tyst. Där kan de som vill ha lugn och ro gå undan, då det är mycket prat och stök i övriga lokaler. Som analysdel 11 visar på kan större lokaler med många personer delas av med hjälp av bokhyllor och liknande för att skärma av. Speciellt utvald hjärnstimulerande musik kan spelas i en vanlig stereo så att alla hör (Prashnig, 1996). De som lyssnar på egen vald musik kan ha hörlurar, som i analysdel 14, för att inte störa de andra. Musik i hörlurar kan vara bra om individen sitter i ett stort rum med flera andra i och denne vill slippa höra andras diskussioner och koncentrera sig på det denne håller på med.

*Ljus* – I analysdel 13 påvisas problemet som uppstår när flera personer vistas i samma lokal och olika aktiviteter gör att man vill ha olika mängd ljusstyrka. I det fallet var det helt nerläckt i rummet för att undvika blänk i datorskärmarna, vilket inte passade de som till exempel skulle läsa i en bok. I ett sådant fall skulle man kunna variera ljusmängden genom att ha punktbelysning i ett rum så att individen kan påverka ljuset just där den är, till exempel en läslampa. Boström & Svantesson (1998) föreslår att vridkontakter kan användas för att kunna variera ljusstyrkan och arbetsbord kan ställas vid fönster så att dagsljus kan utnyttjas när det önskas.

*Temperatur* – I en byggnad kan det vara svårt att variera temperaturen mellan olika rum beroende på värmeanläggningen. Men om en så kallad normal rumstemperatur på 20 C hålls så kan de som vill ha det varmare ta på sig mer kläder och de som vill ha det svalt får ta svala kläder på sig (Boström & Svantesson, 1998). En strävan efter frisk luft, det vill säga vad gäller luftfuktighet och syremängd, oavsett temperatur är att föredra för individernas koncentrations skull. Möjlighet att öppna fönster är att föredra så att det kan vädras.

*Möblering* – Möbleringen kan varieras inuti olika rum och även mellan olika rum. Dels mer formellt med stolar och skrivbord och dels mer informellt med mjuka soffor, kuddar och liknande. I analysdel 12 framgår det att i lärummet fanns det bekväma fåtöljer. Om individerna har egna arbetsplatser som är deras kan de inreda dessa med några personliga saker. Väggarna kan göras roliga med hjälp av tavlor, affischer (kanske från grupparbeten) med mera. Genom att ha saker på väggarna anknutna till utbildningens innehåll stimuleras det perifera seendet och individen kan lära sig saker mer eller mindre undermedvetet (Boström, 1999). Ett stort rum med många deltagares arbetsplatser i kan delas av genom möblering av bokhyllor och liknande så att det inte

blir så öppet. Då störs inte alla av varandras diskussioner och liknande på samma sätt. Ett tyst lärum där inget prat förekommer är en bra tillgång för de som vill ha riktigt tyst omkring sig.

## 8 Diskussion

Här följer nu en diskussion runt detta arbetes tillvägagångssätt och resultat. En diskussion runt de föreslagna metoderna förs i ett vidare perspektiv och knyter tillbaka till inledningen av detta arbete.

### 8.1 Validitet och reliabilitet i intervjuundersökningen

När det gäller validitet så påpekar Trost (1997) att det är en idé som härstammar från kvantitativ metodologi och därför blir lite annorlunda i samband med kvalitativa studier som denna är. När det gäller denna intervjuundersökning kan man ändå titta på dess grad av validitet genom att fråga sig om frågorna som ställdes gav de förväntade svaren, det vill säga om undersökningen verkligen tittat på det som var meningen. Svaret på denna fråga blir ett ja. Resultaten från analysen av intervjuprotokollen visar på att deltagare och medarbetares tillvägagångssätt, studie- respektive arbetsmiljö och åsikter och idéer om sin situation verkligen framkommit.

Reliabilitet går ut på att man har en hög grad av standardisering, att man mäter, anger värden på variabler, det vill säga att man gör en kvantitativ studie. Som Trost (1997) säger blir det även lite egendomligt att tala om reliabilitet eller tillförlitlighet vid kvalitativa intervjuer därför att som i detta arbete är det en låg grad av standardisering och det finns inga mått eller värden i den bemärkelsen. Även om en annan forskare skulle gå tillväga på samma sätt som i detta arbete och ställa exakt samma frågor till samma person så skulle inte forskaren få samma svar på grund av att vi människor inte är statiska. Vi gör nya erfarenheter hela tiden som påverkar våra uppfattningar.

För att ändå i denna rapport försöka visa att intervjuerna och all annan datainsamling har gått tillväga på ett sådant sätt att alla data är trovärdiga, tillförlitliga och riktiga redovisas här kritiska åsikter om arbetet.

### 8.2 Metodkritiska synpunkter

Vid intervjuerna använde intervjuaren (samma person som författaren till denna rapport), trots försök att undvika det, ibland påståendefrågor, vilket enligt Trost (1997) inte är att föredra därför att de lätt uppfattas eller fungerar som ledande frågor. Han menar att en åsikt som strider mot ett påstående känns som om man måste motivera avvikelserna och det gör att den intervjuade kanske håller med fast denne inte håller med påståendet. Vid de tillfällen som tveksamhet rått vid analys av protokollen om den intervjuade verkligen tyckte som den sade eller om det kan ha påverkats av den felställda frågan, så användes inte det citatet. Detta antas dock inte ha påverkat undersökningen på ett sådant sätt att resultaten inte kan ses som tillförlitliga.

Användandet av bandspelare vid intervjuerna tillför enormt mycket för undersökningens kvalitet. Eftersom vissa intervjuer var längre än en halvtimme och en del försökspersoner pratade på i flera minuter i sträck, så hade intervjuaren inte haft en möjlighet att få med många intressanta detaljer som nu kom med. För att lyckas med det utan bandspelare krävs mycket övning.

Vid analyserandet av intervjuprotokollen påverkade intervjuarens subjektiva åsikter mer än vid själva dokumenteringen. Materialet var stort och mer hade kunnat fås fram ur det, men på grund av tidsresurser var det tvunget att avgränsas. Vad som skulle avgränsas och inte var upp till intervjuaren. Fokus har dock självklart lagts vid vad som skulle fås fram i intervjuerna och på de, enligt intervjuaren, mest intressanta och relevanta delarna.

Det kunde ibland vara lite svårt att få fram hur deltagare och medarbetare verkligen går tillväga. För dem själva var många saker så självklara att de tänkte inte på hur de gör dem. Men med hjälp av följdfrågor och alla protokollen tillsammans kan det antagas att de ändå ger en god beskrivning av kontexten.

När det gäller objektivitet är det omöjligt att vara helt objektiv, det vill säga helt nollställd i en intervjusituation. Däremot som Trost (1997) säger behöver man inte ösa sina egna åsikter över den intervjuade. Som det nämns i kapitel 5.5 "Utformning av frågorna" så försökte intervjuaren att inte påverka den intervjuade, men ändå försöka plocka fram det som var av intresse. Efter den första intervjun visste intervjuaren saker som denne inte visste innan. Inför följande intervjuer försökte intervjuaren ändå ignorera detta och fråga om saker som denne redan visste svaret på, eftersom alla de intervjuade skulle få ge sin version. Genom detta tillkom ofta detaljer som inte var kända från innan.

### **8.3 Diskussion runt de föreslagna metoderna**

Ännu en gång påpekas härmed att vid diskussion om begreppet "metod" så är det i detta sammanhang ett mycket vitt begrepp. Det innefattar allt som påverkar deltagarnas inläringssituation.

Man kan se hela samlingen av förslag på metoder som en verktyglåda där handledare och även deltagare själva som känner sin stil och kan plocka just de verktyg som de vet passar. Dessa förslag är en hjälp att ha som utgångspunkt och sedan kan handledare och medarbetare utveckla dem själva efter behov och situation. Det finns inte några metoder som är rätt eller fel, utan de passar helt enkelt bara för olika människor och situationer.

En individ som till exempel har en starkt auditiv preferens får inte tro att nu behöver jag inte läsa en bok till i hela mitt liv. Det är inte det som det handlar om. Utan det handlar om att utnyttja sina starka sidor vid sådana tillfällen som det krävs lite extra av en. De svagare sidorna ska också användas, men man kan spara på dem och ta det när man inte har en väldigt svår uppgift framför sig.

Man ska som både handledare och deltagare inte vara rädd att pröva olika tillvägagångssätt, även om vissa metoder ibland låter mer eller mindre tokiga. Försök att göra inlärningsprocessen rolig och använd därtill vad fantasin kan ge. Till exempel i området "Sinnen" som innehåller elementen auditiv, visuell, taktil och kinestetisk tillgodoses vanligtvis inte de två sistnämnda i traditionell vuxenutbildning. En del kan tycka att det är sådant man gör med barn och ungdomar, men inte med vuxna. Man ska absolut inte göra lekar gjorda för barn med vuxna, men de förslag på metoder som finns som faktiskt passar vuxna också ska man inte vara rädd att pröva på.

I vissa situationer kan inte allas behov tillgodoses. Detta är förstås inte meningen heller, utan kompromisser måste göras av praktiska orsaker. Till exempel som det framkom i intervjuerna (analysdel 7) så är det för tillfället praktiskt omöjligt att ha öppet lokalerna på kvällarna utan att ha någon personal närvarande.

Av det som framkom i intervjuerna var det ingen som ville förkasta någon metod som används idag. Idéer om förändringar gällde istället tillägg till det som redan fanns. Till exempel mer verklighetsanknytning med hjälp av studiebesök, praktik, besök av företagare med mera (analysdel 22).

Det finns handledare och deltagare i den undersökta kontexten, som inte tror att det går, eller i alla fall är svårt att göra genomgångar och mer grupparbeten eftersom alla ligger på olika nivå och har så olika förkunskaper. Andra handledare och deltagare visar dock genom sina svar att trots det individuella upplägget så kan olika individer ingå i grupper och göra uppgifter tillsammans (analysdel 21). Det behövs då planering från handledarnas sida eftersom det är de som har kunskapen om vad olika individer kan och vad de läser.

Det är stor skillnad på olika handledares arbetssätt. Detta påverkar förstås deltagarnas situation. De deltagare som har handledare som ordnar grupparbeten, problembaserade uppgifter eller på andra sätt ger deltagarna alternativa metoder att använda får fler valmöjligheter när det gäller hur de ska gå tillväga. Detta arbete med förslag på metoder bidrar med en del på vägen att hjälpa handledare och deltagare med idéer och därmed utöka valmöjligheterna för deltagarna.

Ett individcentrerat tillvägagångssätt är grunden för att över huvud taget kunna använda teorierna om inlärningsstilar. Det vill säga att man till exempel inte har en stor grupp på 25 personer och gör likadant med alla hela tiden. En av de viktigaste egenskaperna i den undersökta kontexten är att man inte har klassrumsundervisning i den traditionella bemärkelsen, utan deltagarna jobbar enligt sina egna studieplaner. Förutsättningarna för att i den undersökta kontexten smidigt kunna implementera Arbetsstilsanalysen och förslagen på metoder som tillgodoser inlärningsstilar är därmed mycket goda.

#### **8.4 Effekter för både individer och samhälle**

I inledningen av denna rapport användes metaforen ”som ringar på vatten” för att illustrera att problem inom skolan sprider sig och ger oönskade effekter i form av sociala missförhållanden ute i samhället. Genom att använda ett individualiserat synsätt, liksom det som finns i den undersökta kontexten, tillsammans med metoder som tillgodoser olika inlärningsstilar kan man bidra till att göra vuxenutbildningen bättre och mer tilldragande därför att den är anpassad för varje individ. Roten till ”ringarna”, det vill säga problemen inom skolan antas då minska och därmed antas de relaterade problemen i samhället minska.

Viljan att lära, eller snarare uppfattningen om att det är roligt att lära efterfrågades i inledningen i denna rapport. Efter detta arbete som inneburit möten med människor med olika roller i vuxenutbildningsvärlden kan jag bara konstatera att viljan att lära

och viljan att utvecklas kunskapsmässigt och som människa finns där ute bland människorna. Den måste bara uppmuntras och få möjlighet att komma fram.

Dunn & Prashnigs teorier om inlärningsstilar, som konkretiseras i Arbetsstilsanalysen, verkar ha relevans i verkligheten. Intervjuundersökningen i detta arbete mynnade ut i flera analysresultat som kunde knytas ihop med Arbetsstilsanalysen och ge förslag på metoder som kan användas i vuxenutbildning. Fler vuxna får en högre motivation när de märker att de klarar av saker. Därmed förväntas de prestera och lära bättre och där igenom bli bättre rustade för framtida arbetsuppgifter i en komplex och dynamisk värld. En näraliggande effekt för varje individ är att denne blir mer attraktiv på arbetsmarknaden och kan lättare skaffa ett jobb.

Om tillämpning och spridning av föreliggande arbetes synsätt på människor och inläring kan bidra till att fler vuxna vågar sig på att vidareutbilda sig och därmed kanske förbättrar sin livskvalité skulle det vara en morot till att fortsätta forska vidare inom detta spännande område.

## 9 Uppslag till fortsatt arbete

En framtida undersökning som vill ta fram kontexten i en utbildningsorganisation och knyta det mer till Arbetsstilsanalysen skulle kunna gå tillväga på ett annat sätt än vad som gjordes här. I detta arbete valdes att inte ge de intervjuade någon information innan intervjuerna om att det handlade om inlärningsstilar, på grund av att inte de intervjuade skulle ge svar som de skulle kunna tro passa intervjuaren. Till exempel att de skulle säga att de tror att alla människor lär olika fast de egentligen inte tror det.

Ett förslag på alternativt tillvägagångssätt är att innan en intervju informera den intervjuade om att det handlar om Arbetsstilsanalysen och inlärningsstilar. Om personen inte innan vet något om denna kan denne på något sätt få lite information om den. Sedan under intervjun går den intervjuade och intervjuaren tillsammans igenom de sex olika områdena med tillhörande element i Arbetsstilsanalysen. För varje element kan det då diskuteras huruvida den intervjuade tror att det förhåller sig i dagsläget när det gäller tillgodoseendet av de olika delarna. Även diskutera eventuella idéer angående metoder som skulle kunna utvecklas och användas. Då skulle någon som verkligen är insatt i organisationen tillsammans med intervjuaren som kan Arbetsstilsanalysen ge ännu mer konkreta idéer på vad som kan utvecklas och hur i metodväg.

Ett annat förslag på framtida arbete är att tillämpa någon eller några av de föreslagna metoderna och se om de ger önskade effekter i form av ökad inläring, roligare inläring, personlig utveckling och så vidare.



## Referenslista

Boström, L. (1999) "Inlärningsstilar i praktiken", kurs den 26-27 april, Göteborg. Pedagogerna/Brain Books AB.

Boström, L. & Svantesson, I. (1998) *Inlärningsstilar i praktiken*. Arbetspärm, Pedagogerna/Brain Books AB. ISBN 91-88410-94-3.

Börlin, A., Hörnqvist, B., Raitio, S., & Stjärnlöf, S. (1990) *Att utbilda vuxna*. Borås: Centraltryckeriet.

Curry, L. (1990) A Critique of The Research on Learning Styles. *Educational Leadership*, Vol 48, 50-56.

DeBello, T.C. (1990) Comparison of Eleven Major Learning Styles Models: Variables, Appropriate Populations, Validity of Instrumentation and the Research Behind them. *Journal of Reading, Writing, and Learning Disabilities*, 6: 203-222. <http://snow.utoronto.ca/llreadings/debello.htm>, 1999-03-16.

Dryden, G. & Vos, J. (1994) *Inlärningsrevolutionen*. Malmö: Skogs Grafiska AB.

Patel, R. & Davidson, B. (1994) *Forskningsmetodikens grunder*. Lund: Studentlitteratur.

Prashnig, B. (1996) *Våra arbetsstilar – hur du avgör hur du lär*. Malmö: Skogs Grafiska AB.

Trost, J. (1997) *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.

# **Bilagor**



## Intervjufrågor till medarbetare

- Vilka kurser/ämnen har du hand om?
- Hur länge har du arbetat här?
  
- Hur ser en vanlig arbetsdag ut för dig?

Hur jobbar du med deltagarna?

- Har du varit med och genomfört någon förändring när det gäller metoder? Vad i så fall?
- Märker du på deltagare om de tycker olika moment är roligare och mer motiverande än andra? I så fall vilka moment?
- Hur tror du att människor lär sig bäst?
- Tycker du att det fungerar bra som det ser ut idag? D.v.s. lär sig deltagarna det som är meningen?
- Utvecklas de något personligen?

Om ja, **varför** tror du det fungerar?

- Är det något som du skulle vilja tillföra/ändra på/ta bort när det gäller utlärningsättet i det stora hela?