

Et kig ind i fremtiden

I en workshop med titlen Fastholdelse i ungdomsudannelserne kom deltagerne en tur i tidsmaskinen med tilhørende rollespil, hørte om erfaringer fra andre lande og blev præsenteret for et projektforslag, der skal give mere oplysning til minoritetsforældre.

Hvem er dine samarbejdspartnere, og er de rigtige nu og i fremtiden? Det spørgsmål skulle deltagerne i en workshop, der satte fokus på fastholdelse af eleverne i ungdomsudannelserne, besvare. Men deltagerne skulle ikke svare som sig selv. De havde fået et klistermærke med en titel på tøjet, og det var så som den instans eller person, at svaret skulle komme. Og så blev tiden skruet frem til år 2009.

– Tænk over, om det er nok at samarbejde internt på skolen, eller om det kunne være smart at inddrage eksterne samarbejdspartnere, som I ikke har samarbejdet med før, sagde Susette Gam fra Teknologisk Institut, der har været med til at lave en undersøgelse for UVM om god praksis i forbindelse med fastholdelse af de unge. Rollerne var delt op i nogle overordnede grupper. Internt på skolen, sociale aktører, rådgivere i overgangsfasen, skoleniveau/institutionsniveau, erhvervslivet og det politiske niveau.

Og deltagerne blev sat på noget af en prøve, efter at »eleven« havde meldt ud om, hvem han så som sine vigtigste samarbejdspartnere om tre år.

– Jeg er blevet så egoistisk, at jeg slet ikke vil samarbejde med nogen, sagde »eleven«. Det bragte beredskabet frem hos mange af deltagerne.

– Han er frafaldstruet, så jeg forventer at have et samarbejde med UU og skolen, sagde »moderen«. Der blev også lagt op til, at samarbejdet med eleverne blev gjort bedre.

– Jeg vil styrke samarbejdet med eleverne på skolen og elevorganisationerne. Jeg tror, der kunne komme noget godt ud af at se eleverne som samarbejdspartnere i stedet for som nogle besværlige størrelser, sagde »direktøren«.

»UU« fremlagde nogle drastiske fremtidsvisioner, hvor guleroden helt er forsvundet, men til gengæld bliver piskeriet svinget et par gange ekstra.

– Nu er der ikke noget, der hedder SU mere, og børnepenge er også afskaffet, så eleverne er ganske simpelt mere motiverede. Og på skolerne er der indført gennemførelsesattestmeterpenge, lød det fra »UU«.

I fremtiden bliver der også mere brug for »SSP«, hvis deltagernes forudsigelser holder stik.

– Eleverne bliver i højere grad lige glade med konsekvenserne af deres handlinger, så vores samarbejde skal

styrkes, sagde »SSP«.

»Regionen« havde, efter at have fået udskiftet den forældede titel »amt«, en god idé til, hvordan de ville opkvalificere en af deres vigtigste samarbejdspartnere.

– En nærværende kontaktlærer, der hele tiden bliver efteruddannet, er vigtigt her i 2009. Vi vil lave uddannelse gratis for skoler og kommuner, for ellers sender de ikke deres lærere på efteruddannelse, sagde »Regionen«.

Det var noget, »kontaktlæreren« kunne bruge til noget, og han kvitterede med et andet forslag.

sesorienteret indvandringspolitik.

Rasmus Frimodt redegjorde for, at de i Holland har en meget høj grad af selvbestemmelse på skolerne, og at der ikke er speciel fokus på flygtninge/indvandrere, men mere på ressourcetsvage elever i det hele taget. Samtidig er der indført højere lønninger til lærere, og det giver en større motivation. I skolernes introforløb er sprogtræning en naturlig del, og der er en stram rapporteringspligt, der giver mere præcise frafaldstal end i Danmark. Desuden bliver der tilført ekstra ressourcer til skoler i problemområder, og her er det værd at be-

ude i lokalsamfundet og en DVD, der i ro og mag kan kigges igennem derhjemme.

– Der er en stor mangfoldighed i en forældregruppe i en enkelt nationalitet. Derfor hjælper det ikke bare at lave en generel informationskampagne til alle minoritetsforældre. Vi ved, at forældrene mange steder har stor indflydelse på deres børns valg. Det handler om prestige, og mange minoritetsforældre ser hellere deres børn i en gymnasial uddannelse end i en erhvervsuddannelse, sagde Jane Jakobsen.

En af barriererne for forældrenes



– Min nærmeste samarbejdspartner er eleven. Det gælder om at få skabt et netværk, som eleven kan bruge. I den forbindelse kunne jeg da godt tænke mig flere kolleger med en anden etnisk baggrund end dansk, sagde »kontaktlæreren«.

Rollespillet bragte flere gode og underholdende indslag på banen, og denne form kan anbefales, når deltagere i en workshop skal have gang i den kreative del af hjernen.

Erfaringer fra udlandet

Inden rollespillet havde deltagerne hørt om, hvilke erfaringer fra andre landes uddannelsessystemer, vi herhjemme kan drage nytte af. Ole Dibbern Andersen og Rasmus Frimodt fra DEL havde indhentet erfaringer fra Tyskland, Nederlandene og Canada.

– Frafald er et stigende problem herhjemme, og derfor kan det være en god idé at hente inspiration fra andre lande, sagde Ole Dibbern.

Tyskland har en vekseluddannelse, som vi kender herhjemme, men de har store problemer. Nederlandene er eksponent for god praksis, og Canada er taget med i undersøgelsen, fordi de her har et andet system end det europæiske. Landet har også en udvælgel-

mærke, at de ekstra bevillinger bliver givet uden modkrav fra regeringen.

– Det, vi har kunnet konstatere, er, at sprog er nøglen til integration, men også mentorordninger og kammeratskabsgrupper er tiltag, der fungerer godt, sagde Rasmus Frimodt.

Han og Ole Dibbern Andersen opstillede en række punkter, hvor vi kan lade os inspirere af udlandet:

– Behov for læreruddannelse med fokus på frafald.

– En kombination af sprog og erhvervsfaglige elementer i indslusningen.

– Vidensdeling.

– Brede netværk.

– Inddragelse af virksomheder.

– Rapporteringspligt.

– En taskforce centralt placeret og enheder, der kan rykke ud lokalt på skoler.

De to konsulenter havde undersøgt landenes forhold på et overordnet plan, og der havde ikke været tid til at gå ned på skole- og lærerniveau, men det bliver der måske næste gang.

Oplysning til minoritetsforældre

Jane Jakobsen fra DEL Syd fremlagde et forslag til et projekt, der skal give minoritetsforældre en bedre vejledning. Blandt andet via møder

kendskab til erhvervsuddannelserne er sproget. Informationsmateriale skal oversættes til forskellige sprog. Der skal laves en materialepakke til forældrene med en introduktion til det danske samfund og erhvervsuddannelserne. I studiekredse skal vejledere tale et sprog, som forældrene forstår.

Jane Jakobsen efterlyste input til et fremtidigt projekt fra deltagerne, og mange kender problemstillingen. En deltager pegede på vigtigheden af, at vejledere tager på hjemmebesøg. Det har vist sig, at de skoler, der gør meget ud af det, har et mindre frafald. En anden deltager stod og skulle i gang med det opsøgende arbejde i forhold til minoritetsforældre, og han efterlyste konkrete tips og råd til, hvordan han gjorde dette optimalt.

– Jeg har ikke en værktøjskasse klar, men det gælder om at opsøge de miljøer, de kommer i. Her skal man få fat i den rigtige person, der kan sætte gang i en kontakt til flere forældre, sagde Jane Jakobsen.

Hun inviterede alle, der havde lyst til at være med i et projekt om bedre vejledning til minoritetsforældre, til at kontakte hende.

Leder

Det er et halvt års forberedelsesarbejde for planlægningsgruppen, der forløses, når startskuddet til Undervisningsministeriets FoU-konference lyder.

I dagene 25. og 26. januar afholdt vi den fjerde konference i rækken, og den bød både på et gensyn med ganske mange deltagere og også oplægsholdere fra de foregående års FoU-konferencer og en velkomst til rigtig mange nye deltagere.

Konferencens formål er jo at skabe en ramme for formidling af viden, erfaringer og ideer blandt andet fra de mange forsøgs- og udviklingsprojekter, som ministeriet støtter hvert år. Det er kun et fåtal af projekterne, det er muligt at publicere i en mere officiel publikationsform, men efterhånden vil der blive adgang til resultater fra samtlige nye forsøgs- og udviklingsprojekter via databasen »Udviklingsprojekter« på fou.emu.dk. Det er nemlig et krav for bevilgede projekter fra 2005 og frem, at den projektansvarlige selv skal dokumentere projektets resultater undervejs og afslutte med at lægge det endelige produkt ind i basen.

Udover de mange oplæg i de fjorten workshopper var der en række indlæg i plenum, hvor der var lejlighed til at høre repræsentanter fra så forskellige parter som Teknologisk Institut, Danmarks Pædagogiske Universitet, Integrationsministeriet, Grundfos og Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse. Med aktuelle og vigtige temaer om bl.a. fastholdelse af unge, integration, nyeste forskningsresultater, utraditionelle uddannelseskombinationer og læring set fra en

bevidsthedsbiologisk vinkel. Finn Togo fra Undervisningsministeriet bød velkommen i plenum, og Susanne Gottlieb fra DEL afsluttede konferencen.

Undervejs gennem konferencens to dage – både i plenum og i de fleste af workshopperne – var vi ledsaget af fire journalister, som har skrevet artiklerne til denne avis, og to mediegrafikerelever fra Odense Tekniske Skole, som har designet og opsat avisen og taget de fotos, som pryder de forskellige artikler.

Tak til de af jer, som udfyldte og afleverede evalueringsskemaer. Jeres gode forslag og ideer vil vi lægge sammen med de ideer, vi selv fik før, under og efter konferencen, og forsøge at efterkomme til næste års konference. Jo, vi regner bestemt med, at der også bliver en konference næste år. Evalueringerne viser generelt stor tilfredshed, og der er et udbredt ønske om FoU-konference i 2007!

Så på gensyn i Odense – og tak for i år.

Lisbeth Magnussen og
Werner Hedegaard

Flere måder at lære på

– De fleste undervisere ved, at der er mange måder at lære på. Den traditionelle, den eksplícite læring, lever i bedste velgående – fordi den kan sprogliggøres, da den opstår på basis af logisk tænkning. Læring kan altså erhverves ved undervisning og læsning. Det ekskluderer andre slags viden, hukommelse og læring – f.eks. den eksplícite.

Det siger bevidsthedsbiolog Theresa S.S. Schilhab, fra Learning Lab Denmark ved Danmarks Pædagogiske Universitet i sit indlæg på konferencen. Et indlæg, hun har givet titlen: Implicit og eksplícit læring – en biologisk begrundelse.

Indlægget anskuer læringen primært ud fra et biologisk synspunkt, som hun sætter op mod den bogligt orienterede læring sammenholdt med den menneskelige læring i henholdsvis den virkelige verden og den uvirkelige verden – den virtuelle. Hun betoner dog det reelt umulige i at tale om implicit læring på basis af den eksplícite lærings sprog- og symbolverden og understreger, at der er tale om kraftigt forenklede fremstillinger.

Fire biologiske læringsniveauer

– Hvis man bevæger sig, udsætter man sig for noget andet, end hvis man har slået rødder. Bevægelsen kræver et anderledes kognitivt system til f.eks. vurdering af, hvad der er godt eller dårligt for én, end hvis man er stillestående. At være i bevægelse kræver udvikling af det kognitive system, siger bevidsthedsbiologen.

Læringsystemer udvikler sig også, og man taler i dag om fire niveauer set ud fra en biologisk synsvinkel:

Darwin-organismer – den, der trænger bedst igennem med sine reaktioner i forhold til omgivelserne, får mest plads og mest afkom og vil overtage pladsen.

Skinner-organismer – handler om forstærkning af responssignaler. Man prøver mulige responser, og den, der forstærkes bedst af omgivelserne, bliver den første responsmulighed, hvis situationen opstår igen.

Popper-organismer – er kendetegnet ved at kunne lade hypotesen, responsmuligheden i forhold til omgivelserne, dø frem for sig selv. Disse mekanismer har forestillingsevne i forhold til svarmuligheder på respons udefra – og kan udvælge en respons fra den indre verdens forestillingsevne og gennemføre den i den ydre verden.

Gregorianske niveau. Her er vi mennesker kendetegnet ved, at vi spiser informationer. Derefter laver vi en indre repræsentation af, hvad der sker i den ydre verden. Og forestillingsevnen gør os i stand til at vælge den bedste respons.

– Så nu har vi altså en virtuel verden sideløbende med den ydre verden, uddyber bevidsthedsbiologen og fortsætter:

– Vi har alle trinene, så intet er smidt væk. Specielt for os mennesker er altså, at noget bygger på noget andet. Lige som kvisten på grenen på stammen.

Evnen til at tage tøj på

Theresa S.S. Schilhab arbejder med en skelnen overordnet mellem to slags læring for os mennesker.

Den handlingsorienterede læring, som er kendetegnet ved bl.a. at være uden bevidst erkendelse, ikke-intentionel og meget dreje sig om basal overlevelse.

Den sproglige (symbolske) læring, der arbejder med bevidst erkendelse, er intentionel og har vel nok ikke så meget med basal overlevelse at gøre som den handlingsorienterede læring.

Sidstnævnte kan også karakteriseres ved at være kropslig, implicit, ube-

vidst og non-deklarativ i modsætning til den sproglige læring, hvis yderligere kendetegn er, at den er symbolsk, eksplícit, bevidst og deklarativ.

– En række forskellige termer for det samme, men ingen af dem er i sig selv udtømmende, siger hun og giver nogle eksempler på implicit læring.

– Habituering – f.eks. ved lyden af et S-tog eller evnen til at tage tøj på. Kunsten at cykle kræver heller ikke bevidst læring, efter det først er lært. Vi kan ikke læse os til det via en bog, så der er altså noget det traditionelle læringsystem ikke kan bruges til læringsmæssigt, bemærker Theresa S.S. Schilhab og fortsætter:

– Vi har megen viden indeni, som vi ikke kan gøre eksplícit – f.eks. det at åbne en mælkekarton eller bage pandekager. Prøv f.eks. at forklare et lille barn, hvordan disse ting gøres. Det er ting, der kræver erfaring, når man gør dem. Ligeså kunsten at navigere – fysisk og socialt. Hvordan gøre rede for, hvordan vi ved, hvor tæt på et fremmed menneske man kan til-lade sig at stå? Konklusionen må være, at en type læring findes i en form, så den ikke kan sprogliggøres. Se også blot på den sociale situation, det reelt er at færdes i trafikken. Her reagerer vi hensigtsmæssigt på en masse ubevidste signaler. Det er jo ikke sådan, at vi lige overvejer, om ham, der vinker os frem i trafikken, ser troværdig ud eller ej.

Viden om disse læringsformer, og hvad der er karakteristisk for hver af dem, har betydning for, hvordan der skal undervises. Og hvem der skal undervise i hvad. Handler det om learning-by-doing eller learning-by-thinking. Begge er ligeværdige og nødvendige. Så den traditionelle læring har altså alternativer, fastslår bevidsthedsbiologen.

Udgivet af:

Undervisningsministeriet, Afdelingen for erhvervsfaglige uddannelser.
1. oplag, marts 2006: 7.300 stk. Ekstra eksemplarer af avisen kan ikke bestilles, men avisen kan læses online på webadressen: pub.uvm.dk/2006/fouavis

Ansvarshavende redaktør:

Werner Hedegaard

Redaktionsgruppe:

Lisbeth Magnussen, DEL og Werner Hedegaard, Undervisningsministeriet

Planlægning af konferencen:

Lisbeth Magnussen og Torben Størner, Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse (DEL), Finn Togo, Anne Marie Ladefoged, Steen Lassen, Jeppe Egdal, Johnny Kristensen samt Werner Hedegaard – alle Undervisningsministeriet

Ansvar for konferencens logistik og administration:

Lisbeth Magnussen og Karina Andersen, DEL

Artiklerne er skrevet af:

Journalister fra Pressekontoret, Søndergade 10, 3. sal, 8000 Århus C. Tlf.: 8619 9911. www.pressekontoret.dk

Fotos, DTP og layout:

Jonas Glue, mediegrafikeruddannelsen, Odense Tekniske Skole

Tryk:

Trykt på 100 procent genbrugspapir med vegetabiliske trykfarver af: Schultz Grafisk A/S

Printed in Denmark 2006

Avisen er udsendt til konferencens deltagere og til institutioner for erhvervsrettet uddannelse, social- og sundhedsskoler m.fl., landbrugsskoler, produktionsskoler, de faglige udvalg, amtscentraler og pædagogiske centre, forskernetværk og relevante organisationer, foreninger og institutioner.

På UVM's websted på webadressen <http://us.uvm.dk/erhverv/projekter/index.htm?menuid=200530> er der adgang til de forskellige materialer om og fra konferencen – herunder link til denne avis, onlineversioner af de to konferenceprogramhæfter m.m.

ISBN 87-603-2577-1

ISBN (WWW) 87-603-2579-8



Workshop 1: Innovation og iværksætteri

Om at håndtere slanger, løver, æsler og får

Vil man styrke elevernes kreativitet og nytænkning, må man ændre på hele det miljø, som undervisningen foregår i. Det nytter således ikke, at nogle få ildsjæle i lærerkollegiet knokler løs. Man må have alle – ikke blot lærere og elever – men alle interessenter med. Også de fysiske rammer for undervisningen skal i de fleste tilfælde ændres, hvis man vil have succes med sit projekt.

Specielt stiller et innovativt miljø nye krav til ledelsen. En vis grad af kontrolleret kaos og uforudsigelighed er nemlig altafgørende, hvilket omvendt gør planlægningen af de enkelte forløb en del mere kompliceret.

Ovenstående kan i korte træk siges at være hovedkonklusionerne i workshop 1, hvor tre projekter blev præsenteret. Projekter, som på hver sin måde undersøgte metoder til at skabe et innovativt læringsmiljø og ad den vej producere elever med sans for at tænke nyt og sætte nye ting i gang. Som de fleste – såvel oplægsholdere som menige deltagere – nok havde ventet, blev der rejst flere spørgsmål, end der blev givet svar. Men ingen tvivl om, at alle kunne tage hjem med brugbar inspiration til udviklingsarbejdet på hver deres uddannelsesinstitution.

Fuck janteloven

Første projekt med titlen »Vi gør det i praksis« var et samarbejde mellem DEL og tre erhvervsskoler, som alle er karakteriseret ved både at have teknisk skole og handelsskoleafdelinger: CEUS, Hamlet og EUC Nordvestsjælland.

Netop samarbejdet mellem teknikere og handelsskolefolk blev nævnt som et plus, idet man havde oplevet en tydelig synergieffekt af samarbejdet mellem de to afdelinger.

Projektet blev præsenteret af Dorthe Bjerregaard, EUC-NVS, og Susanne Gottlieb og Jens Aaslyng Dall fra DEL. Sidstnævnte iførte sig indledningsvis en t-shirt med påskriften »Fuck Janteloven« og illustrerede her-

med, at det handler om at have mod til at gøre ting anderledes.

Han mindede om, at innovation ikke er noget nyt, »vi forlod ikke stenalderen af mangel på sten«, hvorfor man havde valgt til en start at definere begrebet. I korte træk var konklusionen, at innovation handler om at finde på noget, som både er nyt, nyttigt og kan anvendes.

I praksis har man på de enkelte skoler forsøgt at skabe et miljø, som understøtter elevernes naturlige motivation til at gøre ting anderledes og få gode ideer. Eksempelvis er nye forløb startet med en opfinderdag, hvor eleverne i samarbejde har skullet finde på nyt.

Slanger og løver m.fl.

Projektmanagerne har dog også, som nævnt i indledningen, oplevet barrierer i form af skepsis og modvilje blandt involverede. Det har affødt en interressanalyse, hvor alle interessenter, elever, lærere, ledelse, mestre og virksomheder, faglige udvalg og forældre med flere er blevet opdelt i fire kategorier, som har fået hver sin farve: Slanger (gul), æsler (grøn), løver (rød) og får (blå).

Workshopdeltagerne fik så udleveret sedler i de pågældende farver, blev bedt om at vælge en eller to interessenter, placere disse på et papirark af passende farve og her skrive bud på, hvordan man holdningsmæssigt kan flytte den pågældende interessent. Det kom der mange spændende forslag ud af.

Selv havde projektmanagerne i punktform opstillet en række gode råd til, hvordan man sætter forandringer i gang:

Gør det vigtigt – med den overbevisende forandringshistorie.

Gør det parat – involver ledere, lærere, elever og interessenter fra starten.

Få det til at ske – lav stram tids- og handlingsplan.

Få det til at holde – evaluering, opfølgning og opmærksomhed.

Idé-generering i workshoppen

Det andet projekt, »Samspil med omverdenen om innovativ læring og iværksætteri« er et samarbejde mellem multimediedesigner-, it- og elektronikteknologuddannelserne på de tekniske skoler i Århus og Odense.

Projektet blev præsenteret af Nina Bredsdorff-Larsen, Aarhus tekniske

viklingsøvelser i elektronikteknologuddannelsen.

Her var bl.a. en øldåseåbner, som selv fylder øl i et glas, en dansende robot og en tavlevisker, som nok kunne viske en tavle ren, men mildest talt ikke var hurtigere end en erfaren lærer.

De overordnede konklusioner fra projektet lignede, hvad deltagerne

løbene inden for service og teknologi og kommunikation, samt hovedforløbene skomager, beklædning og it-tafagtekniker og it-supporter.«

Projektet blev præsenteret af Jørgen Dam Pedersen, TEC, og Jes Jessen og Charlotte Søgaard Andresen, TeSe.

Som i de øvrige projekter handlede det her om at udvikle og afprøve nye



Skole og Kaare Jørgensen og Stig Kidde fra Odense Tekniske Skole.

Førstnævnte indledte med at uddele små gule sedler til workshopdeltagerne og bad dem nedskrive gode ideer, som måtte dukke op i deltagerne hoveder under oplægget. Og det resulterede faktisk i mange ideer, som kan ses i udpluk på næste side.

Konkret fremviste hun et eksempel på en eksamensopgave, der pålægger eleverne i multimediedesigneruddannelsen at udvikle en kommunikationsløsning, der netop tilgodeser kravet om at byde på noget nyt og nyttigt, og som kan anvendes og skabe værdi for brugerne.

I opgaven var der blandt andet også krav om, at projektet skulle udvikles og testes i samarbejde med en ekstern partner og/eller brugergruppe. Eksempelvis har en gruppe elever udviklet en webside for studerende, hvor man kan kaste råideer ud til videreudvikling blandt medstudende. Siden er testet blandt brugerne, og ophavsmandene er nu i gang med at udvikle en version til brug i virksomheder, ligesom de planlægger markedsundersøgelser og markedsføringsstiltag.

Storm P., forretning og faglighed

Fra Odense viste de to oplægsholdere eksempler på, hvad man kan kalde Storm P.-inspirerede opfindelser, der var resultatet af innovations- og ud-

viklingsarbejdet. Det er vigtigt at få alle med på forandringerne, og de fysiske rammer bør tilpasses de nye undervisningsformer.

Det havde projektmanagerne også fået bekræftet i en interviewundersøgelse blandt aftagerne af de kommende dimittender. Generelle træk ved arbejdsdeltagerne udsagn var også, at »vist er det fint med kreativitet, men der skal også være forretning og faglighed i det«. Projektmanagerne mente endvidere, at det er vigtigt, at eleverne ikke altid »sitter på samme måde«, og at projektgrupper mødes ofte og med andre grupper. Det sætter ting i gang. Stig Kidde havde videre erfaret, at disse mekanismer i høj grad også kan bruges i lærernes udvikling af deres undervisningsmetoder. Undervejs i projektet havde lærere fra Odense været på et idéudviklingsseminar, hvor man havde gjort brug af en såkaldt idéstafet, hvor løse ideer fra en brainstorm blev sendt rundt i forskellige grupper og videreudviklet.

Udgangspunktet for flertallet af de deltagende lærere var udpræget skepsis. Men efterfølgende sprudlede de af ideer og lyst til at prøve dem af, fortalte Stig Kidde.

Samspil med virkeligheden

Sidste projekt var et samarbejde mellem TEC og TeSe og bar titlen: »Innovation og iværksætteri i grundfor-

didaktiske modeller, hvor innovation, iværksætteri og selvstændighedskultur sættes i fokus.

Til forskel fra de øvrige projekter samarbejdede man her i vid udstrækning med folk fra det »virkelige liv«, også i den daglige undervisning. Eksempelvis benyttede man sig meget af foredragsholdere som bankfolk, designere, fagforeningsfolk og modelsyere. Man så dokumentarfilm om iværksættere, som mere eller mindre dumpede ned i alle tænkelige faldgruber, og diskuterede dem efterfølgende.

Og når der skulle laves projekter, handlede det også her om at udvikle noget nyt. Det skete i høj grad også i samspil med erhvervslivet, idet man som eksempel havde stillet elever i skrædder- og modelsyereuddannelserne en opgave med at udvikle et nyt produkt inden for et eksisterende, virkeligt koncept.

Vores erfaring er, at virksomhederne er utrolig behjælpelige og meget tændte på ideerne, fortalte Charlotte Søgaard Andresen.

Endelig arbejder man internt i lærergruppen i data- og it-supporteruddannelsen med at diskutere og udvikle lærerrollen. At finde den rigtige balance mellem at være vidensdoserende lærer i traditionel forstand og at være rådgiver og coach.



Workshop 1: Innovation og iværksætteri

Hvad de tænkte

Som nævnt i artiklen fra workshoppen om innovation og iværksætteri blev deltagerne undervejs bedt om at skrive ideer og kommentarer, som måtte dukke op under oplæggene, på små gule sedler. Vi bringer her nogle af resultaterne af workshopdeltagernes tankevirkosomhed.

De gule sedler er fordelt i følgende fire kategorier:

1. er kommentarer og spørgsmål til projektet.
2. har vi kaldt, hvordan arbejder vi med ideer.
3. indeholder kommentarer til lærerne og undervisningen.
4. handler om struktur og fysiske rammer.

Kommentarer til projektet

Kan man anvende de dansende robotter til reklamefilm og tavlepudseren som vinduespudser – eller som stuevinduesvaskerobot.

Er videoklippene med øldåseåbneren mv. lagt på en webside tilgængelig for andre? – Ellers gør det.

Udprøget teknologisk fokus – er sikkert sjovt, men ikke relateret til marked/behov – typisk »opfindertilgang.«

Prototypen – Hvad er målet? Kreativitet kræver også en retning, hvilke krav stiller Modtagerne?

Hvor mange af jeres studerende bliver rent faktisk iværksættere (selvstændige)?

– Bruger I dem og deres virksomhedshistorier som inspiration for andre?

Hvorfor 10 dages intro inden innovation?

Er der ikke for meget styring?

Hvordan arbejder vi med ideer?

Idéstafet er en god idé, som vi godt kunne bruge.

Idéstafet – hvordan formidler man erfaring til andre?

Idégenerering er vigtig – når man taler om det, kan man bedre forstå det.

Flere hoveder får flere ideer end ét – vigtigt at bruge hinanden.

Idétegnserie.

Hvad med idébeskyttelse – hvem har rettighederne til den gode idé?

Hvordan sikrer I, at »opfindelsen« kommer ud over at generere produkter? Til at udvikle nyt set i et større perspektiv (brugervenlig innovation set i 5-10 års perspektiv).

Kommentarer til lærerne og undervisningen

Kan innovation kun løftes af ildsjæle? Er det altid godt at være innovativ? Hvordan ved man, hvad man ikke ved?

Hvordan ved man, hvad man ikke ved, når man ikke ved, hvad man skal?

Lad lærerne mødes med innovatorer i virksomhederne – oplev miljøet i virksomhederne.

Bland EUD, htx og KVVU, når I har innovation på skemaet (i hvert fald i begyndelsen).

Idé af dyrke netværk som en del af innovation – innovationsnetværk.

Hvordan får man den enkelte lærer til at se fordele ved at undervise innovativt? (Hvad får jeg ud af det?)

Hvordan overbeviser vi vores kollega om at anvende den innovative synsvinkel i undervisningen.

Søg inspiration i udlandet – brainstorm også med studerende/lærere i andre lande.

Internationale uddannelsesophold for elever/studerende og lærere.

Det er for snævert, at en innovation skal være en forretning (hvornår: Nu eller om 10 år?)

Fra Ole Opfinder til medarbejder i en rentabel virksomhed?

Vi skal undgå, at innovationsprojekter bliver ledsaget af en »hvad-synes-du-selv-pædagogik.«

Struktur og fysiske rammer

Puder på gulvet – et andet lys.

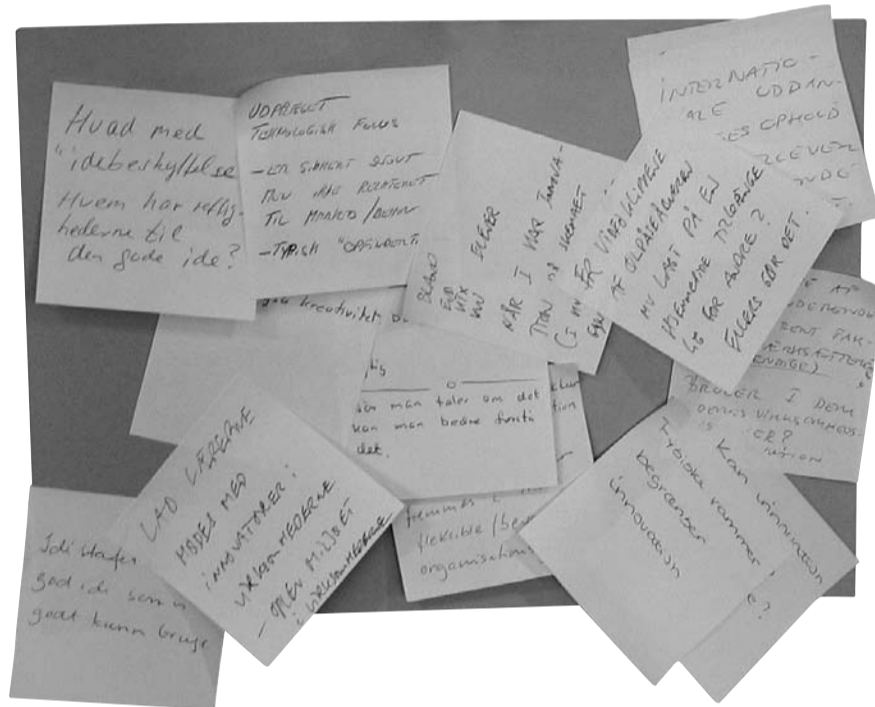
Fysiske rammer begrænser innovation.

Simu-virkosomheder fremmer motivation hos de studerende.

Hvis løst koblede netværk virker innovativt, hvordan fremmer man en sådan organisation i skolen for både lærere og elever.

En rigid teamstruktur = barriere for innovation – En innovativ kultur fremmes i mere fleksible/bevægelige organisationsformer.

Bundne rammer skaber også kreativitet.



Workshop 2: Praksislæring

Mål: Bedre samspil mellem skole og praktik

Elever i køkkener møder vidt forskellige miljøer, når de er i praktik. En ny model skal både give dem nye udfordringer og fremme deres stolthed for faget

Med det sigte at udvikle undervisningen af køkkenassistenter (som nu hedder ernæringsassistenter) og med udgangspunkt i den virkelighed, eleverne møder i praktik, har Holstebro Tekniske Skole og Sansestormerne i Århus (før Århus Husholdningsskole), arbejdet med at udvikle uddannelsen med udgangspunkt i praksis og problemstillinger i forhold til en række fag, der spiller sammen i tværfaglige enheder i en individuel tilrettelagt undervisning.

Herunder at sætte fokus på en model, der sikrer den faglige progression, så alle elever møder udfordringer og at fremme en undervisning, der sammen med teori kobles sammen med fagets håndværk for at fremme elevernes stolthed og identitet for faget. Og som tegner et realistisk billede af den praksis for køkkenassistenter, de vil møde i virkeligheden både under og efter uddannelsen.

– Vi har sat fokus på, at en ernæringsassistent ud over sin teoretiske viden skal være en dygtig håndværker, sagde Lone Algayer. Der er stor forskel på, hvilke kantiner de kommer ud i – om det er i en børnehave, et sygehus,

en uddannelsesinstitution eller et plejehjem, og hvor mange de skal tilrette maden til. Eleven skal gerne opleve, at den praktiske del af uddannelsen hænger sammen med den teoretiske, men de to ting hænger ifølge eleverne ikke altid sammen – bl.a. fordi teori ikke altid er noget, man taler om i køkkenerne.

– Vi har også brede faggrupper, vi skal spille sammen med, og på grund af den brede vifte af praktiksteder har eleverne vidt forskellige forudsætninger fra praktikperioden, hvor nogle har oplevet meget, som de har taget med sig, og andre ikke så meget. Derfor har vi været nødt til at sige, at vi starter der, hvor eleven er – med fokus på de faglige kvalifikationer og at have praksis forankret i teorien. Så uddannelsesplanen hænger sammen.

Lup på jobprofiler

I forløbet har vi set på forskellige jobprofiler og ud fra det valgt fire køkkener som grundlag for gode læreprocesser. Det er en kantine, et køkken på et plejehjem, der også er café, et centralkøkken, der laver mad til ældre mennesker, og et skolekøkken. Vi har valgt at sætte fokus på chefen og en køkkenassistent og set på, om deres profiler passer sammen, for der er ikke altid enighed i køkkenet.

Ud fra profilerne har skolerne lavet nogle lærings-perspektiver og blandt dem emnet livsstilssygdomme med

fokus på kostens betydning som led i forebyggelse og behandling, hvor emnet også belyses i et samfundsmæssigt perspektiv bl.a. med blikket rettet mod fedtstoffer, diabetes og hjerte-kar-sygdomme, der tilgodeser målet inden for samfundsfag. Undervejs blev det klart, at det eksempelvis er vigtigt for eleverne at have oplevet at være og arbejde i et sygehuskøkken for tydeligt at kunne se profilen for en ernæringsassistent.

Ét af de virkemidler på skolen, der gjorde indtryk, var en video, »Fedt nok«, med Troels Trier og Rebecca Brüel, som »reklamerer« for den fede danske mad, som Troels Trier ender med at dø af med fedt om hjertet. Den vækkede eleverne.

– Vi har taget elementerne fra jobprofilerne til os og spurgte, hvordan livsstilssygdomme passer sammen med kunder i kantine. Nogle er vant til, at økonomaen bestemmer det hele, og andre vant til medbestemmelse, hvor de selv skal tage initiativ. Målet her var også at få ernæringsassistenten til at sætte fokus på, hvad det egentlig er, der får praktik og teori til at hænge sammen.

»For fuld udblæsning«

Herefter valgte man at arbejde med modeller ud fra elevernes niveau med blikket rettet mod »kunden i kantine«, hvor nogle elever i deres praktiktid havde fået et godt og praktisk fundament at hænge deres teori op på i

forhold til livsstilssygdomme og andre ikke.

– Eleverne blev sendt ud i praktik én dag i forskellige kantiner og blev udfordret på deres personlige kompetencer. Den ene model var meget fri, hvor de selv skulle udfylde rammerne for, hvad de ønskede at fordybe sig i, og hvor de stort set kun fik at vide, hvad målet var, mens den anden gruppe fik en mere styret opgave med hjælpesørgsmål fra os, som de følte sig mere trygge ved og fulgte slavisk. Her valgte vi at holde lav profil for at undgå at styre dem og ødelægge det, de havde gang i, men vil nok næste gang stille lidt flere »frække« spørgsmål.

Dagen gav en række erfaringer i form af, at eleverne oplevede en stor praksisnærhed – de deltog »for fuld udblæsning« med oplevelser, de vendte tilbage til, og løste opgaven med udgangspunkt i det praktiske arbejde og koblede relevant teori på.

– Selv om det ikke gik helt gnidningsfrit på alle arbejdspladser, vil vi ud fra de erfaringer, vi har høstet, fremover fokusere mere på, at eleverne skal ud, og må så sikre os det nødvendige samarbejde hos relevante partnere, fastslog Lone Algayer, som også kunne glæde sig over den progression hos eleverne, der har været undervejs.

Få praktikstedet med

Eleverne er på skolen i 15 uger, og i den periode bliver der afholdt tre-fire sam-

taler med hver enkelt.

– Vi har stillet dem masser af spørgsmål om, hvordan forløbet udviklede sig, og hvor langt er vi, og er nu så kloge, at forløbet skal prøves igen, sagde Birthe Balskilde. Vores elever er ikke selv gode til at sætte mål op, men vi har nøje spurgt ind til, hvad de fik ud af de enkelte forløb, hvad de synes, der var interessant at arbejde videre med, hvilke refleksioner de har haft undervejs osv. Der er dog endnu et stykke vej, før eleverne er helt med, men spændende at arbejde videre med.

– Desuden har vi haft flere treparts-samtaler med elever, skole og praktikstederne, hvor vi har inviteret dem ind til en evaluering bl.a. for at sætte fokus på sammenhængen mellem praktik og skole, og hvilke mål der skal arbejdes videre med i praktikken.

Erfaringen viser, at praktikstedet også bør inddrages som en aktiv part i den personlige uddannelsesplan, og det gøres bl.a. ved at kontaktlæreren besøger eleven i praktikperioden.

– Vores uddannelser er ikke stationære, men vi er blevet ret gode til implementering. Den erfaring vil vi bygge videre på med læringsaktiviteterne tilrettelagt med fokus på jobprofilerne i de forskellige køkkener og målene for fagene og ud fra det prøve at lave nogle helheder for det arbejde, som er relateret til den virkelighed, eleverne oplever i deres praktik.

Ny viden skal videre, men hvordan?

Transfer og partnerskab med virksomheder er nøgleord, når kursisters nye viden skal udnyttes på deres arbejdsplads

Kort og godt er der ikke meget ved at deltage i et kursus, man ikke kan se, hvad man skal bruge til – hverken personligt eller i praksis.

– Ordrene står i kø, man føler det er spild af tid, og jeg har travlt på arbejdspladsen.

Så kontant ridsede Anne Lund, Aarhus tekniske Skole, virkeligheden op for nogle kursister under emnet: »Fra viden om arbejdspraksis til didaktik – nye lærerroller i praksisnær kompetenceudvikling«, et projekt, som i samarbejde med Kubix er gennemført på TEC (Lager og Transport) og skolen i Århus.

Nogle af de nye ord i åbenbaringen er »partnerskab med virksomheder«.

– Når emnet er aktuelt, er det fordi, vi gerne vil fremme transfer mellem arbejde og undervisning - og omvendt, sagde Bruno Clematide, Kubix. Men desværre virker transfer ofte ikke i praksis, og i sidste ende er det kun kursisterne, der kan sørge for transformationen. De bringer i bund og grund den viden ind og får den viden fra undervisningen, der gerne skulle være til gavn på arbejdspladsen.

Kolleger og ledelse skal spille med

I et undervisningsforløb sker der noget i både hoved og krop, men for at transformation for alvor kan virke i den anden ende, er det nødvendigt at have kolleger at diskutere med og en lydhør ledelse.

– I undervisningen kan lærerne støtte deltagerne f.eks. ved aktivt at bruge arbejdspladsernes læringsrum og måske tematisere forløbet i forhold til den arbejdsplads, de skal tilbage til. Det er i høj grad de emner, projektet har handlet om - hvordan man bringer ikke bare branchen og arbejdet, men også arbejdspladserne ind i undervisningen. Og tale med deltagerne om, hvad der skal ske, når de vender tilbage.

– Der er kanonstor forskel på, når man med sin nye viden vender hjem og møder en kollega, der siger: Det er godt med dig, men vi har altså travlt – eller møder kolleger, der siger, at det lyder spændende, og det skal vi gøre noget ved.

Bruno Clematide pegede også på et andet skisma, der kan blokere for, at der drages nytte af ny viden, og som i høj grad handler om, hvordan faggrupper har det indbyrdes.

– Jeg har oplevet en kursist, som skulle lære noget om en skydelære (et måleinstrument). Hun kom hjem, og fik af en ansat at vide, at den skulle hun ikke røre ved, for det var hans arbejde. I andre virksomheder arbejder man

sammen om projekterne.

På den baggrund har uddannelseskonsulenter og lærere arbejdet med at analysere virksomheders læringsrum med udgangspunkt i en spørgeguide med de tre temaer: Arbejdet og dets organisering, den politiske kultur og det uformelle samliv i virksomheden. Eller kort og godt: »Hvordan har I det egentlig på jeres arbejdsplads?« Og få deltagerne til indbyrdes at diskutere, hvordan de i højere grad kan drage arbejdspladsen ind.

– Der er tale om en vejledende guide eller en hjælp til orientering, enten når man taler med den virksomhed, kursisterne kommer fra, eller spørge deltagerne om, hvordan deres arbejdsplads fungerer - bl.a. med hensyn til logistik.

Lærere har også deltaget ved at lave små analyser ude i virksomhederne. De har talt med ansatte og ud fra resultater af spørgeskemaer brugt oplysningerne i undervisningen eller taget dele af undervisningen og lagt dem ud i virksomheden. Dette fremmer også forståelsen for og betydningen af transfer.

LEGO-klodser – nej tak!

Kursisterne er dog ikke altid medgørlige. Som eksempel nævnte Bruno Clematide et forløb, hvor en virksomhed, som var i gang med store omstillinger – teknologiske og organisatoriske, mente, den havde brug for et kursus i logistik og samarbejde.

– I et simulationsspil arbejdede vi undervejs med LEGO-klodser i forhold til forståelse, flaskehalse mv., men efter to dage kom kursisterne og sagde, at det gider vi ikke, og at det ikke har noget med vores verden at gøre. Så transfer fra arbejde til undervisning – eller omvendt – lykkedes overhovedet ikke.

Reaktionen skyldtes, at kursisterne ikke forstod, hvorfor det var relevant for dem at sætte sig ind i de omstillinger, der var i gang, men spurgte, om ikke det var ledelsens ansvar?

– De tog hjem og begyndte at stille spørgsmål til deres ledere, og vupti – fandt de ud af, at logistik og samarbejde var yderst centralt, og kunne så også se, at arbejdet med LEGO-klodserne var relevant.

Her gav det netop mening at bringe arbejdspladsen ind i undervisningen. Deres chef, som der blev stillet spørgsmål til, mødte op og erkendte, at medarbejderne skulle have mere at vide nu, end han havde forestillet sig, og næde siden til den erkendelse, at det var langt bedre at få medarbejderne involveret tidligt i processen.

Pressede lærere

Kursisterne, som AMU møder, er typisk en bred skare, og lærerne »erfarne rotter«, som Anne Lund udtrykte det.

– De har en fornemmelse for deltagerne og kan få et hold til at fungere, men bliver også involveret i den her

proces, hvor de skal trække viden fra deltagerne arbejdspladser ind i deres undervisning. Et af de spørgsmål, de tidligt rejste, var, om det overhovedet er nødvendigt at pille ved deres undervisning, som de allerede anså for at være praksisnær. Og spurgte, om det ikke netop er AMU's kendetegn, at vi altid tilpasser undervisningen, så den er praksisnær?

– Eller sat på spidsen: Når lærerne gennemfører et truckkursus, som kører meget stramt, er der ikke altid plads til at spørge Karl Ejnar, hvordan arbejdet nu lige er organiseret på hans virksomhed, når han skal løfte paller.

– Det skal også ses i lyset af, at lærerne føler sig pressede, men det er vigtigt at få emnet debatteret, og vi har trods alt haft gode refleksioner fra dem. Måske handler det snarere om, at vi i højere grad skal synliggøre den nye praksis, for når vi bliver os den bevidst, er skridtet i virkeligheden ikke så langt til at sige, at vi måske kan gøre det lidt bedre.

– Man kan i bund og grund ikke lave praksis i kompetenceudvikling uden at have en viden om virksomheden eller generelt om en branche og anvende oplysningerne systematisk. Ligesom det af gode grunde er vigtigt, at deltagerne kan se, hvad de skal bruge deres nye viden til i praksis. Men der er endnu mange barrierer, der skal overvindes, og det gør man ikke på få dage.

Workshop 2: Praksislæring

Hvorfor efteruddanner håndværkere sig ikke?

Både mestre og håndværkere er enige om, at der er behov for efteruddannelse, men tager ikke selv initiativet og kender meget lidt til det nye AMU-system

– Blandt ledere i håndværksvirksomheder og deres ansatte er der en utrolig uvidenhed om, hvad det nye AMU-system kan, og selv om de kan se behovet for efteruddannelse, er det ganske få, som har overskuddet til selv at tage et initiativ, sagde Steen Elsborg fra FOBU (Forskningsbaseret udvikling).

Netop i lyset af, at bygge- og anlægsbranchen stort set ikke benytter sig af arbejdsmarkedsuddannelser, er han i gang med et pilotprojekt for at undersøge baggrunden for den ringe interesse, og interviewer i den forbindelse både ledere og håndværkere i en snes virksomheder for at få deres bud på, hvad der skal til for at motivere dem til efteruddannelse.

Han illustrerede problemstillingen med et konkret og repræsentativt eksempel.

– Jeg har besøgt en murervirksomhed, hvor lederen erkendte behovet for større viden om nye materialer, mere viden om nye lovkrav mv., men ikke har taget initiativ til at få sat processen i gang. Han har gjort sig nogle tanker om at invitere konsulenter fra produ-

center til at holde nogle kurser om konkrete emner i firmaet, og til daglig bliver han bombarderet med tilbud om kurser fra sine egne organisationer, og selv om de gerne bliver arkiveret lodret, er det også dem, AMU er oppe imod.

– Undervejs nævnte jeg emner som ledelse, sikkerhed, samarbejde og kommunikation, der fik ham til at spærre øjnene op og indse, at det også var meget relevante områder især i forhold til sine kernemedarbejdere.

– Virksomheden er på få år vokset fra 10 til cirka 25 ansatte, og han ser sig selv løbe rundt som trolld i en æske og prøve at holde fast i det hele, men oplever, at tingene er løbet fra ham, og er overrasket over, at AMU kan være en sparringspartner. Hidtil har han ikke kendt mulighederne og siger, at han har behov for at blive hjulpet til at se sine egne behov, og at AMU henvender sig direkte til ham, for at han kan blive motiveret. Det afgørende er ikke muligheden for refusion af løn- tab, men at mestrene oplever, der er kvalitet i AMU's udbud, og at de har mulighed for at få indflydelse på forløbet.

På den baggrund rejste Steen Elsborg spørgsmålet, om AMU-systemet har ressourcer til at tage ud og møde de enkelte mestre.

– Får man kontakt med dem, er

der er for mig ingen tvivl om, at potentialet er der, til at AMU kan vokse. Med fokus på praksisnær kompetenceudvikling at gå ud i virksomheden og tage afsæt i den læring, som allerede eksisterer der.

Lærere ud i virksomhederne

Undersøgelsen retter sig primært mod mellemstore virksomheder – typisk fra 8-25 mand, men et par af de store med 150 ansatte eller flere er også med, og netop de har opdaget, at der findes et system med muligheder, som også tilbyder organisations- og kompetenceudvikling.

– Derimod har de mellemstore firmaer behov for coaching for at blive præsenteret for processen, mens de små til en start er sværere at få med. Her er strategien nok først at få fat i de mellemstore, som så siden kan trække de små med.

Steen Elsborg nævnte også, at i mange håndværksmestres erindring står AMU som det sted, hvor man lærte det gamle håndværk, der ikke tager udgangspunkt i nuet, men hvor man kan møde de samme lærere som for 15-20 år siden.

– Derfor skal AMU formidle, at systemet nu tager udgangspunkt i måden, tingene bliver struktureret på i dag med sigte på fremtiden.

For at øge faglærernes kompetence

anbefalede han også, at de skal ud og blive en del af virksomhedskulturen.

– Man kunne overveje, om ikke lærerne burde være konsulenter eller arbejde i virksomhederne om sommeren og undervise om vinteren. Behovet er der, og ligesom virksomhedernes primære sigte er produktion, er skolernes

sigte udviklingslogikken og altså deres »produktion«, og det skal de erkende. I det lys skal der skabes et ligeværdigt samspil mellem parterne, men initiativet skal komme fra skolerne, for det er dem, der har overskuddet til at tænke, og dem, der har det som deres primære opgave.



Eleverne er ikke dumme!

Større tolerance og mindre frafald er nogle af de resultater, IBC har opnået ved at tage fat i elevernes forskellige intelligenser og sende dem i praktik i virksomheder, eleverne selv fandt

Mindre frafald og større tolerance i klasserne er nogle af de resultater, IBC (International Business College) i Fredericia-Middelfart har opnået ved at udvikle og afprøve en ny indgang til undervisningen for deres hg-elever.

– Vi havde det ønske, at eleverne i højere grad fik mulighed for at relatere teori til praksis og opleve »den virkelige virkelighed«, sagde Ingvard Houmøller.

Lærernes eget udgangspunkt var, at de deltog i et kursus i praktisk undervisning, hvor de kom ind på de syv intelligenser. Og ud fra det argument, at fornuft, intelligens, logik og viden ikke er synonyme her, blev lærerne præsenteret for den amerikanske psykolog Howard Gardners argument om et nyt syn på intelligens, der inkluderer musik, rumlige forhold og selverkendelse – udover matematiske og sproglige evner.

Målet var at lave et erhvervsnært afklaringsforløb med brug af forskellige læringsmetoder og anvende undervisningsmaterialer i forhold til den enkelte elevprofil og bevidstgøre eleven om sine stærke sider.

– Mange af eleverne har et lavt selv-værd, men vi vil gerne vise dem, at de kan noget – herunder de kropsligt begavede elever.

Hvert år – nyt forløb

Lærerne hos IBC har det princip aldrig at lave de samme forløb to år i træk og at tvinge sig selv til at tænke nyt og udvikle nye metoder. Det seneste forløb blev indledt med at screene de 150 nye elever, som fik en lang række spørgsmål, der skulle afsløre deres intelligensprofil. Dette blev fulgt op af en aktivitetsdag på Trelde Næs nær Fredericia, hvor eleverne blev udsat for 20 poster med forskellige opgaver – praktiske og boglige – igen for at afprøve deres forskellige intelligenser og med det formål at fremme det sociale samvær.

– Vi gav dem karakterer ved hver post med ekstra point til de kreative – opgaverne var lige fra at skrive en sang, udføre en matematisk-logisk opgave og til at lave en Storm P-opfindelse, som skulle virke. For vi har også erfaret, at eleverne kan lide at konkurrere.

Find selv en virksomhed

Dagen blev siden fulgt op af en uges praksisnær undervisning, hvor eleverne ud over selv at finde en praktikvirksomhed også skulle beskrive den.

– Før har vi fundet virksomhederne til dem og var derfor spændte på, om det kunne lade sig gøre, men det lykkedes over al forventning, sagde Ingvard Houmøller.

Faktisk fik de 150 elever positiv kontakt med ikke færre end 47 virksomheder i nærområdet – bortset fra et par af elever, som foretrak en tøjforretning i København.

– At eleverne skulle slippes løs og

selv finde en virksomhed, de gerne ville besøge, fik hårene til at rejse sig på flere, som forestillede sig at populære forretninger som f. eks. sportsbutikker ville blive rødglødende efter at have fået 20 henvendelser, sagde Preben Nielsen. Eleverne dannede nogle grupper – typisk med to til tre elever i hver, og vi oplevede ingen konflikter og stort set ingen overlap i deres valg. Fordelen ved, at eleverne selv valgte, var, at de så kunne forberede sig til at komme ud i en virksomhed, de virkelig gerne ville være i. De kunne nu besøge den og få svar på deres spørgsmål og komme hjem med deres indtryk og bearbejde oplysningerne.

Elever, som ikke selv fandt en virksomhed, kunne blive på skolen og løse en bunden opgave.

Før eleverne blev sendt af sted blev de bedt om at lave en beskrivelse af virksomheden og en problemformulering, hvor de skulle liste en række opgaver op – selv om det var svært for flere, som gerne vil slippe for det teoretiske stof, der lå i en del af opgaverne. Eleverne skulle sikre sig et vist antal point, men opnåede de flere og løste opgaven godt, fik de en højere karakter.

– Jeg tror meget på det her system, hvor vi stiller nogle krav og siger, at de som minimum skal opnå et vist antal point, med den udfordring, der ligger i, at har nogle elever større ambitioner, kan de påtage sig flere opgaver – gerne efter eget valg, som vi siden vurderede.

Da eleverne på »den store dag« skulle præsentere deres resultater,

var de traditionelle rapporter stort set lagt på hylden. I stedet havde de valgt andre medier som plancher og Power Point – nogle havde taget fotos eller lavet en video. Lærerne har godt nok nemmere ved at læse en rapport i forhold til at vurdere elevernes faglige udbytte af praktikken, men som Ole Nyborg Pedersen sagde, kan vi godt høre, om »der er bund i det, de siger«.

Virksomhederne gav også eleverne en lille karakterbog, hvori de bl.a. havde skrevet, hvordan det var at have eleverne på besøg, om de havde opført sig ordentligt – og det havde de.

Forskel på lærere og elevers intelligensprofil

Imellem aktivitetsdagen og praktikken er der på skolen en periode »præget af daglig kedelig undervisning«, som Preben Nielsen udtrykte det.

– Men den vil vi også gerne peppe lidt op. Vi repræsenterer fagene informationsteknologi, erhvervsøkonomi og samfundsfag, hvor vi i de enkelte fag gerne vil tilgodese elevernes forskellige læringsstile. Og gøre eleverne bevidste om deres egne styrker og forskellige intelligenser også med det formål at eleverne bliver mere tolerante over for hinanden. Ligesom lærerne i øvrigt har fået større tolerance over for elever med »alternativ opførsel«.

I det forløb indgik også de syv intelligenser, hvor en test af eleverne ikke overraskende viste, at de især scorer på social, visuel og kropslig in-

telligens – »de er jo i den alder, hvor hormonerne sprutter i alle retninger«, som Preben Nielsen sagde, mens den laveste score opnås på logisk, sproglig og musisk intelligens. Og her er det tankevækkende, at tilsvarende undersøgelser blandt lærere typisk viser det omvendte billede.

Netop i forhold til den kropslige del af undervisningen er det en hæmsko at skulle have 30 elever i et mindre lokale, ligesom den del af undervisningen kan være svær at »sælge« til eleverne, hvis lærerne ikke føler sig tilpas undervejs. Mens undervisningen i forhold til den musiske intelligens, hvor høretelefoner kan løse mange problemer, også kan være en direkte hindring i f. eks. gruppearbejde, hvor nogle elever melder sig helt ud.

– Undervejs fik vi desuden besøg af repræsentanter fra det lokale erhvervsliv, som dækker brancherne kontor, detail og engros, og bad også dem fortælle, hvilke typer af intelligenser, de søger efter, sagde Preben Nielsen.

– Vi har ikke før arbejdet med intelligenserne, men via vores karakter- og pointgivning har eleverne fået mere teori ind, og vi har oplevet et større engagement hos dem.

Selv har lærerne fået mere viden og flere ideer til variation af undervisningen og i det lys bedre muligheder for at tilgodese forskellige elevtypers læringsstile. Og der har vist sig gode muligheder for at tilgodese både svage og stærke elever i det praksisnære forløb, hvor eleverne selv kunne vælge ambitionsniveau.

Oplæg v/ afdelingsleder Finn Brøndum, Grundfos

Ny kombination af htx og EUD

Store kendte virksomheder er bannerførere i forsøg

Howdan kan vi gøre noget for de stærke elever? Fokus, når det gælder nye uddannelsesinitiativ, er oftest rettet mod de svage elever, som vi naturligvis skal tage hånd om. Men vi må ikke glemme de stærke og de muligheder, der ligger i dem.

Denne holdning er udgangspunktet for et forsøg på at kombinere EUD- og htx-uddannelserne. Forsøget er et samarbejde mellem fire store danske virksomheder, Danfoss, Grundfos, Terma og B&O samt erhvervsskolerne EUC Syd og EUC MIDT.

Uddannelsesleder Finn Brøndum fra Grundfos fortalte som konferencens sidste oplægsholder i plenum om baggrunden for forsøget og de foreløbige erfaringer med syv elektronikfagteknikerelever og ni automatikfagteknikerelever.

– Vi er naturligvis hele tiden optaget af at skabe arbejdskraft, som vi kan have mest muligt gavn af i fremtiden. Og vi kunne konstatere, at der i dag stadig er meget lidt prestige i

erhvervsuddannelserne, mens der er meget i gymnasieverdenen.

– Så vi spurgte os selv: Kunne det være en idé at kombinere de to verdener, så vi på én gang får nogle fagligt stærke håndværkere og samtidig nogle mennesker med ressourcer og lyst til at læse videre, først og fremmest i ingeniøruddannelserne.

– Og det er det, vi er i gang med at undersøge nu, sagde Finn Brøndum. Han erkendte, at muligheden for, at en del af dem forbliver på erhvervsuddannelsesniveaet, er der.

– Det er da også helt OK, men ikke helt, hvad vi har tænkt os med kombinationen. Målet er, at de fleste skal videreuddanne sig til gavn for den fremtidige udvikling i vore virksomheder. Og kombinationen giver fuld studiekompetence på lige fod med andre gymnasiale uddannelser, sagde han.

Da forsøget endnu er meget nyt, var det sparsomt, hvad Finn Brøndum kunne byde på af konkrete erfaringer.

– Der ligger selvfølgelig mange nye udfordringer i projektet, eksempelvis nye typer vejledningsopgaver for såvel

virksomheder som uddannelsesinstitutioner. Og så har vi en opgave med at finde ud af, hvor de potentielle elever er, hvem de er, og hvordan vi kommer i kontakt med dem.

– Det har nemlig vist sig lidt svært at rekruttere unge til uddannelseskombinationen, fortalte Finn Brøndum og sluttede:

– Derfor har vi nok også fortrudt,

at vi i markedsføringen af uddannelsen har nedtonet kraftigt, at man får løn under hele uddannelsen. Den oplysning vil vi nok ikke holde helt så tæt til kroppen fremover.



Oplæg v/ Konsulent Susette Gam, TI

Hvordan man forhindrer frafald

Mange erhvervsuddannelser har problemer med elever, som vælger fra. Enten inden de skal vælge uddannelse efter folkeskolen eller i løbet af erhvervsuddannelsen. Derfor har tre konsulenter fra Teknologisk Institut kortlagt den gode praksis for fastholdelse – som hjælp til skolerne.

I forlængelse af regeringsgrundlaget »Nye mål«, blev der stillet en målsætning op. Mindst 85 procent af en ungdomsårgang skal gennemføre en ungdomsuddannelse i 2010, og den andel skal stige til 95 procent i 2015.

Susette Gam fra Teknologisk Institut har sammen med to kolleger kigget på, hvilke ting der spiller ind, når erhvervsuddannelserne skal have succes med at tiltrække de unge og holde på

dem, når de først er begyndt på uddannelsen.

– Vi har holdt en række seminarer ude på skolerne både for ledere og lærere, hvor en af opgaverne har været, at deltagerne skulle lave handlingsplaner for fastholdelse af eleverne, sagde Susette Gam.

Der er udgivet en publikation om god praksis, der er delt op i seks temaer: Overgang til erhvervsuddannelserne, grundforløb – opstart, grundforløb – pædagogik, progression og faglighed, overgang til hovedforløb, hovedforløb og institutionel praksis.

– Det er jo glædeligt, at der i den nye folkeskolelov kommer til at stå, at eleverne i folkeskolen skal gøres parate til videre uddannelse, sagde Susette Gam og brugte det som et godt tegn på, at overgangen til for eksempel en erhvervsuddannelse i fremtiden bliver lettere.

En af de ting, undersøgelsen har vist, er, at det er vigtigt som skole at få lavet en fælles kultur og normdannelse på de enkelte skoler, så nye elever ikke er i tvivl om, hvad skolen står for. Og så skal der lægges mere arbejde i gode introforløb. De eksisterende opleves mange gange af de unge som forvirrende.

– Informationer om de enkelte elever fra folkeskolen og videre skal sættes bedre i system i samarbejde med folkeskolerne. En opstart skal tilgodesætte forskellige elevforudsætninger. En tidlig visitering før opstart kan være med til at kortlægge elevernes forskellige behov, sagde Susette Gam.

Hun fortalte, at der ikke er mange elever, som bryder sig om at blive testet, og hvis man fik mere information

fra folkeskolen, så kunne man måske springe nogle spørgeskemaer over.

Samarbejdet med centrene for Ungdommens Uddannelsesvejledning skal være tættere, ja faktisk er det en god idé at holde møde med centrene på ledelsesniveau.

Det er også en god idé at arbejde hen imod, at Elevplan og uddannelsesplan kan tale sammen digitalt.

Under arbejdet med kortlægningen af god praksis er forskerne flere gange stødt på mentortiltag af forskellige slags.

– En idé kunne være at lade en af de ældre elever fra hovedforløbet være mentor for en elev fra grundforløbet, og at denne mentorgerning skulle skrives ind i uddannelsesbeviset, sagde Susette Gam.

Hun opfordrede også deltagerne til at være opmærksomme på »vipperne«, der er de elever, som ikke er sikre, og her er det afgørende at bruge kontaktlærere.

– Men det er ikke kun de usikre elever, der skal tages hånd om, det er lige så vigtigt, at »turboeleverne« får forløb, der er tilrettelagt, så de ikke kommer til at kede sig, sagde Susette Gam.

I grundforløbet skal eleverne møde en fast struktur og let kunne skabe sig et overblik. De svage elever skal hurtigt spottes, og der skal laves en plan for fastholdelse. I den forbindelse er det en god idé at kigge på fravær som indikator for frafald.

Kontaktlæreren står over for flere og flere udfordringer i forbindelse med sit arbejde, og derfor skal der ske en løbende opkvalificering.

– Der skal ske en professionalisering af

kontaktlæreren. Skolerne skal være opmærksomme på en løbende opdatering, og der skal defineres forventninger til kontaktlæreren, som skal gøre brug af redskaber som Elevplan. Ledelsen skal også være opmærksomme på de strukturelle barrierer, en kontaktlærer kan stå overfor, blandt andet i forbindelse med lovgivningen, sagde Susette Gam.

Når eleven skal ud i praktik, kan skolen gøre mange ting for at hjælpe med et match.

– På Silkeborg Handelsskole har man lavet job-tv. Her kan eleverne i korte filmklip præsentere sig selv over for virksomheder. Dette tiltag har også den fordel, at eleven bliver tvunget til at fokusere på, hvad det er, de egentlig vil, for det skal kunne udtrykkes kort og præcist, når de skal filmes til web-siden, siger Susette Gam.

På mange skoler har man ansat en jobkonsulent, der med stor succes får praktikaftaler i stand med områdets virksomheder. I forbindelse med elevansættelsessamtaler kan det være en god idé at lave en tjekliste til virksomhederne, så mødet med eleven bliver så optimalt som muligt.

Resultatet af Susette Gam og de andre konsulents arbejde er udgivet i en pixibog, i en internetpublikation og på en særlig side på EMU (Elektronisk Mødested for Undervisningsverdenen), og deres viden er gjort tilgængelig via regionale seminarer.

Læs hele rapporten og kig i »værktøjskassen« med redskaber til at forhindre frafald på:

<http://pub.uvm.dk/2005/fastholdelse/>



Workshop 12: Lærerkompetencer og lærerqualificering

Den gode lærer

I workshoppen om lærerkompetencer og lærerqualifikationer gav elevrepræsentanter deltagerne det tip, at lærerne skulle bruge mindre tid på kaffedrikning og mere tid på at være ude blandt eleverne. I den workshop havde blandt andet eleverne fået ordet til at beskrive den gode lærer.

I forbindelse med projektet »Den Gode Skole« har Rasmus Gudmandsen, formand for Erhvervsskolernes Elevorganisation (EEO) og Anders Friis-Hansen, formand for Landsammenslutningen af handelsskoleelever (LH) lagt ører til næsten 500 elevers input til, hvad det er, der kendetegner den gode lærer. Projektet er gennemført i samarbejde med DEL og Albert Astrup Christensen herfra.

Der har været arrangeret fremtidsværksteder på seks skoler, og efter dem fokusgrupper med et mindre antal elever, som er gået i dybden med et emne.

– Vi har fremlagt resultaterne for ledelser på skolerne og på pædagi-

ske dage for lærere, fortalte Anders Friis-Hansen. Men hvad er det så, en lærer skal kunne, ifølge eleverne, for at få kvalitetsstempelen.

– Det skal være lystpræget for læreren at undervise. Er det ikke det, så opfatter eleverne det lynhurtigt, og så ryger engagementet, sagde Anders Friis-Hansen om lærere på handelsskolerne.

Derudover skal en lærer møde til tiden. Det viser, at læreren respekterer sine elever og går i front som et godt eksempel. Læreren skal også vedligeholde sin erfaring og kontakt til den virkelige verden.

Der var mange punkter, der lappede over hinanden for lærere på handelsskoler og tekniske skoler, men også forskelle.

– En lærer skal give konstruktiv feedback, sætte sig i respekt og møde eleverne på deres niveau, sagde Rasmus Gudmandsen.

De to elever kom også ind på, at det er vigtigt at skelne mellem de voksne studerende og de unge. Hver gruppe stiller forskellige krav til undervisningen og til læreren.

– Det, vi hørte, var, at de unge kræver, at undervisningen skal sige dem noget, og så vil de prøve det i praksis. For de voksne vejer teorien tungere end praksis, sagde Anders Friis-Hansen.

De to elevrepræsentanter opfordrede også deltagerne til at give eleverne mere indflydelse. Et eksempel på det kan ses på Aalborg tekniske skole. Her har de som udløber af projekt Den Gode Skole indført Fredagssnakken. En time maksimalt, der er en del af undervisningen hver fredag formiddag, hvor to til tre lærere får feedback på deres undervisning fra eleverne. På det enkelte møde bliver der fulgt op på forrige møde, og efter møderne sætter eleverne et referat op på tavlen. Flere af deltagerne var interesserede i at indføre Fredagssnakken eller noget lignende på deres skole.

– Det er en god idé at tage folk med udefra, nogle, som ikke kender eleverne, men som skal have en pædagogisk baggrund. Vi brugte en fra Esbjerg Højskole, og det virkede rigtig godt, fortalte Albert Astrup Christensen. En af deltagerne var noget skeptisk over for Fredagssnakken. Tør eleverne

virkelig godt komme frem med feedback til læreren – også hvis det er negativt.

– Ja, når det foregår i en formaliseret ramme, hvor man kan snakke om og med læreren, så kan det faktisk godt lade sig gøre, sagde Rasmus Gudmandsen.

Eleverne mente, at det var et problem, at mange lærere ikke kommer ud i virksomhederne og bliver opdaterede.

En deltager fortalte, at man på Århus Købmandsskole forsøgte sig for år tilbage med at få lærere ud i praktik inden for deres undervisningsfag. Men det var både svært at overbevise lærerne og virksomhederne om, at det var en god idé. Deltageren pegede på, at en lærerpraktik skal formaliseres meget mere, hvis de ansatte i Århus skal af sted.

En anden deltager – fra Horsens Handelsskole – kunne fortælle om en succes, hvor lærere kommer med som »føl«, når eleverne er ude i praktik.

Efter de mange bud på, hvordan en god lærer er, fortalte Lise Marie Steinmüller om et kompetencecenter for

e-læring på Århus Købmandsskole. Her står JCVU for den pædagogiske og faglige sparring, og @ventures står for udviklingen af indhold og forløb. Afprøvning sker på JCVU og i de videregående uddannelser på Købmandsskolen.

Målgruppen er lærere med interesse for e-læring. Pædagogikken i det og udvikling af e-læringsforløb og materialer. Målet er at udvikle et certificeringsforløb for e-lærere, og motivationen er den store efterspørgsel, der er på fagpersoner, der ved noget om e-læring. I forløbet får kursisten mulighed for at agere i et virtuelt miljø, at beskrive sin praksis og tolke og analysere på sin arbejdstæteori, reflektere over sine værdier og holdninger sammen med supervisor, team eller medkursister.

Kursisten kan prøve kræfter med læring i et virtuelt kollaborativt miljø, reflektere over egne holdninger og evt. føle sig frem til, om en mulig løsning er en god eller dårlig måde at gøre tingene på.

Workshop: 5, 6, 8, 9, 11

Lille kig ind i flere workshoper

FoU-konferencen var omfattende, hvilket bl.a. indebærer, at ikke alle workshoper har kunnet få samme opmærksomhed. Derfor bringer vi her en kort omtale af projekterne i de workshoper, som ikke er blevet dækket på de øvrige sider.

Virtualitet i undervisningen

Progression og virtuel undervisning i hhx og htx var overskriften for workshop 5, hvor tre forskellige projekter blev præsenteret og diskuteret. I det første projekt, som gennemføres i et samarbejde mellem de tekniske skoler i Østjylland, har man sat fokus på progressionen i de gymnasiale arbejdsformer, særligt på skriftlighed og virtualitet.

Man undersøger den »nye skriftlighed«, hvor grænsen mellem det skriftlige og mundtlige har ændret sig med den øgede vægt på nye arbejdsformer som eksempelvis virtuelle forløb. Samspillet mellem fagene øges, og det skriftlige arbejde skal både inden for det enkelte fag og på tværs af fagene bidrage til elevernes kompetenceudvikling.

Et andet projekt kører i et samarbejde mellem Roskilde Tekniske Skole, Langkær Gymnasium i Århus, Amtscetret i Vejle, Roskilde Universitetscenter og Niels Brocks Handelsgymnasium i København.

Dette projekt har fokus på, hvordan virtuelle læringsformer understøtter gymnasireformens intention om at bibringe eleverne øget studiekompetence, hvordan virtuelle læringsformer benyttes til at fremme induktive undervisningsformer samt differentieret og individualiseret undervisning.

Endelig undersøges mulighederne for at anvende it til pædagogisk udvikling og ikke kun som et hjælpemiddel til understøttelse af traditionelle undervisningsformer.

Endelig præsenteredes et projekt, hvor man undersøger og afprøver nye elektroniske evalueringsformer, som tilgodeser kravet om intern og systematisk evaluering af den enkelte elev, såvel fagligt som personligt.

Projektet er udarbejdet i et samarbejde mellem @ventures, to faglærere i henholdsvis matematik og virksomhedsøkonomi samt en række handelsskoler.

Grundfag

Udvikling af grundfag var overskriften i workshop nummer 6, hvor ligeledes tre projekter blev præsenteret.

I det første, som Horsens Handelskole stod for, har man arbejdet med en ny struktur for hg-afdelingen, der kunne tage højde for elevernes forskelligartede mål og forudsætninger. Ændringerne indebar bl.a., at elevernes hold nu formes på baggrund af en profil, som danner base for elevens

socialt tilknytning. Grundfagene vælges på tværs af hele uddannelsen, og eleverne kan vælge sig ind på det niveau og den arbejdsform, de i starten af skoleåret er blevet realkompetencevurderet til.

I et andet projekt var målet at udarbejde gode råd og vink til, at hvordan man lever op til de nye krav, som stilles i den nye grundfagsbekendtgørelse. Projektet giver inspiration til god praksis på naturfagernes centrale områder og giver konkrete eksempler på praksisrelateret undervisning.

Dette projekt er lavet i et samarbejde mellem Hamlet, Selandia, Aalborg tekniske skole, Randers Tekniske Skole og EUC MIDT.

Det sidste projekt fra EUC Syd ligner det foregående, men fokuserer på faget matematik og giver gode råd og inspiration til lærere, som underviser i dette grundfag i erhvervsuddannelserne.



WORKSHOP 8



WORKSHOP 11



WORKSHOP 5



WORKSHOP 6



WORKSHOP 11



WORKSHOP 9

Grundforløb

I workshop 8 var det overordnede tema udvikling af grundforløb. Et tema som i alt fire projekter med hver deres indgangsvinkel havde beskæftiget sig med.

I regi af TietgenSkolen, IBC Fredericia og DEL satte projektet fokus på »fleksible læringsforløb i den merkantile indgang«. Ambitionen med projektet er at skabe en eksemplarisk model, som kan anvendes af alle team på en handelsskole.

Fokuspunkter i modellen er:

Den personlige uddannelsesplan, screening med henblik på realkompetenceafklaring, introduktionsforløb, hvor elevens personlige uddannelsesplan, screening og realkompetence udgør et samlet hele, introduktion og anvendelse af Elevplan og individualisering af elevens uddannelsesforløb.

Et andet projekt fra Holstebro Tekniske Skole og EUC MIDT har

arbejdet med praksisorienteret virkelighedsnær undervisning i levnedsmiddeluddannelsens grundforløb. Formålet har primært været at få støtstedelen af undervisningen i grundforløbet til at tage udgangspunkt i jobprofiler og i autentiske eksempler fra brancherne. Med udgangspunkt i disse så at inddrage både grundfag og områdefag.

Problemorientering og vejledning i grundforløbet var temaet i et tredje projekt, hvor man bl.a. har undersøgt, hvordan man kan fastholde og sikre de intentioner, skolen og lærerne har haft i planlægningen, og hvordan man udfolder disse intentioner i mødet med eleverne.

Deltagere i dette projekt har været DEL, Holstebro Tekniske Skole, TEK Center Danmark og Aalborg tekniske skole.

Endelig præsenterede Benny Wielandt, TEC Gladsaxe erfaringer og

resultater fra en studierejse til Estland, hvor han havde kigget på det estiske EUD-system.

Oplevelsesøkonomi, innovation og iværksætteri

Det var overskriften for workshop 9, hvor tre projekter blev præsenteret.

Første projekt var et samarbejde mellem DEL og Århus Købmandsskole, hvor man havde gennemført et forsøg med at lade elever etablere lokale radiostationer på skolens intranet. Ideen er at udvikle den obligatoriske undervisning i uddannelserne til at omfatte den nyeste internetteknologi og lade eleverne selvstændigt oprette deres egen radiostation.

Et andet projekt fra Køge Handelsskole bar overskriften oplevelsesøkonomi, og formålet var her at sætte en ny vinkel på iværksætterkulturen på skolen. Hensigten er at integrere den oplevelsesøkonomiske tankegang i ud-

dannelsen af elever inden for butik og kontor samt inspirere eleverne til at tænke utraditionelt i udvikling af eget jobindhold.

Endelig præsenteredes et tredje projekt også fra Århus Købmandsskole, hvor man undersøger mulighederne i forskellige former for interaktive dialogværktøjer i markedsføringsøkonomuddannelsens projekter, hvor eleverne skal etablere egen virksomhed.

Fastholdelse i EUD og produktionsskoler

I workshop nummer 11 beskæftigede man sig med problemet med at fastholde svage unge i uddannelsen. Tre projekter, »Fælles indsats for uddannelsessvage unge«, »Godt begyndt - halvt fuldendt« og »Jeg tror da, de vil mig det godt« blev præsenteret.

Første projekt er et samarbejde mellem Bornholms Produktionsskole og Bornholms Erhvervsskole, hvor man

gennem flere år har arbejdet tæt sammen om de svage elever. Det er sket via daglig dialog, men især gennem deciderede projekter.

DEL, CEUS og TEC har samarbejdet om et projekt, der sigter mod at udvikle en praksis, hvor elever oplever, at de møder deres branchevalg, så snart de starter på uddannelsen og ikke som i dag, først de sidste fem uger af grundforløbet eller måske endog først i hovedforløbet.

Endelig har Skanderborg Produktionsskole, tre UU-centre og Amtscenter for Undervisning i Århus Amt arbejdet sammen om et projekt, hvis formål er at synliggøre sammenhængen mellem undervisning/vejledning og den enkelte elevs kompetenceudvikling.

Hvad har betydning for, om eleverne udvikler sig fra at være skoletrætte og usikre til at kunne træffe et valg om videre uddannelse, er blandt de spørgsmål, projektet søger svar på.

Workshop 4: Fleksibilitet og åbne læringsmiljøer

Åbne læringsmiljøer – spændende, men svære

– Åbne læringsmiljøer er gode, spændende og nødvendige. Men hvordan får man tingene til at hænge sammen? Hvad får eleverne ud af det? Og hvordan kommer vi videre fra, at det må/ kunne/skal/kan lade sig gøre? Et af nøglespørgsmålene er, hvilke helheder og sammenhænge der skabes blandt eleverne – for det centrale er at skabe disse sammenhænge. Men det skal gøres på en anden vis end den, der lå i de helhedsuddannelser, vi talte så meget om i 90'erne, siger Claus Bo Jørgensen, DEL, og forklarer, at fællesstudier af disse læringsmiljøer viste, at der er fælles kategoriseringer:

Mediatek – der indeholder en ressourcemængde, en vidensbank, hvor man kan gå hen og skabe sig ny viden. Sker typisk på handelsskoler.

Grundfagsværksteder – hvor f.eks. naturfag praktiseres i formaliserede og bemandede rammer.

Åbne værksteder – værksteder med maskiner og udstyr, hvor elever arbejder. Specielt på tekniske skoler, hvor væggene mellem fag og niveauer er banket ned, og der arbejdes på tværs – med lærer.

Multiværksted – søger at rumme det

hele på én gang.

Vigtigt med klare retningslinjer

– En væsentlig erfaring er, uanset hvad man vælger at satse på, at der skal være rammer og strukturer for det åbne læringsmiljø. Ellers kan det nemt falde fra hinanden. For mange EUD-elever har brug for rammer for at fungere uden for det vanlige læringsmiljø, der jo typisk har en fast kaptajn. Man må udforme selvinstruerende materialer, som eleven skal kunne overskue – og hvor eleven bl.a. skal kunne se, hvad der vil blive bedømt på, fortæller Claus Bo Jørgensen og nævner også, at selve vejledningen skal planlægges og aftales, og at eleven skal forberede sig inden, så man kan se, om tidsplanen skal justeres, om der er brug for hjælp og til hvad osv.

– Lærerne siger, det i dag er sværere at overskue alle eleverne, som arbejder med hver deres projekt. Derfor er det også vigtigt at udforme klare retningslinjer, f.eks. for vejledningsarbejdet – og specielt, hvis der er flere lærere involveret i det åbne

undervisningsmiljø, hvad der jo typisk er, siger han og overlader ordet til sin kollega fra DEL, Hanne Niemann.

Lærerdisciplin og struktur kræves

– Når tingene ikke lykkes, så er det typisk, fordi lærerne servicerer for meget – og så kan det åbne miljø ikke fungere. Hver elev skal have sit eget kompetencekort, og hvis læreren ikke bruger disse kort, går der nemt for lang tid med at spørge sig frem til, hvor eleven er i situationen.

– Det kræver en fantastisk disciplin og struktur hos lærerne, når undervisningsmiljøer gøres åbne. Det skaber behov for en så enkel arbejdsmodel

som muligt, der dog også skal være kompleks nok til at rumme indholdet i undervisningsmiljøet, forklarer hun videre.

Nogle nøgleværktøjer i de åbne miljøer er testsystem, kompetenceseddel, spiseseddel med tidsstyring, kompetencebeskrivelser for eleverne, der skal kunne se, hvad der skal læres, og hvad der konkret vil blive testet i testsystemet.

Et andet nøgleværktøj er handlingsguiden – en udvidet kompetenceseddel, som eleven skal bruge til at finde vej gennem de forskellige delkompetencer, der tilsammen udgør det, der testes i efterfølgende. Og der skal arbejdes med multicentertid, hvor eleven kan disponere over en vis mængde tid i multicenteret. Overholdes tiden ikke i forhold til den specifikke arbejdsopgave, er det tid til en snak med læreren.

Hanne Niemann nævner også konferenceprogrammet »Fronter« som et værktøj: Elever i hold lukkes ind i præcis det »rum«, de har behov for i den pågældende delproces, i

præcis den tid, det bør tage at nå den pågældende delproces.

Pædagogisk logistik

– For at nå resultater må vi også have styr på den pædagogiske logistik. Altså definere kritiske faser og punkter i elevernes arbejdsopgaver og -processer. Så ved lærer og team, hvornår der skal sættes ind med kritiske spørgsmål – og når der er en kritisk fase, skal der være vejledning, forklarer hun og bevæger sig ind på implementeringen og effekterne af det åbne læringsmiljø:

– Det kan lade sig gøre, og det kan blive godt. Mange lærere siger, det giver alle mere og er sjovere. Men det kræver disciplin på lærerside, og det kan være vanskeligt – hvis f.eks. man ikke giver vejledning på de rigtige tidspunkter. Personligt tror jeg, det er det sværeste læringsunivers at arbejde med og i.

Vil du læse mere, kan det ske i Undervisningsministeriets temahæfte »Åbne læringsforløb i erhvervsuddannelser – læringsforløb og sammenhænge«.

– Opgaven er betydende, men det vigtige er elevens læring, så en elev kan være bestået, have nået læringsmålet, allerede halvvejs i opgaven. Det unikke er, at vi ikke længere er opgavestyrer, men styret af læringsproces og -mål i forhold til den enkelte elev. Og min erfaring er, at det virker! Kommentar fra lærer, som underviser tømmerlærlinge.

Forventer engagerede medarbejdere – ikke blot en elev

På EUC Syd nedsatte man for godt et års tid siden en tænketank, hvis mål var at skabe udvikling i uddannelserne og afdelingerne. Et af resultaterne er mundet ud i et projekt i grundforløbet Fra jord til bord, der startede for godt et halvt år siden. De sidste ti uger af grundforløbet blev brugt til at teste redskaber, der senere skal overføres til andre uddannelser på EUC.

Det fortalte Dan Feldt – som underviser i it og fører kokke op til svendeprov, og Gitte Frost Hansen – som især arbejder i grundforløbet, men også som praktikvejleder, om under overskriften Øget fleksibilitet i læringen.

– Vi har arbejdet med de sidste ti uger i grundforløbet for kokke, tjener, receptionister, gastronomiasistenten m.fl. Virksomhedsarbejdet – vi skabte et hotelmiljø, der sågar har en personalehåndbog – er brugt som omdrejningspunkt hele vejen. På den måde kunne vi også have efteruddannelseskursister med, uddyber Gitte Frost Hansen.

Inden projektstart blev der brugt meget krudt på at sammenkøre målpinde fra f.eks. arbejdsmarkedsuddannelsen med andre uddannelsesretninger, og al grundfagsundervisning blev organiseret i grundfagsværksteder. Der blev også lagt stor energi i at finde frem til de rigtige 36 elever, hvoraf 17 nåede igennem forløbet.

De skal udfordres

– Vi brugte vores sunde fornuft og erfaring. Ingen teorier skulle presses

ned over elevflokket. Stort set hver elev havde forskellige forudsætninger, alder, ambitionsniveau, koncentrationssevner osv. Men ens for alle er, at de skal være der i grundforløbet – og udfordres. Her virkede ingen merit, siger Gitte Frost Hansen og fortsætter:

– Det er nødvendigt med rammer og regler for at køre det her, og det skaber vi ved at definere den faglige del, hvor igennem vi så opdrager og danner dem til uddannelsen bagefter. Og det har eleverne forstået. Lige som de også hele vejen igennem har forstået, at vi forventer engagerede medarbejdere, ikke blot elever.

Dan Feldt supplerer:

– Eleverne skulle vide, hvad de gik ind til, så vi lagde udførlig, men stadig kortfattet, information ind i deres uddannelsesplan. Derfor lavede vi også et skema, der nøjagtigt viste, hvad der skulle laves hvornår i de ti uger – hvis målet for eleven var at være med til åbningen af hotellet. I så fald var der bestemte evalueringspunkter, som alle skulle være i orden. Desuden skulle eleverne ved starten udfylde et skema om deres ambitionsniveau.

Første del af de ti uger var individuelt arbejde. F.eks. fik Dan Feldt den første dag i køkkenet stegt flæsk med persillesovs fra hver af eleverne.

60 betalende gæster

– Hvis uddannelsesmålene og ambitionsmålene ikke er nået, inden trin 1 er færdig, er der mulighed for at nå dem inden næste evalueringspunkt



– eller det næste igen. Men alle skal gennem tre kontrolpunkter, der alle tre skal være bestået inden åbningen af hotellet, som så kører i den sidste del af forløbet. Her havde vi 60 betalende gæster to gange om ugen. Ud over træningen er det nemlig også nødvendigt at hive penge hjem til brug for f.eks. de individuelle køkkenovner i starten, beretter han og fortsætter:

– Styringen sker via scorekort forsynet med navn, fødselsdag og farveprofil – tjenerne fik én farve, kokkene en anden osv. Hver delperiode i forløbet har desuden sin egen farve – og ligeså fravær, som vi også klipper ind på kortet. Dét virkede, for fraværet faldt – og forældrene fik en god og brugbar mulighed for at følge med i uddannelsen, fortæller han og nævner, at hvis man bruger alle fraværsklippene, er der kun én vej: Ryk tilbage til start.

Scorekort brugt på den måde gør det også nemt at lave evaluerings- og vejledningsarbejde, fordi det er overskueligt at se, hvad eleverne har lavet.

– Når eleven er færdig, har hun alle klippene – minus fraværsklip – og det virker eleverne indbyrdes, hvor de konkurrerer om at have flest klip. Derfor kommer eleverne da også selv og gør opmærksom på det, hvis de mangler at lave noget, der kan udløse et klip, fortæller Dan Feldt.

Se mere på www.madspiration.dk

Workshop 4: Flexibilitet og åbne læringsmiljøer

Landsbyskolen – i moderne udgave

En kreds af skoler i det nordjyske havde de samme problemer. Hvis man satte én lærer til ét hold, ville der blive brugt for mange lærertimer til de små hovedforløb – penge, som så skulle tages fra grundforløbet. Lige så vigtigt var behovet for en pædagogisk udvikling.

Det resulterede i, at projekt Landsbyskolen opstod, som inkluderer fire små skoler, en stor skole i Aalborg – samt to skoler i mellemstørrelse. Uddannelseschef Jørgen Thomsen fra Nordvestjysk Uddannelsescenter har arbejdet med den pædagogiske indfaldsvinkel til projektet. Han siger

– Vi skulle finde et fælles afsæt i arbejdet med undervisningsplanerne, men det var meget forskelligt hvorfra i uddannelsesforløbet folk fra skolerne kom. Så der skulle altså sættes tanker i gang på alle de involverede skoler, der består af tekniske skoler, en htx-skole samt en, der kører uddannelserne sammen.

Karsten Holm Sørensen, DEL, har været konsulent undervejs og siger:

– Formålet med projektet var at danne hold store nok til at finansiere undervisningsomkostningerne og at udvikle en model, hvor gruppebaserede enheder kunne gøre op med de økonomiske barrierer for undervisningen. Det krævede, at der blev udviklet modeller for udvikling, tilrettelæggelse, gennemførelse og evaluering – modeller, der skulle skabe rum ikke blot for lærere, men også for elever og undervisningsindhold. For hvordan gør vi, når det, vi arbejder

med, går på tværs af f.eks. hele skoleperioden eller uddannelsesområder – og fokus fortsat skal være uddannelsens formål, selv om vi arbejder med åbne værksteder? Den slags kan gennemføres for at spare penge eller lave anderledes læring. Men de udviklinger er også nødvendige for lærerne. Og de skal være så tydelige som muligt, for ellers risikerer man, det falder sammen. Det skete da også næsten på en skole, hvor lærerne trak sig ud, fordi de mente, det blot handlede om økonomiske besparelser. Men et møde viste dem, at hvis de ikke ville være med til det her, så risikerede alle, at uddannelsen ikke længere ville blive gennemført på skolen. Så der kræves altså en slags økonomisk fællesforståelse mellem f.eks. lærerne og ledelsen.

Jørgen Thomsen påpeger, at det også indebærer en kulturel og mental proces, der kan være svær. Han siger:

– Det kræver et læringslandskab baseret primært på gruppearbejdet som udgangspunkt i faglige projekter, temaer og opgaver, hvor teori og praksis skal fusioneres. Det fordrer et moderne rum – formidlingsrum, praksisrum og studierum – hvor den sociale kontekst er i balance med individualiseringen. Læringskulturen bliver til lær-selv-kultur, selvevalueringkultur, gruppe- og socialkultur, it-kultur og faglig kultur.

– Ser vi på den pædagogiske kultur, skal lærerne være fælles om al undervisning og være i besiddelse af et didaktisk overblik fra grundforløb til svendeproe. Så metodik og didaktik



får mere synlige roller, og lærerrollen bliver at være coach, konsulent, vejleder, formidler og instruktør. Alle lærere skal altså have en bred kompetence og hver lærer også være i besiddelse af spydspidskompetencer. Forberedelsen går mere fra at være et privat anliggende til at være et fælles – og bliver til en del af arbejdstidsaftalen.

– Det indebærer også en teamkultur, hvor teamet har ansvaret for alle opgaver inklusive bruttorammebudgettet. En leder fordeler alle

opgaver ud fra kompetencer, ønsker og helheder. Der skal laves løbende mål-, handlings- og kompetenceudviklingsplaner.

– Vejen til en ny praksis kræver, at ledelsen sender signalet og understøtter det med f.eks. tidsvarende arbejdstidsaftaler, der giver plads til fælles forberedelse og differentieret forberedelse. Der skal være flydende rammebudgetter – og det skal støttes gennem nye rum og it-udstyr samt Ny løn, siger uddannelseschefen.

Altså en stor omvæltning for alle in-

volverede – og ikke noget, der er gået lige let alle steder. Karsten Holm Sørensen siger om det:

– Jeg oplevede mangel på basale lærerkompetencer, bl.a. vedrørende udarbejdelse af gode kernebeskrivelser til såvel elever som lærere – for ikke at glemme problemet om det manglende didaktiske sprog. Efterfølgende kan vi se, at de steder, der har iværksat efteruddannelse på bl.a. disse felter, i dag fungerer bedst.

Workshop 14: Projektarbejdsformen, formidling og løbende evaluering i hhx og htx

Kunsten at evaluere

Evaluering er in, og arbejdet med at forbedre denne testform, som har vundet indpas overalt, kan til stadighed videreudvikles.

En lille forsamling af ildsjæle satte sig for at udvikle metoder til en løbende evaluering i fysik i htx. Blandt dem var Jens Aaslyng Dall fra DEL-Øst, der kunne berette om gruppens erfaringer for de fremmødte til oplægget.

Målet var, ud over at udvikle en metode, at give deltagerne en øget forståelse for løbende evaluering, og håbet var, at erfaringerne vil brede sig som ringe i vandet. Desuden skulle projektet bidrage til skabelsen af et netværk på fysikområdet mellem htx-skoler på Sjælland og Institutet IMFUFA på Roskilde Universitetscenter (RUC).

– Vi organiserede det på den måde, at der var fire halvdagsmøder, afprøvning af metoder, evaluering af metoder og opsamlingsmøde, sagde Jens Aaslyng Dall.

I forløbet fandt man ud af, at begrebet »løbende evaluering« er meget uklart, og at andre mål end de rent faglige har stor betydning. Desuden kræver løbende evaluering en meget

tydelig lærertype, som kan synliggøre alle mål i en evaluering.

Formålet med en løbende evaluering er læring, kontrol og socialisering.

– Det er med til at styrke elevens læring, og der er også et element af kontrol i evalueringer, det kommer vi ikke udenom. Samtidig bliver eleven trænet i brugen af evalueringen, og dermed sker der en socialisering, som kan komme den enkelte elev til gode, når eleven kommer ud i en virksomhed, hvor evalueringer også bliver brugt, sagde Jens Aaslyng Dall.

Han pegede også på, at en evaluering skal laves på bestemte, fastsatte tidspunkter, at det er vigtigt med en ensartethed på hele skolen, og at opfølgningen skal følge bestemte procedurer.

– Testen skal være tilgængelig for ledelsen. Hvis læreren ikke oplever, at der er en konsekvens i sammenhæng med evalueringerne, så vil det opleves som tidsspilde, sagde Jens Aaslyng Dall.

Anne-Grethe, DEL-Øst, der tidligere i workshoppen havde holdt et oplæg om projektarbejdsformen i hhx og htx, hvor der blandt andet indgik en spørgeskemaundersøgelse blandt ele-

ver og lærere, havde det dobbelt med begrebet kontrol.

– Det er ikke kun et fy-ord. Det kan jo også være en mulighed for eleven for at kontrollere sig selv og finde ud af, om man er så langt, som man havde regnet med, sagde Anne-Grethe Madsen.

Jens Aaslyng Dall fortalte om en lærer, der var begyndt at lave en slags terminseksamen for sine elever. Med den lille forskel, at censor også var en elev. Det gjorde, at tydeligheden af det faglige og det mundtlige blev meget stor for eleven, der spillede censor.

– Hverken elev eller lærer opfattede det som en evaluering, men denne model kunne sagtens indgå som en del af en løbende evaluering, sagde Jens Aaslyng Dall, og han sluttede af med en opfordring.

– Min niece går i gymnasiet. I hendes klasse alene er ni elever gået ud med stresssymptomer. Vi skal være bevidste om, hvad vi gør, blandt andet i forbindelse med løbende evalueringer, så eleverne ikke går sur i det, ja, det gælder også for lærerne, sagde Jens Aaslyng Dall.

Grethe Holm fra Roskilde Tekniske Skole sluttede workshoppen af med et oplæg, hvor konklusionen var, at alle

lærere, også dem, som ikke underviser i sprogfag, kan have gavn af et kursus, som kan øge deres sproglige bevidsthed. Hun havde selv været gennem tre kursusdage med en underviser fra RUC.

– Deltagernes tilbagemeldinger vi-

ste, at der et behov for den slags kurser, også opfølgning til dem. På kurset fik vi skærpet det sproglige, og vi fik repe- teret noget, som vi godt vidste i forvejen, sagde Grethe Holm fra Roskilde Tekniske Skole.



Workshop 13: Internationalisering og globalisering

Søg samarbejde over grænserne, men pas på forskelligheder

At samarbejde med uddannelsesinstitutioner i andre lande kan være givtigt på mange måder. Det kan fremme og styrke den interkulturelle forståelse, give eleverne et større udsyn og virke inspirerende på egen praksis. Det kan også medvirke til at profilere skolen og uddannelsen som i eksempelvis Holland, hvor omfanget af det internationale samarbejde i høj grad er blevet et afgørende konkurrenceparameter for de enkelte skoler.

Men man skal også være opmærksom på, at tværnationalt samarbejde rummer faldgruber skabt af kulturelle forskelle og traditioner samt grundlæggende forskelle i de forskellige landes uddannelsessystemer.

Det var udgangspunktet for oplæg og diskussioner i konferencens workshop 13, hvor tre projekter med fokus på internationalt samarbejde blev præsenteret.

Internationaliseringsrundtur

Carsten Lund Rasmussen og Rasmus Frimodt fra DEL præsenterede deres projekt, »Internationaliseringspraksis på erhvervsskoler i et europæisk perspektiv«.

Ingen tvivl om, at erhvervsskoler kan lære meget af hinanden, når det gælder internationalisering. Men skal vi lære af andre lande, er det bl.a. vigtigt først og fremmest at kaste blikket mod lande, der på uddannelsesområdet er umiddelbart sammenlignelige. Og de to projektmagere har på den baggrund rejst i tre udvalgte lande, Finland, Holland og Portugal, for at finde eksempler på god og lærerig praksis.

Landene er valgt, fordi der er tale om små sprogområder som i Danmark, men samtidig meget forskellige. Indsamlingen af data er hovedsagelig foregået ved at interviewe seks til otte respondenter i hvert land.

Deres resultater kan kort skitseres således:

I Portugal er interessen stor for internationalt samarbejde. Men midlerne er små, og sproget opleves som en væsentlig barriere, idet kun få lærere taler fremmedsprog på rimeligt niveau. Internationaliseringen er koncentreret om hovedstaden. Mobilitet eller udveksling er populært, alle vil gerne ud. Men på grund af sparsomme midler benyttes udsendelse i vid ustrækning til præmiering af de bedste elever.

Finland er meget internationalt orienteret. Mobilitet er udbredt, både som studieophold, arbejdspraktik i udlandet og ved færdighedsdemonstrationer som det uofficielle verdensmesterskab, World Skills.

Finansieringen sker såvel via EU-programmer som gennem øremærkede nationale midler. Og netop øremærkede midler til internationalisering på skolens budget blev af alle finske respondenter nævnt som vigtigt. Som andre forudsætninger for succes nævntes opbakning fra ledelse,

entusiastiske lærere, faste internationale koordinatore og et kvalitetsstyringssystem. Det sidste først og fremmest for at fastholde viden og erfaring på skolen.

Også i Holland var det udbredt med øremærkede midler til internationalisering, selv om skolerne her generelt er meget autonome. En større skolefusionsbølge har bl.a. medført stor konkurrence mellem skolerne, og internationalisering er et væsentligt konkurrenceparameter.

Internationalisering er i Holland ikke kun mobilitet, også den daglige undervisning derhjemme er stærkt internationalt orienteret.

Vigtigt at øremærke penge

Overordnet konkluderede Rasmus Frimodt og Carsten Lund Rasmussen, at øremærkede penge til internationalisering er en afgørende igangsætter. Men de svarede også benægtende på et spørgsmål fra en deltager om, hvorvidt de havde oplevet, at specielt de hollandske og finske skolesystemer var bedre gearret til internationalisering end det danske.

Hanne Heimburger fra Frederiksberg Tekniske Gymnasium fortalte om sine erfaringer fra et nordisk samarbejdsprojekt med gymnasieskoler i Finland og på Island.

Øvelsen gik i korte træk ud på at finde såvel ligheder som forskelle i de forskellige nordiske landes kultur, især ungdomskultur. Det skete via forskellige delprojekter, hvor eleverne mindmappede, lavede fælles teaterforestillinger, hvor alle talte deres eget sprog og arrangerede udstilling med sten fra hver deres hjemegn.

Med eksempler fra projektet viste Hanne Heimburger, at skal man arbejde sammen med andre nationaliteter, må man tage højde for forskelle, som man ikke umiddelbart finder relevant for det, der samarbejdes om.

Eksempelvis afsløredes stor forskel på, hvad unge i Danmark og Finland fortæller deres forældre, ligesom selv den nære fortid kan have stor indflydelse på adfærden. I Finland oplevede man eksempelvis en depression i 1990'erne, der kastede mere end 20 procent ud i arbejdsløshed. Det har medført et engagement fra forældrenes side i de unges uddannelse af en størrelsesorden, man slet ikke kan regne med i Danmark.

Hanne Heimburger nævnte i øvrigt vigtigheden af at være opmærksom på nogle risici, når et projekt med udenlandske samarbejdspartnere evalueres. For selv om man kan blive enige om at bruge en bestemt karakterskala, og selv om man sikrer sig, at alle forstår, hvad de enkelte punkter på skalaen betyder, kan det alligevel gå galt. For man har ikke nødvendigvis den samme opfattelse af, hvad der er godt og skidt.

Uddannelse i moduler?

Pia Cort fra Danmarks Pædagogiske

Universitet berettede om sit Leonardo pilotprojekt, der undersøger graden af modulisering af erhvervsuddannelserne i forskellige europæiske lande. Målet er bl.a. at få skabt en international gennemskuelighed i, hvad begrebet modulisering betyder.

Deltagere i projektet er universiteter i Tyskland, Belgien, Grækenland, Storbritannien, Portugal, Rumænien og Danmark.

Endvidere er det hensigten at formulere kriterier for, hvordan man tilrettelægger, udvælger og evaluerer moduler, der er målrettet svage eller »praktisk begavede« elever.

Og endelig er målet at udvikle en internetbaseret guide med råd og vejledning til lærere og uddannelsesplanlæggere om modulisering af erhvervsuddannelser målrettet svage elever.

Pia Cort kunne foreløbigt konkludere,

at modulisering opfattes meget forskelligt fra land til land. Skal det enkelte modul eksempelvis have en værdi i sig selv, eller skal det være del af en bestemt kombination af moduler.

Opdelingen i moduler har også vidt forskellig udbredelse i de enkelte lande, og det videre arbejde vil søge at afdække, hvad der virker og i hvilke sammenhænge.

Emnet affødte en del diskussion i workshoppen. Nogle udtrykte frygt for, at en for udbredt modulisering risikerede at »AMU-ificere« erhvervsuddannelserne. At det kan gå ud over den særlige danske måde at tænke uddannelse og kompetence på, fordi man risikerer, at hele uddannelsen bliver meget fikseret på pensum.

Andre mente, at praktikken også burde være del af hvert enkelt modul for at sikre, at man ender med brugbar

kompetence.

Pia Cort konkluderede selv oven på debatten:

De politiske vinde blæser i høj grad mod øget modulisering. Derfor er det vigtigt at kortlægge fordele og ulemper ved de forskellige moduliseringsmodeller.

Partnersøgning

Svend Rechnagel fra CIRIUS styrede workshoppen og afsluttede den også med lidt reklame for de mange EU-programmer, man kan søge internationale projektpenge hos. Han gav også nogle bud på, hvordan man finder internationale partnere. Det kan ske via personlige kontakter knyttet på konferencer, kurser og seminarer. Og det kan ske via forskellige partnersøgningsdatabaser på internettet. Websteder, som man kan finde links til på eksempelvis CIRIUS' websted.



Oplæg i plenum

Brug for alle unge

Næsten seks ud af 10 indvandrere eller efterkommere forlader den erhvervsfaglige grunduddannelse, de er startet på, mens »kun« cirka en tredjedel af de unge danskere lægger skolen bag sig.

Med det mål at få etniske unge til at holde fast i deres uddannelse, har Integrationsministeriet sammen med arbejdsmarkedets parter, Undervisningsministeriet og erhvervsskolernes lederforening sat en række initiativer i gang for at vende det billede. Også med det sigte at flere unge – ud over at starte på en erhvervsfaglig uddannelse – gerne skulle få en større tilknytning til arbejdsmarkedet med plads til at træffe andre og bredere uddannelses- og erhvervsvalg.

Initiativet skal desuden ses i lyset af, at mange unge med anden etnisk baggrund end dansk holder sig tilbage fra selv at søge en praktikplads.

– 71 procent af dem gør ikke selv noget aktivt for at få en praktikplads, sagde konsulent Preben Holm fra Integrationsministeriet. Det bekymrer, for der er brug for alle unge.

På den baggrund efterlyste han et nyt handlemønster, som inddrager stort alle parter – fra erhvervsskoler, vejledere, undervisere og eleven selv til virksomheder.

– Det er en kæmpeopgave, som vi har været i gang med siden år 2000, og som nu er forlænget til 2009 i form af et toårigt projekt under EU, som har bevilget 16 mio. kr., og projektet gennemføres sammen med en lang række nationale samarbejdspartnere fra arbejdsmarkedet, erhvervsskolerne, Undervisningsministeriet og flere frivillige organisationer.

Det hele ud fra den målsætning at fastholde de unge i uddannelsen og iværksætte og understøtte initiativer, som reducerer frafaldet væsentligt. Allerede i foråret 2005 blev der afholdt møder på 29 erhvervsskoler, hvor der blev lyttet til skolernes erfaringer med unge med anden etnisk baggrund end dansk, som mandede ud i forslag til, hvor man kan sætte ind med særlige indsatser på den enkelte skole, uddannelse af skolens medarbejdere og med at arbejde videre i netværk.

Et af de synlige resultater er bogen: »Guiden til praktikplads«. Som i et let sprog henvender sig direkte til de unge og fortæller, at en praktikplads ikke kommer af sig selv, men at de unge ved brug af bogens mange værktøjer øger deres muligheder væsentligt for at sikre sig en praktikplads. Krydret med eksempler på ansøgninger og succes historier.

– Netop faget praktikpladsansøgning, som gerne tager en uge, bør man tænke ind i grundforløbet, anbefalede Preben Holm.

Gratis kurser

I rækken af andre nye skridt er en ny

kontaktlæreruddannelse på Roskilde Universitetscenter (RUC) med pilotkurser i efteråret 2006, hvor erhvervsskolerne kan tilmelde deres lærere »stort set uden omkostninger«, som Preben Holm sagde.

Ligesom der er afsat midler til team, der både kan fungere som elev- og forældremodeller samt task force-enheder på erhvervsskolerne, der kan tilbyde lektiehjælp og cafeer med tilbud om jobsøgning – ud over målrettede rekrutteringskampagner og afholdelse af virksomhedsbazarer.

Preben Holm pegede også på, at skolerne bør se de etniske unge som en ressource – ikke som et problem.

– Mangfoldighed er en styrke for skolen, pointerede han. Sammensætningen af eleverne på skolen må også gerne afspejle det samfund, den ligger i.

Ligesom han fremhævede nytten af et fleksibelt grundforløb f.eks. med praktikker eller virksomhedsforlagt undervisning og af at være opmærksom på, at selv om de etniske unge taler et udmærket dansk, så kan det erhvervsfaglige sprog være totalt uforståeligt for dem. Hvor lærerne bør være opmærksomme på »erhvervsrettedt andetsprogsdansk« i et læringsrum, hvor »diversitet er en styrke og ikke en barriere«. Netop for at undgå, at disse elever måske forlader uddannelsen.

Lærere som rollemodeller

Lærerne skal i høj grad også have for øje, at de optræder som rollemodeller. – Noget af det mest væsentlige, jeg har hørt fra en elev, er, at »jeg havde en lærer, for hvem jeg havde betydning« – altså en betydningsfuld voksen, som også er med til at fastholde eleven. Blandt indsatsområderne pegede Preben Holm desuden på forældrenes rolle:

– Det er vigtigt, at forældre oplyser deres børn om, at der er tale om valg, der rækker langt ud i fremtiden. Derfor har vi udgivet en målrettet uddannelsesvejledning på en lang række sprog til forældre, hvor vi fortæller, at der er meget at vinde ved at vælge rigtigt.

I hæftet optræder der 16 virksomheder, som hver har deres succeshistorie ved at have taget indvandrere og efterkommere ind.

Som etnisk konsulent i Københavns Kommune, Manu Sareen, pegede på under forrige års FoU-konference, er det netop vigtigt at inddrage forældre i samarbejdet. Han lagde vægt på det store udbytte, man kan få ved at besøge deres hjem, hvor forældrene føler sig trygge, og at man der får langt mere information. Så man med en tidlig indsats kan forhindre problemer i at vokse sig store. Også i lyset af at mange forældre har den holdning, at når deres børn er i skole, har forældrene givet ansvaret fra sig – over til lærerne.

– I er også en autoritet, og de unge lytter til jer, som han pointerede.

Ja, der er penge i det!

Som Preben Holm retorisk spurgte, er der så penge i det her? Og hans klare svar var ja.

Han anbefalede at gå ind på Integrationsministeriets websted (www.

inm.dk) og klikke på »Puljer«, og nævnte, at der i år bl.a. er afsat 19 mio. kr. til venskabsfamilier og lektiehjælp til både børn og voksne. Med det mål at bidrage til en god integration af flygtninge og indvandrere i lokalmiljøet og i samfundet som helhed.

– I Århus har jeg f.eks. oplevet mange pensionerede fra erhvervslivet, der har meldt sig til lektiehjælp, og i øvrigt har et stort netværk at trække på, oplyste Preben Holm.

Desuden er der afsat 11 mio. kr. til fremme af det mangfoldige arbejdsmarked rettet mod virksomheder, hvor man bl.a. kan sætte aktiviteter i gang for at forbedre kontakten til arbejdsmarkedet for personer med anden etnisk baggrund end dansk – også dem, som har et mangelfuldt dansk eller et handicap.

Der er en pulje på 10 mio. kr. til forebyggelse af kriminalitet i ghettoområder og en anden pulje på godt 26 mio. kr. til en særlig indsats for børn og unge nydanskere med det formål at styrke deres uddannelses- og erhvervsvalg, hvor forældresamarbejdet også spiller en væsentlig rolle. Herunder ligger der en række ekstrebevillinger bl.a. øremærket til udvidelse af elev-

forsøg på produktionsskoler og til en ekstraordinær indsats på produktionskoler i forhold til elever med læse- og stavevanskeligheder.

– En stor del af midlerne her kan bruges på alle skoler til at understøtte det, de gør i forvejen, præciserede Preben Holm.

En pulje på fem mio. kr. er øremærket til den frivillige integrationsindsats med det formål at få flere børn og voksne med anden etnisk baggrund end dansk ind i idræts- og foreningslivet.

Oveni er der afsat 13,5 mio. kr. til en styrket indsats over for kvinder og familier med anden etnisk baggrund end dansk. Blandt andet med det mål at styrke rådgivningsarbejdet for at fremme deres integration.

– Netop en af de puljer, som vi sjældent får brugt op, nævnte Preben Holm.

Spørg først

Han anbefalede også, hvis man ønsker man at søge midler fra puljerne, så først at kontakte ham eller en af hans fem kolleger, som på fuld tid er ansat på området.

– Det er ærgerligt at lave projektbeskrivelser og få et nej. Vi kan rådgive

og vejlede og husk, at der til hver pulje skal søges på et særskilt ansøgnings-skema.

Han præciserede også, at indsats og arbejde gør en forskel, hvor læreren spiller en hovedrolle og kan gøre en forskel i forhold til den etniske unge og hans eller hendes karriere.

Preben Holm dokumenterede med tørre tal, som viser, at efter fuldført erhvervsfaglig uddannelse er frekvensen for beskæftigelsen blandt indvandrere på 74 procent, 78 procent blandt efterkommere og 83 procent blandt etniske danskere.

Læs mere på

www.inm.dk

www.brugforalleunge.dk

www.uvm.dk

www.emu.dk

The screenshot shows the website 'Brug for alle unge' with a navigation menu and several content sections. The menu includes: BFAU / NYHEDER / UDDANNELSER / KALENDER / DIN BY / MATERIALER & KAMPAGNER / LINKS / KONTAKT. Below the menu are sections for: BLIV FRIVILLIG, NYHEDSBREV, SØG, NYHEDER, MINISTERDIALOG, KALENDER, DIN BY, ROLLEMODELLER, TASK FORCE, UDDANNELSE, BAZAAR, and LEKTIECAFÉ. Each section has a small image and a brief description. At the bottom, there is a footer with logos for 'DEN EUROPÆISKE UNION' and 'Den Europæiske Socialfond', along with contact information for the website manager.

Workshop 7: Kvalitetsudvikling af praktikuddannelsen

Ja tak til lærlinge

– Kan det betale sig at have lærlinge? Det korte svar er ja, slog Jane Jakobsen fra DEL fast. Efter at hun og kolleger er gået i dybden med elevers praktik i fire små og mellemstore virksomheder inden for så forskellige brancher som frisør, konditor, industri og transport/administration.

– Vi ved, at nogle virksomheder ikke er særlig glade for at have elever og mener, at det er for dyrt, og at andre egentlig gerne vil, men ikke har en godkendelse som praktikvirksomhed, og synes, det er for besværligt at få den.

Når DEL har sat projektet i gang, udspringer det af et brev fra et universitet i Bremen (Institute of Technology and Education). Der er tale om et internationalt projekt med deltagelse af en lang række europæiske lande samt Canada og Australien med det sigte at eksemplificere god national praksis for elevoplæring som afsæt for yderligere comparative studier. Med det mål at sætte positiv fokus på praktikken og motivere virksomheder til at tage elever ind og give dem færdigheder, viden og holdninger, som er vigtige både for individet og virksomheden, arbejdsmarkedsmarkedet og samfundsøkonomien. Og for at opnå viden om, hvad der er en velfungerende praktikvirksomhed ud fra konkrete eksempler og dermed inspirere andre til at forbedre deres egen praksis og stimulere dem til at tage elever.

Samarbejdet har ikke været helt enkelt. Det har f.eks. været nødvendigt at oversætte spørgeskemaer, som i forvejen var oversat fra tysk til engelsk og med spørgsmål, som var svære at oversætte til dansk praksis.

– Men det er interessant også set i et internationalt perspektiv at tale om kvalitetsudvikling og praktik, sagde Jane Jakobsen. Vi har i høj grad set på de danske virksomheders profiler, de ansattes profiler, og hvordan virksomhederne organiserer deres oplæring, som er meget forskellig. Ligesom vi har set på kriterierne for rekruttering af elever, og hvordan eksamination, svendepøver mv. foregår.

Vil ses, høres og have ansvar

De grundlæggende kvalitetskrav var på forhånd, at eleverne skulle kende virksomheden, have opnået gode resultater på skolen, ligesom virksomheden skulle have et minimalt frafald af elever og skulle ansætte nogle af dem efter endt læretid og endelig have et godt renommé.

– Desuden har vi taget afsæt i elevernes perspektiv i forhold til den attraktive praktikvirksomhed, fortsatte Jane Jakobsen, og deres ønske om faglige udfordringer, hvor de kan afprøve deres viden og kunnen i praksis. Ligesom de vægter arbejdsmiljøet og det kollegiale sammenhold højt – at »blive set og hørt« og ikke glemme, at det også fremmer virksomhedens udvikling både at give eleverne ansvar

og lade dem have tæt kontakt med kunden.

Valget faldt på fire virksomheder, som har fra 18 til 135 ansatte, hvilket ganske vist er et beskedent materiale til lave analyse på, men dog er repræsentative i forhold til en række branchetypiske karakteristika og forskellen i oplæringen af elever. Fra de kreative ildsjæle (konditor og frisør) til traditionalisten (industriell produktion) og vækstvirksomheden (transportfirmaet).

Fra logik til mangfoldighed

– Alle virksomheder benytter sig af mesterlærens principper om produktionsnærhed og sidemandoplæring, men der er forskelle på, hvordan man anskuer uddannelse, arbejde og fremtiden på, fremhævede Jane Jakobsen.

– Konditor- og frisørhvervene er præget af, at der skal være adgang til talent, mangfoldighed og tolerance. De satser på bredde i uddannelsen, ekstra kurser og konkurrencer og bryder med vaneforestillinger og ensartethed. De har heller ikke bestemte ansættelsesprocedurer. Her handler det i høj grad om kemi og den rette ånd, hvor glæden ved professionen smitter af samt respekten for de unge og deres læreproces, ligesom eleverne i høj grad skal have lov at udfolde sig på egne præmisser – uden at alt flyder. De kæler gerne for eliten, men løfter samtidig den svage elev. Som en frisør sagde, så vil jeg hellere have én, der vil være frisør, fordi han eller hun kan lide arbejdet, frem for at blive frisør for at spejle sig selv.

– Traditionalisten derimod holder meget af det velkendte. Fremtidens elever er fortsat de unge, der tiltrækkes af industrikulturens normer og logik med nøgleord som præcision og omhyggelighed i omgangen med maskiner, materialer og værktøjer, hvor det også handler om at lave samlebandsarbejde, hvor læring i høj grad sker via styring og kontrol, og hvor produktionsflowet er i centrum. Det er der endnu unge, der fristes af, og det betyder ikke, at eleven ikke lærer noget. Men en mulig konsekvens er, at ser man alene på virksomhedens aktuelle produktion og oplæring, kan det være hindrende for at bevæge sig på et fleksibelt arbejdsmarked, hvor der skal sættes på hurtig omstillings-evne. Ligesom der i lyset af virksomhedernes fortsatte konkurrencekraft gerne investeres i højteknologi, så der i dag er øget fokus på også at finde it-kompetente unge. Derfor tænker den type virksomheder også strategisk og ansætter gerne »norder«.

– Vækstvirksomheder har erkendt, at den største trussel for danske arbejdspladser ikke er globaliseringen, men for snæver erhvervsatsning regionalt og for kortsigtet uddannelsespolitik generelt. De har ofte haft en gevaldig vækst, der sættes på ekspansion og redskabet er systematisering af arbejdsrutiner, målrettet udvikling af en fælles firmaidentitet, hvor virksomheden fremstår med et stærkt brand, der kan tiltrække de unge. Eksempelvis

med fortællingen om chaufføren, der byggede en virksomhed op fra bunden i samarbejde med gode medarbejdere. De systematiserer gerne oplæringen i virksomheden – tester de unge ved ansættelse og udfordrer eleverne på deres faglighed og evne til at tænke og handle systematisk og selvstændigt. Selv om der er en god ånd i virksomheden, er det dog ikke alle unge, der falder til i det miljø.

Høje krav

Selv om materialet er beskedent, så viste det sig, at forskellen i oplæringsformen ikke »har nævneværdig indflydelse på elevernes slutresultater«. Som også skal ses i lyset af, at virksomhederne bl.a. er valgt ud fra det kriterium, at deres elever typisk opnår pæne resultater ved eksamener og konkurrencer.

Materialet viser også, at der på tværs af virksomhederne er en række grundlæggende kompetencer, som alle fire virksomheder prioriterer i oplæringen, og som tegner et billede af nogle generelle og grundlæggende kernekompetencer, der kræves af en medarbejder i dag. Ud over faglig viden og ansvarlighed handler det blandt andet om at have selvdisciplin, at kunne samarbejde og arbejde under pres, overskue dele såvel som helheder, være fleksibel og besidde ordenssans.

– Ligesom vi andre skal kunne »skubbe os lidt« og fire lidt på vores holdninger engang imellem, som Jane Jakobsen udtrykte det.

Hun pegede også på, at de unge har brug for rollemodeller, men det er forskellige modeller, de unge søger. Hos de kreative ildsjæle er det personlige engagement og talent vigtigt for ele-

vens udbytte af læreprocessen, mens det hos traditionalisten er evnen til at se sig selv i det sammenhængende produktionsflow, der er vigtig for elevens udbytte.

– Kan man det, får man også meget ud af læreprocessen, fordi man bliver en del af fællesskabet – uden det, får man ikke del i kollegernes viden og de gode gamle fif, som man kan opnå hos sidemanden.

Hos vækstvirksomheden er det evnen til at identificere sig med virksomheden og dens værdier, som er det afgørende for læreprocessen.

– Vi mener, at den fælles styrke som god oplæringsvirksomhed ligger i virksomhedernes erkendelse af, at det kan betale sig at investere i oplæring og uddannelsespolitisk arbejde – for samfundets, virksomhedens og den unges skyld, rundede Jane Jakobsen af.



Workshop 7: Kvalitetsudvikling af praktikuddannelsen

Nyt »træner« websted skal styrke praktikuddannelsen

Nyt websted skal give »træner« bedre forudsætninger for at oplære elever i virksomheden.

– Mange af de reformer, vi har set inden for erhvervsuddannelserne, har været rettet mod skolerne, mens praktikdelen har været noget underbelyst, hvor det har været en selvfølge, at når en virksomhed er godkendt som praktiksted, kan den også opfylde sin del af opgaven, sagde Morten Piil Hansen, DEL. Ligesom det har ligget i luften, at det offentlige ikke blander sig i private virksomheders interne anliggender, selv om netop det offentlige står som garant for uddannelsen.

På den baggrund arbejder DEL nu med et projekt, som har det mål at opkvalificere virksomheders oplærere, som i det her forløb kaldes trænerne. I samarbejde med en række faglige udvalg og udvalgte virksomheder vil DEL i løbet af 2006 tilrettelægge og gennemføre pilotprojekter med nye træningsforløb for virksomhedens oplærere. Træningsforløbene skal medvirke til at forbedre samspillet mellem praktik- og skoledelen af uddannelserne og i sidste ende støtte virksomhedernes kvalitetsudvikling.

– Trænere i sportsverdenen har udviklet deres rolle i takt med nye krav til professionaliseringen. Men er oplærere i virksomhederne i stand til at skabe spileglæde, løfte holdet, have fornemmelse for teknik og taktik, overblik, motivation, viljestyrke og vinderinstinkt,

spurgte Morten Piil Hansen.

Han præciserede, at oplærere i dag ikke udfører et dårligt arbejde, og at de svende, der kommer ud i den anden ende, har de kvalifikationer, de skal have, men at det er et spørgsmål, om trænerne ikke kan gøre det endnu bedre?

Projektet skal også ses i lyset af, at det i dag ikke bare er et spørgsmål om mangel på praktikpladser, men at der faktisk aktuelt er mangel på elever til flere uddannelser, ligesom der er sket et øget frafald i praktikken.

– Frafaldet skyldes enten, at eleverne ikke kan finde sig til rette i virksomhederne, eller at virksomhederne ikke kan bruge eleverne.

– Og i arbejdspapirer fra Globaliseringsrådet sættes der spørgsmålstegn ved de faglige udvalgs evne til fornyelse. Det er således hele det faglige selvstyre, der er sat under lup.

– Ligesom det at være i praktik i mange virksomheder fortsat betragtes som et sted, hvor man lærer ved at arbejde, men også de forhold sætter vi spørgsmålstegn ved. Selv om vi ser tendenser til, at virksomheder og deres personaleledere i stigende grad opfatter sig selv som uddannelsespladser for alle personalegrupper, er der ikke en uddannelse for oplærere, og et af vores mål er at styrke trænerens evne til at fremme elevernes kundskaber.

Fire pilotprojekter

– Der arbejdes i år med fire pilotprojekter inden for erhvervsuddannelserne

godschauffør, gastronom, smed og automekaniker. Centralt i projektet står opbygningen af trænerwebsteder, hvor vi laver en skabelon, som kan føre træneren igennem en egenkvalificering, og hvor virksomhederne er med i opbygningen af de sider, der er rettet mod deres respektive brancher.

Formålet er bl.a. at styrke og udvikle elevernes kompetencer - herunder talentudvikling, at mindske frafaldet i praktikken, at give redskaber til en øget integration af nydanskere, men også at øge den personlige selvstikthed og tilfredshed hos oplærerne.

– Vi håber at kunne pege på muligheder for en systematisk kompetenceudvikling af dem, og det vil sige en egentlig certificering, som dog kan være meget kontroversiel i forhold til visse brancher, sagde Morten Piil Hansen. Derfor skal vi også have øje for, i hvor høj grad der er brancheoverskridende muligheder, og hvor meget fælles der er i en sådan uddannelse.

En mulig certificering skal også ses i lyset af, at flere faglige udvalg giver udtryk for, at det bliver stadig mere påtrængende at professionalisere praktikoplysningen bl.a. i takt med, at erhvervsuddannelserne er blevet mere komplekse de seneste 10-15 år, ligesom der er et stigende ønske om individualisering, øget vægt på personlige kompetencer og større faglig specialisering.

Det digitale læringsrum

En af vejene til at styrke praktik-

oplysningen er at udnytte en elektronisk platform – at udvikle et digitalt læringsrum som et centralt redskab i kompetenceudvikling for virksomhedernes oplærere. Som også giver de uddannelsesansvarlige adgang til løbende at følge med i elevernes virke.

Skolerne skal gerne deltage i kraft af lærernes pædagogiske overskud, som de kan anvende i forhold til trænerkvalificering. Herunder at se på en arbejdsplads med pædagogiske øjne, hvilket er et centralt tema i projektet.

Oplærere indbydes til de brancherelaterede seminarer på »2 + 1« dage over et halvt år bl.a. med fokus på branchespecifikke fakta og tendenser, ungdoms- og virksomhedskultur, samarbejde med skolen, fremstilling af virksomhedsrettede oplæringsmaterialer, løbende evaluering og vurdering af eleven, svendepøven, anvendelse af webstedet i hverdagen m.m.

Som værktøj skal webstedet fungere som et opslagsværk i det daglige oplæringsarbejde og bl.a. benyttes til cases fra dagligdagen med elever, virksomhedens procedurer for oplæringen, planlægning af praktik, oplærers rolle og opgaver, materialer til støtte for oplæring, links og skabeloner. Webstedets sider vil også blive illustreret med relevante billeder fra de enkelte brancher, lyd og filmklip.

Pilotprojekterne skal gerne pege på, om resultaterne derfra kan anvendes i fuld skala på et brancheoverskridende niveau.

Professionelle »trænere«

– Projektet er opstået på baggrund af samtaler i de faglige udvalg, hvor man har spurgt, hvordan vi kan professionalisere trænerne på arbejdspladserne, tilføjede Regina L. Nielsen, DEL. Vi programmerer i øjeblikket på webstedet og vil have »forpremiere« på det i juni som forberedelse til de trænerseminarer inden for fire brancher, vi venter at gennemføre i august, og vil med erfaringerne herfra afholde en konference i december.

– Når vi allerede nu har fire virksomheder med i projektet, er det fordi vi ikke kan programmere et websted bag et skrivebord, men skal have kød på. Der sidder faggrupper i virksomhederne, som løbende arbejder videre med vores forslag til indhold, ligesom AMU-centre har værdifulde data, cases og billeder, som også skal med. Det er bevidst, at vi har valgt større virksomheder, og det er måske lidt kedeligt, for webstedet er i høj grad også rettet mod små og mellemstore firmaer, der ikke har tid til at løbe til seminarer i tide og utide, men jævnligt søger relevante oplysninger på internettet.

Nøglekravene for webstedet er, at det skal være enkelt og brugervenligt.

– Når vi er færdige, er det vores mål at aflevere en skabelon, hvor man kan gå ind og tilrette webstedet til den enkelte branche.

Kritik, bidrag og gode ideer er velkomne, og man kan læse mere på: www.delud.dk – klik på Aktuelle projekter og derefter på Innovation.

Sæt eleven i fokus

Et drilsk spørgsmål: Hvor meget skal praktikanten selv have indflydelse på og bestemme af indholdet af sin egen uddannelse?

I 2001 trådte reformen af de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser i kraft, og på den baggrund har en række fagfolk valgt at sætte fokus på mulighederne for at skabe en sammenhængende praktikuddannelse i social- og sundhedsassistentuddannelsen.

– Vi har ønsket at gennemføre et projekt bl.a. med fokus på sammenhængen mellem de tre praktikker, der er i uddannelsen af SOSU-assistent, sagde pædagogisk konsulent og leder af projektet, Susanne Minds. Med tanke på de grænseflader, der er i forhold til den grundlæggende tænkning vi har til læring og kompetenceudvikling.

Hun pegede bl.a. på, at ikke mindst de sociale kompetencer er i højsædet, når SOSU-eleverne er færdiguddannede, ligesom det tidligt blev tydeligt for initiativtagerne, at fremtidens kompetente medarbejder er en kollega, der kan håndtere arbejdet på en kvalificeret måde, og hvor livslang erfaring er et vilkår.

Gruppen bag rapporten har interviewet en række elever og praktikvejledere, og undervejs stillet sig selv en række spørgsmål. Som f. eks. hvorfor det lige er, at denne kompetenceforståelse eller denne tankelæring er i spil?

– Kernen i projektet er et forsøg på at sætte eleven i fokus og til at tage medansvar for egen læring. Det handler om kvalificeret medbestemmelse og selvaluering i samspillet mellem skole og praktik, og om at drage eleven ind som deltager i forløbet, understregede Susanne Minds. Det hører til de ting, der er særlig gode at have med sig, når de er færdige – at skabe sammenhæng mellem ansvaret for at handle, undersøge og følge op og give dem redskaber til at arbejde med medansvar for egen læring. Det handler både om viden og læring, som er i konstant bevægelse i et komplekst samfund, og om som person at kunne agere i det rum på en ordentlig måde overfor andre mennesker. Ligesom det handler om elevens selvstændige værdisættelse og eget læringsforløb.

– Det vil være ypperligt, hvis vi kan nå så langt, at eleven selv har nogle redskaber til at handle og vurdere sammenhænge – naturligvis i samarbejde med os som vejledere.

Lær at reflektere

Teori er en god ballast, men som Susanne Minds også fremhævede, så skal man i praksis have øje for den refleksive tilgang til problemløsning – altså tage ved lære af det, man oplever i forhold til de borgere, man møder – ud over motivation og engagement. Eller ridset skarpt op: »Hvad er det lige der sker her?«.

– Det er det ideelle billede. Sådan foregår det naturligvis ikke altid i praksis, men det er sådan vi tænker i samspillet mellem teori og praksis. At kunne reflektere er en særlig kunnen, eleverne skal lære sig, og et af de elementer, vi har arbejdet meget med.

Andre emner, gruppen har sat fokus på, er en såkaldt »forståelsesramme« i lyset af, at læring netop opstår i praksis og kvalificeres af refleksioner ved deltagelse og handlinger. Hvor nogen af de essentielle elementer er fleksibilitet, problemløsning, medansvarlighed, at forholde sig kritisk og være skabende, kreativ og nysgerrig.

– Vi skal gøre brug af egen viden, når vi er ude og ikke »kun« hvad man kan læse sig til i bøger. Kompetencer bliver til i en konkret situation, og i lyset af det, hvad er det så,

vi forpligter praktikken på og kan tilbyde som et godt læringsmiljø? Det er den forståelse, vi har prøvet at lægge ind i vores projekt. Hvor det også handler om, at eleven selv skal kunne bringe noget ind i samspillet for at vise sine gode kompetencer og udvikle sig, ligesom læringsmiljøet skal være det rette, for at man kan se kompetencerne hos den enkelte elev og ud fra det lave en personlig uddannelsesplan for ham eller hende.

Det handler om rummelighed på praktikstedet hos både vejleder og ansatte, som i høj grad skal stille sig til rådighed for de engagerede elever. Hvor elevens personlige engagement skal komme i spil, og det er derfor uheldigt, hvis hun kommer ud et sted og »blot« opfattes som en medarbejder, der skal udføre sit arbejde og gøre, som der bliver sagt.

Den aktive elev

Projektgruppens resultater fremgår af den nye bog: »Praktikuddannelse med elevens læring i fokus«, som nøje beskriver de modeller og temaer, gruppen har arbejdet med, og giver ledetråde til, hvordan man kan arbejde videre. Krydret med udsagn fra både elever og vejledere, ligesom oplæg til læreplaner

er beskrevet i den – også med fokus på, hvordan eleven aktivt kan være en del af praktikstedet herunder i forhold til ledelsen.

– Vi synes, at vi har fået et godt analyseredskab, som vi kan bruge, når vi mødes om praktikken, sagde praktikkoordinator Verner Sønderby. Hvor eleven kan være med til at designe sin egen uddannelse. Der ligger en udfordring i at have tillid til, at eleverne har forstand på, hvordan de gerne vil arbejde med uddannelsen, som ikke behøver være et stereotrypt og reflekterende forløb, men også kan være fleksibelt, hvor man kan få den enkelte elevs potentiale i spil. Jeg tror helt klart, at det at fokusere på organisationen er meget undervurderet i forhold til uddannelsen.

– Eleverne er ikke altid et problem, som vi så tit vil gøre dem til, pointerede han.

Bogen: »Praktikuddannelse med elevens læring i fokus«, er udgivet af Undervisningsministeriet.

Læs den her:

<http://pub.uvm.dk/2006/praktikuddannelse/>

Workshop 7: Kvalitetsudvikling af praktikuddannelsen

Sæt kunden i fokus

Kan de tyske svendeprøver inspirere til fornyelse af de danske? Skal oplærere uddannes? Hvordan kan de europæiske erhvervsuddannelser sammenlignes?

I Tyskland har man gennemført nye svendeprøver inden for VVS-uddannelsen og flere metaluddannelser. De tyske svendeprøver minder om de danske temaprøver, som er blevet renoveret på det seneste, hvor der også er fokus på at forny svendeprøver.

– De tyske svendeprøver er meget orienteret mod kundeordrer, og her tænkes der ikke kun på eksterne kunder, men også på kolleger, sam-

lingsorienterede mål med det ønske at styrke uddannelserne i at fremme elevernes evne til at tage ansvar, overskue helheden i arbejdsprocesser og kunne udpege optimale løsninger.

De afsluttende fagprøver er delt i to – en skriftlig del og en praktisk prøve, hvor arbejdsopgaven er udformet som en kundeopgave. De skriftlige prøver foregår synkront på erhvervsskoler i hele Tyskland to gange om året, mens den praktiske prøve enten finder sted i virksomheden eller i et praktikcenter.

Trænere - ja tak!

I Tyskland er man også langt fremme med træneruddannelsen, hvor det er lovbestemt, at alle virksomheder, der

og personligt er egnede. Nye oplærere følger typisk et kursusforløb betalt af virksomheden, og som afsluttes med en certificerende prøve. Formålet er ikke alene denne certificering, men også at styrke oplærers personlige kompetencer og evne til personaleudvikling og -ledelse.

– Man har udarbejdet et meget detaljeret multimedieshow, hvor oplærerne bliver guidet igennem en bestemt systematik, som er temaopdelt i forhold til, hvordan man f.eks. rekrutterer og tager imod elever - fyldt med eksempler fra mange forskellige brancher, oplyste Morten Piil Hansen.

Han tilføjede dog, at det måske er lige lovlig struktureret i forhold til danske-

ikke læreruddannede. Desuden tager det tyske oplæringsmateriale afsæt i en meget systematisk rampe i form af en række bestemte måder at arbejde på, så når eleverne bevæger sig fra ét forum til et andet kan de genkende læreprocesserne. En proces, de tyske trænere bliver oplært i at instruere i.

– Modsat Danmark er uddannelsernes praktikdele i Tyskland styret fra centralt hold, og det interessante spørgsmål i forhold til os er, om en skole og ét praktiksted er nok? Er der behov for en institution mere? Vi sætter selv spørgsmålstegn ved, om skoler og virksomheder alene kan klare de opgaver, som ligger i uddannelser af forskellig art, og i det lys bliver der sat spot på andre strukturer.

– Vi vil ikke umiddelbart anbefale at kopiere den tyske model, men interessant at spørge os selv, om vi har de læringsrum, der skal til, sagde Morten Piil Hansen.

Lang og sej proces

På et andet internationalt plan arbejdes der i Europa med at forsøge at sammenligne uddannelser, og det er der ifølge Benedikte Sølberg fra Industriens Uddannelser brugt »oceaner af tid og penge« på.

Tanken bag at arbejde med identifikation er et internationalt kvalitetsbegreb som grundlag for afklaring og internationalisering af erhvervsuddannelser. Herunder arbejdes der frem mod at skabe en fælles EU-model for beskrivelse af samtlige erhvervsuddannelser ved hjælp af et pointsystem – døbt VQTS.

For skoler og virksomheder er det konkrete udgangspunkt spørgsmålet om at øge arbejdsstyrkens bevægelighed også inden for uddannelserne. Elever skal ikke »bare« kunne tage en del af deres uddannelse i udlandet, men også få den godkendt og påført som merit. Det rejser en lang række spørgsmål – om et uddannelsesbevis f.eks. kan overføres fra et land til et andet.

Benedikte Sølberg lagde ikke skjul på, at der har været tale om en lang og sej proces i et forsøg på at udligne forskellighederne.

– I Europa har man igennem mange år forsøgt at sammenligne uddannelser, hvor man kunne gå ind og lave et pointsystem, der svarer til de videregående uddannelser, men ikke magen til. Vi er nået frem til, at pointsystemet bør være simpelt – uden at sige, at uddannelserne skal have ens indhold og indlæring foregå et bestemt sted.

De svære point

Princippet er dog, at kvalifikationer opnået i en erhvervsuddannelse eller dele heraf – i Europa - kan sammenlignes og anerkendes, og at det er baseret på et pointsystem ud fra en fælles europæisk tilgang, der gør det muligt at »optjene« point.

Hvorpå Benedikte Sølberg flettede ind, at parterne i det komplicerede forløb ikke helt har magtet pointgivningen i et sådant europæisk meritssystem. For eksempel at sikre ens niveau og kvalitet, sikre ens indhold i forhold

til begreber, læringsansvar og -metoder, sikre at indlæring på skole svarer til indlæring i virksomhed, udligne forskelligheden i landenes erhvervsuddannelsessystemer og at standardisere uddannelsesforløb. Der er heller ikke opnået enighed om »vejen til hvilken« en kompetence opnås.

Det, parterne til gengæld kunne blive enige om, er bl.a. at fremtvinge en vis gensidig anerkendelse af enkelte moduler eller hele uddannelser, at anvende ens termer og begreber, at indikere slutmål/kompetencer, at opnå mulighed for at få anerkendelse af dele af en uddannelse og derved undgå dobbeltuddannelse, og at opnå accept af systemet hos skoler, virksomheder og organisationer.

– Vi har haft lange diskussioner bl.a. om ens termer for læring, men det har også været lidt sjovt, for i en del lande har man ikke beskrevet erhvervsuddannelserne, men skal først til at beskrive dem nu, hvor vi andre slæber rundt på bekendtgørelser mv.

Alene pointgivningen har taget en rum tid.

– Vi er blevet enige om at lave en række kompetencebeskrivelser og måske opnå mulighed for at uddanne sig i et andet land eller hente bestemte kompetencer der og opnå samme pointtal. Det har også været kompliceret, men tildeling af point bestemmes af det enkelte land. Derfor kommer det aldrig på tale, at der sidder nogen fra et andet land og giver vores uddannelser point.

Som et jordnært eksempel nævnte Benedikte Sølberg frisørerhvervet, hvor parterne efter i større regi og i flere år at have diskuteret, om de udførte samme arbejde, fandt frem til, at otte kompetencer var grundlæggende for frisørarbejdet, hvorefter de endte med at anerkende hinanden og endda lave en fælles svendeprøve.

Præcise data

På sigt kan systemet bl.a. bruges til at opbygge og få anerkendt ens viden, færdigheder og kompetencer, at bevæge sig i og imellem nationale erhvervsuddannelsessystemer og mellem formel uddannelse og ikke-formel uddannelse og få sin læring anerkendt. Uanset hvor og hvordan den er erhvervet. Pointene lægges ind i et skema, som nøje beskriver det niveau, eleven samlet skal have opnået ved at beskæftige sig med sit fag både på teknisk skole og i praktik – herunder valgfri specialefag, generelle og personlige kompetencer.

Benedikte Sølberg gav den trøst, at selv om forløbet har været kompliceret, vil det i takt med at uddannelserne bliver kompetencebeskrevet og beskrivelserne mere handlingsorienterede blive nemmere at give point.

– Projektet er en beskrivelse af uddannelser, der viser, hvad eleven via sine point formår, men ikke umiddelbart et redskab til at søge arbejde på basis af i et andet land. Det kan komme, ligesom man ved at se ind gennem hinandens vinduer internationalt, hvor nye tendenser og kompetencer popper op, kan blive inspireret til at efteruddanne sig.



bedjupartnere og leverandører, sagde Morten Piil Hansen, DEL. Kundeorientering med fokus på, at eleverne skal levere noget ordentligt til andre, gennemsyrrer det hele. Det er en tankegang, som er noget fremmed for os, men som vi kunne overveje, for selv om der er flere, som i en vis udstrækning bruger kunderne i deres svendeprøver, er der mange, som ikke har det perspektiv.

Grundprincippet i de nye tyske fagprøver er ikke, at eleven skal demonstrere indlært viden, men at eleven skal kunne løse erhvervs-specifikke problemstillinger og reflektere over løsningsforslag. Hvor nøgleordene netop er kundeorientering og hand-

uddanner elever, skal have pædagogisk kvalificerede oplærere. Foreløbig er kravet dog sat i bero indtil 2008.

– Alligevel har systemet fungeret et stykke tid, fordi det tyske industri- og håndværksråd mener, at det er en dårlig idé at suspendere loven, og det viser sig, at 80 procent af virksomhederne stadig og frivilligt udnytter tilbuddet om at få certificeret deres oplærere, fortsatte Morten Piil Hansen.

Statistikker viser, at virksomheder gennem opkvalificering af oplærerne kan forebygge frafald og konflikter om oplæringsspørgsmål. En oplærer eller træner udpeges af lederen eller personalechefen, og man kan ifølge loven kun blive oplærer, hvis man »fagligt

res smag, men nævnte også de tyske praktikcentre, der er et supplement til praktikdelen af uddannelserne, og hvor der tilbydes faglige kurser inden for næsten alle brancher.

– Det er arbejdsmarkedets parter, som har oprettet disse centre, og de bruges især af virksomheder, der ikke kan tilbyde oplæring i samtlige faglige discipliner. Det vil typisk sige små firmaer med en til syv ansatte. På centrene oplæres og trænes eleverne i faglige færdigheder i vores gammeldags betydning. Det specielle er, at man har erhvervsskolerne ved siden af. På skolerne har alle de ansatte en højere uddannelse, mens lærerne i praktikcentre er håndværkere og

Workshop 10 - fire artikler:

Ensartet indsats på SOSU-skolerne på vej

Et projekt, omfattende 23 SOSU-skoler fra forskellige dele af landet, er ved at komme dertil, at det forudgående arbejde snart skal omsættes i praksis.

Det fremgik af det indlæg – Udvikling og afprøvning til afklaring af realkompetencer i forhold til SOSU-uddannelserne – Peter Sørensen, SOSU-skolen i Randers og Lars Petersen, SOSU-skolen i Svendborg, gav i workshoppen.

Men hvorfor dog arbejdet med f.eks. elevernes realkompetencer? Peter Sørensen siger:

- Jo, det giver anerkendelse for eleverne, flere i uddannelse, der kommer hurtigere igennem, af hensyn til økonomien, den ændrede pædagogik, og at vi i dag altid er under uddannelse. En stor gruppe elever har kun få og dårlige skolekompetencer, men har til gengæld kompetencer på andre områder. Etikken spiller også ind – ved at ville kreditere dem for det, de kan, i stedet for, som traditionelt, at vurdere på skolekompetencer. Desuden er det også relevant i forhold til, at nye grupper – f.eks. andengenerationsindvandrere – er på vej ind i SOSU-uddannelserne.

Nye krav på forskellige planer

Det stiller alt sammen nye krav på forskellige planer:

- Pædagogisk skal vi tage højde for, at realkompetencer vil få betydning for undervisningstilrettelæggelsen. I dag er alle altid under uddannelse – så nye kompetencer skal også vurderes i forhold til de bestående.

- De 23 skoler har i forvejen tradition for samarbejde, men ikke om dette tema, hvor man ønskede en samlet udviklingsproces og derfor også en nogenlunde ens praksis og økonomi, så uddannelserne kunne blive mere effektive i en verden under konstant forvandling, hvor eleverne også hele tiden forandrer sig, siger Peter Sørensen og fortsætter:

- Der var også et ønske om ensartede vurderinger, hvor skolerne, især ved optagelser, har forskellige måder at vurdere kompetencer. Der skulle være en kvalitetssikring – så krav til uddannelserne og lærerne hele tiden er i fokus.

Så man måtte altså udvikle metoder til vurdering af faglige, praktiske og personlige kompetencer, der også skulle afprøves. Behovet for nødvendig understøttende it måtte analyseres.

Der blev nedsat fire projektgrupper, som så nærmere på ansøgninger, praktik, hjælperuddannelsen samt assistentuddannelsen.

- I dag er vi i gang med at udvikle et landsdækkende ansøgningsskema. Vi arbejder med at gear samarbejdet

mellem skole og praktiksteder bedre. Der arbejdes med udvikling af metoder og cases, der skal skabe basis for en bedre vurdering af forudgående realkompetencer, så optagelseskriterierne kan blive mere ensartede rundt omkring, siger Peter Sørensen.

I øjeblikket er grupperne i gang med at beskrive deres arbejde, som så skal afprøves fra februar og ind til afslutningskonferencen i juni 2006. Afrapporteringen sker i juli.

Lars Petersen oplyser, at arbejdet ikke har været nemt. Han beretter:

- Arbejdsgruppernes medlemmer har meget forskellig baggrund, uddannelsesmål, måder at vurdere realkompetencer og forskelligt kendskab til undersøgelsesmetodik. Det er praktiske folk, som skal have en hverdag til at fungere. Her tænker vi i helheder – og merit er jo lidt et andet niveau. Men meritvurderingen er også meget forskellig fra skole til skole. Det er betænkeligt for eleverne – også ud fra en retssikkerhedsbetragtning. Nu er vi så kommet hertil, hvor vi er ved at lave cases for alle områder. Hvordan, de virker i praksis, bliver spændende at se.



Brud med tidligere praksis

Tosprogede elever bliver der flere og flere af på SOSU-skolerne – og derfor må skolerne blive mere bevidste i tilgangen til f.eks. de sproglige uddannelsesbarrierer, disse elever møder.

Et projekt, der søger større viden om disse elevers forhold, er i gang i Viborg Amt under overskriften Kontaktlæreren i forhold til tosprogede elevers gennemførelse af social- og sundheds-hjælperuddannelsen. Det er nu gjort klar til den sidste del af uddannelsen – og erfaringerne fra det hidtidige forløb beretter Else Marie Hansen om.

- Projektets mål var at opsamle erfaringer med kontaktlærers rolle i forhold til den individuelle kompetenceafklaring, samt koordinering og samarbejde om, hvordan tosprogede elever optages i og klarer sig under hjælperuddannelsen. Vi håbede på 15 deltagere, fik otte, og syv deltog i IKA-ugen, der gik forud for det hele.

IKA-ugen handler om individuel realkompetenceafklaring.

Projektets fokus var at udvikle og beskrive pædagogiske kompetencer og didaktiske forhold til brug for at støtte de tosprogede elevers gennemførelse af uddannelsen. Desuden ville man også beskrive og udvikle metoder og redskaber til koordinering og evaluering af samarbejdet med eleven, sprogcentret og relevante vejledere i kommunerne.

- I IKA-ugen brugte vi tid på de kommunale vejledere, hvor vi inviterede dem til en etnisk dag med etnisk mad, og hvor eleverne blev præsenteret. Vi samlede også dem alle på ét hold, og det er et brud med tidligere tiders praksis. I første skoleperiode samlede vi dem dog to og to i klas-

serne. Det gav både fordele – at de fik styrken til at stille spørgsmål i den almindelige klasse f.eks. – og ulemper – f.eks. i forhold til de svagere danske elever, som følte sig tilsidesat, og som vi i periode to derfor har taget bedre hånd om. Og selv om vi fra tidligere havde samarbejds erfaringer med

sprogskolen, blev vi også bedre til det.

- Vi valgte at følge projektet på tre måder. Efter første skoleperiode interviewede vi en fokusgruppe, men det gav ingen entydige svar. Dog brød de sig ikke om vores rubricering af dem. De følte sig set på som gruppe i stedet for som individer. Og vore interview

med lærerne viste, at overordnet var der ikke tydelige mål for, hvornår det var en succes.

- I anden skoleperiode arbejdede vi meget med, hvad det er, vi gør, hvorfor, hvordan osv. For eksempel en sproglærer – hvilke rammer skal hun have, og hvilke dele af uddannelsen skal hun især inddrages i. Og nu synes vi, at vi er begyndt at få form på projektet, at vide, hvad vi gør, og hvor vi vil hen med det.

- Undervejs lavede vi også en spørgeskemaundersøgelse, men fandt ud af, vi ikke burde have spurgt om så meget, og at spørgsmålenes udformning skal gøres bedre. Svarene var svingende, og der kom ikke så mange, som vi havde håbet på, så her er vi altså blevet udfordret på vores metodik.

Resultater er det endnu for tidligt at sige for meget konkret om, men Else Marie Hansen nævner dog en enkelt bemærkelsesværdig:

- Vi sagde til dem, at de SKULLE gå i lektiecafe. Det, kombineret med samarbejdet med sprogskolen, er noget, der batter.

Hun nævner også, at man nu har tænkt at skærpe fokus på arbejdet med kontaktlærerne, samt at de hidtidige erfaringer skal implementeres i grunduddannelsen.

Projektet startede maj 2005 og er færdig ultimo juni 2006 efterfulgt af en evalueringsperiode frem til august.



Kurser afstemt efter kompetencer

Marianne Elbrønd fra Social- og Sundhedsskolen i Ringkøbing Amt står i spidsen for et projekt, hvis mål afsløres fint i projektoverskriften: Uden et mål kan man ikke ramme plet, Kompetenceskabende læreplaner – på vej mod praksisnær kompetenceudvikling.

Projektet er gennemført og nu i implementeringsfasen, og Marianne Elbrønd fortæller om arbejdet indtil nu:

- Vi laver mange efteruddannelsesforløb og -kurser på skolen og rundt omkring. Desværre er det ofte tilfældigt, hvilke kurser hvilke elever har hvilke mål for. Og tilfældighederne gælder ofte også, hvilke læringsprocesser der bør bruges i forhold til de tilstedeværende realkompetencer. Derfor blev målet for projektet da også at skabe samstemmighed i skolens ef-

teruddannelsesstilbud og få kompetenceudviklingen gjort praksisnær. Det, eleverne lærer, skal forankres i deres hverdagsliv på arbejdet. Og vi havde to typer praksisområder med hver deres arbejdsfelt med i projektet – sygehusene og arbejdet med demente og deres pårørende.

- Målet for projektet var ikke blot, at deltagerne skulle være tilfredse eller synes, de var blevet klogere. Det lærte skulle bæres ud i hverdagens arbejdsliv i form af ændrede arbejdsmetoder. Så vi måtte involvere ledere og medarbejdere i både at planlægge og gennemføre kurserne. Det fik vores rolle til at ændre sig fra kursusleverandør til samarbejdspartner. Sammen definerede vi mål, for uden et mål kan man ikke ramme plet. Med det for øje kunne vi lave strategisk kursusplanlægning, hvor vi definerede de forskellige faser i uddannelsesforløbet.

- Den konkrete læring under kurserne kan sammenlignes med at sende en pil mod en skive. Det fordrer så, at man kan sende den af sted med træfsikkerhed. At vi ved, hvad vi har at bygge mere viden på – kursisternes forudsætninger og forståelse for eget arbejde – så vi kan bygge ovenpå på en måde, der reelt øger deres realkompetencer og medfører ændrede arbejdsrutiner.

- I forhold til de cirka 250 medarbejdere, der arbejder med demente og deres pårørende, indledte vi med fokusgruppeinterview af lederne i lokalområderne for at få blotlagt mål og metoder. Det samme gjorde vi i forhold til medarbejderne, hvor vores mål var at få indkredset, hvilke arbejdsopgaver der knytter sig til bestemte job. Gennem disse interview blotlagde vi også, hvilke kompetencer der var øn-

skelige hos medarbejderne, samt hvor medarbejdernes kompetencer så reelt var i forhold til det ønskelige. Derefter planlagde og gennemførte vi AMU-kurserne, så de bragte medarbejderne fra deres nuværende kompetencer frem til de ønskede, samtidig med at disse specielt tilrettelagte kurser blev relateret til AMU's kursusbemærkninger.

Efterfølgende blev medarbejderne bedt om at vurdere egne kompetencer på en såkaldt kompetenceskydeskive samt vurdere de gennemførte AMU-kursers værdi for deres arbejdsliv. Det mundede ud i nye individuelle kompetenceprofiler.

- Derefter sammenlignede jeg profilerne fra før og efter kurserne. Og der var sket en bevægelse i positiv retning. Noget, som nogle ledere så kan bruge i relation til medarbejdersamtaler, forklarer Marianne Elbrønd.

Hun oplyser, at modellen efter pro-

jektets udløb er blevet brugt som et systematiseringsredskab i forhold til eksterne samarbejdspartneres behov for efteruddannelsesforløb og også har været anvendt inden for området sårbare gamle. Desuden bruges det også som selvevalueringsredskab i de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser.

Skolernes anvendelse af modellen til selvevaluering er en af de ting, man i øjeblikket undersøger nærmere. Ligeså anvendeligheden i forhold til medarbejdersamtaler og til realkompetencevurderinger.

Projektrapporten kan findes på www.sosuringamt.dk

SOSU-elever med kontrakt på sammenhængende forløb

SOSU-skoler i Københavns Kommune, Storstrøms Amt, Fyns Amt og Ringkøbing amt har siden august 2003 været engageret i et projekt, hvor man skriver kontrakt med de kommende elever til hjælperuddannelsen. En kontrakt, der indebærer, at eleverne kan tage assistentuddannelsen i direkte forlængelse af, at de er blevet færdige som hjælpere.

Projektet, der har titlen: Forsøg med sammenhængende forløb i SOSU – evaluering af forsøg med sammenhængende forløb i de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser, er evalueret af Social- og Sundhedsskolen i Ringkøbing Amt, hvorfra Margit Kolbæk Iversen fra Herning-afdelingen kommer. Hun fortæller:

- Vi så gerne flere elever køre lige

gennem til assistentuddannelsen. Derfor lavede vi kontrakter med nogle elever om det – hvis de kunne bestå hjælperuddannelsen. Målene var at øge rekrutteringen, nedbringe frafaldet samt afdække, om det medførte nogle specielle undervisningsmæssige krav.

Måtte sige nej til nogle

Første skridt var, at skolerne definerede de grundkomponenter, man ville nå frem til på den enkelte skole, og hvad man ville gøre for at nå dem.

- Vi gjorde en del ud af information til vejledere, forældre og elever om, at her var en alternativ vej til en mellem-lang uddannelse på. Mange var interesserede, så vi måtte sortere nogle fra, inden vi skrev kontrakt

Tredje del bestod i at få forløbet – uddannelsen – konkret udformet.

Man bad også skolerne om data på, hvor mange der var med, alder osv. – og disse elever blev så halvårligt

udsat for en spørgeskemaundersøgelse om deres oplevelser og vurderinger. I Ringkøbing Amt gennemførte man også fokusgruppeinterview med ledere og elever undervejs i uddannelsen.

- Vi fik en større rekruttering af elever fra grundskolen end vanligt. Og frafaldet gennem forløbet var mindre, end det ellers er. Så det må i sig selv betegnes som en succes. Vi har haft med målbevidste og engagerede elever at gøre, hvor mange også har haft et ønske om at læse videre bagefter. Og kontrakten med skolen har også gjort, at eleverne generelt har mange flere overvejelser om det at droppe ud, end andre elever har, forklarer Margit Kolbæk Iversen.

Odense-skolen slår klart igennem i undersøgelsen. Her samlede man alle på kontrakt på samme hold, og eleverne melder tilbage, at det som resultat giver et større tilhørsforhold, end der har været på de andre skoler, hvor kontrakteleverne typisk har væ-

ret blandet i almindelige klasser.

Skabte ungdomskultur

Susanne Thomsen, SOSU-skolen i Odense, fortæller om de fynske erfaringer:

- Gennem de tre forsøgsår startede vi årligt hold på 28 elever, som ønskede at køre alle de tre år og fire måneder igennem. I november 2005 blev de første 19 så færdige, så frafaldet har været meget mindre end for de andre elever. Af de 19 har de 12 fået assistentarbejde, seks har ikke, og den sidste er i gang med noget andet. Ud af de 12 arbejder ni i ældreplejen, en på sygehus og to inden for psykiatrien. 14 ud af de 19 har desuden planer om at læse videre på et tidspunkt.

- Vores krav til elever, som ønskede at komme på kontrakt, var, at de helst skulle være yngre end 25 år, have mindst niende klasses afgangsprøve med et vist gennemsnit. Vi talte med ansøgerne og afdækkede på den vis de,

der var målrettede, bogligt orienterede og havde planer om yderligere uddannelse. Dem, vi endte med, ville også have kunnet gå på gymnasiet. Gennem vores alderskrav fik vi skabt en ungdomskultur, som har været med til at mindske frafaldet. Og de andre krav gjorde, at eleverne var fagligt og socialt homogene, og derfor nemme at arbejde med – både pædagogisk og undervisningsmæssigt.

- Skolevejledere i folkeskoler og efterskoler har undervejs fået så megen information som muligt om vore ønsker til eleverne. Det samme gjorde vejlederne i gymnasiet og de andre ungdomsuddannelser – til brug for vejledning af de elever, som faldt fra der. Og på den vis fik vi fat i eleverne, som altså gennemførte uddannelsen med betydeligt mindre frafald end de, der ikke var på kontrakt.



Oplæg i plenum ved lektor Vibe Aarkrog, DPU

Erhvervsskolerne bør overveje deres rolle

Forsker: Måske skal skolen i højere grad være et inspirerende frikvarter end en dårlig kopi af praksis.

Elever vælger først erhverv, dernæst uddannelse. Elever foretrækker at lære i praktik – på »rigtige« arbejdspladser. De lægger vægt på, at undervisningen på skolen er relevant for praksis, og endelig er det væsentligt for eleverne, at uddannelsen/skolen giver mulighed for socialt samvær med jævnaldrende. Det er nogle af konklusionerne i den nyeste erhvervspædagogiske forskning, som Vibe Aarkrog fra Danmarks Pædagogiske Universitet fremlagde i plenum.

Hun erkendte, at konklusionerne sikkert ikke kommer bag på ret mange, men en del af forskningens opgave er netop at dokumentere den viden, som vi går og har en fornemmelse af i forvejen. Som hun sagde om forskningens mål:

»Det, jeg eller du ved – det ved vi nu.«

Udgangspunktet for den forskning, Vibe Aarkrog omtalte, har været

tre problemstillinger, der, som hun udtrykte det, længe har hængt som et »permanent bagtæppe« på den danske erhvervspædagogiske scene. Nemlig:

– Frafald,
– problemer med at skaffe praktikplads, og at

– elevgruppen bliver stadig mere heterogen eller sagt med andre ord: »Eleverne er ikke, som de var engang«.

Vibe Aarkrog havde naturligvis også nogle bud på, hvad vi kan lære af de konklusioner, som er nævnt i indledningen.

– Det er ikke overraskende, at man foretrækker at lære i det virkelige liv. Det gør vi nok alle mere eller mindre. Man kan så spørge, hvad der gør virkeligheden mere spændende end skoleklassen. Forskellen mellem læring i skolen og i praktikken kan kort beskrives som, at der i praktikken er tale om »oplæring«, altså hvor man oplæres af en uddannet, som agerer rollemodel.

Måske skulle lærerne på erhvervsskolerne tænke lidt over deres rolle. Eleverne ønsker synlige lærere, de vil se, hvad læreren kan, de vil have feed-

back, kontrol og klar besked, sagde Vibe Aarkrog og sammenfattede:

– Skolen har brugt mange kræfter på at ligne praksis. Teorien om læring i praksis er meget brugt, men også misbrugt. Skolen skulle prøve i højere grad at være skole, men gerne lade sig inspirere af praksis. Men skolen kan meget, som det virkelige liv ikke kan.



Den kan være et helle fra det hektiske liv, et frikvarter, hvor eleverne også kan få opfyldt deres behov for socialt samvær med jævnaldrende.

Til elevernes ønske om, at undervisningen på skolen skal være relevant for praksis, sagde Vibe Aarkrog:

– Eleverne på erhvervsskolerne foretrækker generelt værkstedsundervisning. De lægger vægt på at kunne frem for at vide, og de vil have synlige lærere. Lærerne skal vise, hvad de kan og ved. Flertallet af eleverne efterlyser en bedre kommunikation mellem skolen og praktikstedet. Mange ved f.eks. ikke engang, om der findes en uddannelsesplan, eller hvad en uddannelsesbog er for noget.

– Det er måske elementer, man kunne bruge aktivt i kommunikationen mellem praktik og skole, foreslog hun.

– En almindelig holdning er: »Ude i praksis kræves det, at man tager ansvar. Derfor skal det også gælde i skolen – basta.«

– Men hvem siger egentlig det? Måske bør skolen overveje sin rolle. Måske skal den i højere grad virke som et in-

spirerende og motiverende frikvarter fra praksis, sagde Vibe Aarkrog.

Til sidst rejste hun spørgsmålet om individualisering i undervisningen. Hvad betyder det egentlig?

Vibe Aarkrog skelnede her mellem »nogle« og »mange« og konkluderede i punktform: Eleverne udvikler sig i løbet af uddannelsen, men allerede fra begyndelsen har de forskellige behov.

– Nogle kan tage ansvar, mange kan ikke, i hvert fald ikke i begyndelsen.

– Nogle vil gerne have mulighed for at vælge og sammensætte deres egen uddannelse. Mange vil gerne have klar besked, i hvert fald i begyndelsen.

– Nogle er selvstændige. Mange har brug for at være i en fast social gruppe.

– Nogle er interesserede i uddannelse og i det boglige. Mange er det ikke i begyndelsen, men de kan blive det.

– Nogle er interesserede i at reflektere over deres praksis, mange bliver med tiden interesserede i dette, men først må de lære at kunne deres erhverv.



Afslutningen

– Formålet med de to dages konference er at inspirere andre skoler til endnu bedre udnyttelse af egne og andres erfaringer og give ideer til ny udvikling rundt om. Og det har der været masser af muligheder for.

Det sagde Susanne Gotlieb, regionschef, Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse (DEL), i sin officielle afslutnings- og evalueringstale og trak nogle af konferencens inspirationskilder frem:

– I fællesforum kunne vi høre vigtig information om aktuelle problemstillinger i ungdomsuddannelserne. Susette Gam fra Teknologisk Institut gav gode eksempler på, hvordan nogle skoler forvandlede eleverns frie fald til fastholdelse. Preben Holm fra Integrationsministeriet inspirerede os med det grundlæggende syn, at der er brug for alle unge – og inviterede os til at søge nogle af Integrationsministeriets puljer i forbindelse med udvikling af nye initiativer. Vibe Aarkrog fra Danmarks Pædagogiske Universitet (DPU) gav os et sammendrag af det sidste nye fra forskningen: For eksempel at unge vælger erhverv før uddannelse. At elever vægter socialt samvær højt og foretrækker læring i praktikken. Og det har skabt tanker hos os, som forhåbentlig simrer videre efter denne konference, håbede Susanne Gotlieb, som derefter rettede opmærksomheden mod konferencens mange workshops:

– Megen tid er brugt i de forskellige workshops, der præsenterede mange ildsjæles indsats, både hvad angår god praksis i andre lande, og hvad angår centralt definerede temaers måde at blive foldet ud på i danske skolers hverdag, så elever og lærere bliver bedre klædt på til innovation og iværksætteri.

– Vi har haft workshops om at udfordre læring, miljøer, lærere og elever.

– Vi har haft pædagogisk-didaktiske workshops, hvor vigtige erfaringer er blevet delt med deltagerne. Erfaringer med praksislæring, fleksibilitet og kvalitetsudvikling på en række områder.

– Vi har set eksempler på, hvordan gymnasireformens intentioner er udmøntet, og flere af workshopperne har koncentreret sig om afklaring og fastholdelse af elever.

– I alt 14 workshops med 47 udviklingsprojekter. Mange menneskers ideer og arbejdsindsats. Hvad har vi lært af det?

– Jo, ildsjæle er alfa og omega for FoU-projekter – for ildsjælene ser katedraler frem for bunker af mursten. Katedralerne giver anledning til refleksioner hos ildsjælene selv og samarbejdspartnerne – og viden til mulig brug for andre. Så det er essentielt at gøre FoU-projektet vigtigt og planlagt fra starten. Ledelsen på stedet er også vigtig – ikke blot til medfinansiering, men også som støttefunktion.

– Vi har hørt, hvordan et godt netværk er vigtigt for succes, både på skolen og i det lokale miljø og i forhold til internationale samarbejdspartnere.

For erhvervsuddannelsessektoren er det vigtigt hele tiden at udvikle og forny sig – af hensyn til vores konkurrenceevne og nationalprodukt. Men alle udvikler sig ikke lige hurtigt – heller ikke elever. Så det er vigtigt som lærer at tage afsæt i deres situation. Gode rammer og struktur på skolen kan skabe god læring og undervisning. Men den gode læring og undervisning kræver i sin kerne lærerens accept af at blive en betydende person i elevens univers.

Konferencens formål er endnu bedre udnyttelse af egne og andres FoU-erfaringer. Vi er glade for at se repræsentanter for så mange dele af vores verden. Og vi håber, konferencemålet er blevet nået.



Succes igen i år

FoU-konferencen 2006 var en succes. Det må være konklusionen efter gennemgangen af de evalueringsskemaer, som deltagerne afleverede efter konferencen.

I alt 92 af konferencens 250 deltagere havde udfyldt skemaet, og af dem var hele 81 meget tilfredse eller tilfredse med informationen om konferencen, 86 var meget tilfredse eller tilfredse med konferencens struktur, specielt vægningen mellem plenumoplæg og workshops. Og 80 var meget tilfredse eller tilfredse med den måde, indholdet på konferencen var prioriteret.

En smule lavere score var der på spørgsmålene, som specifikt gik på workshopperne, både hvad angik indholdet og vægningen mellem oplæg og diskussion. Flere efterlyste således mere plads til debat.

Kommentarer

Ud over at stille spørgsmål, som skul-

le besvares efter multiple choice-metoden, åbnede evalueringsskemaerne også mulighed for at komme med kommentarer og forslag. Her er et udpluk:

»Konferencen burde være/kunne bruges som oplæg til de kommende temaer, der kan søges FoU-midler til. Det ville give bedre tid til forberedelsen af ansøgninger.«

»Man kunne godt opfordre til, at workshopperne var lidt mere innovative, så det ikke kun blev oplæg + diskussion. Lidt mere aktivitet, caféseminarer, »fremtidsværksteder«, storyboards osv. ville give mere energi.«

»Workshop med specifik målgruppe: SOSU, hhx, htx, EUD, etc.«

»Det ville være godt, hvis der var mulighed for at deltage i flere workshops.«

»Udenlandske oplægsholdere, fx Tom Leaney.«

»Kortere oplæg – spørg om, hvad den enkelte kan bruge. Hvis man

ikke kan redegøre for brugen, kan man gå til en anden workshop. De tilbageblevne kan nu debattere.«

»Efter hver workshop skal der være 15 minutter, hvor man fortæller sidemanden, hvad man kan bruge den nye viden til, og om man vil sætte initiativer i gang.«

»Jeres publikationer er gode, men vi når ikke at læse, tygge og sprede informationerne.«

»Afkort plenum. Oplæg i plenum skal være bedre relateret til temaerne i workshopperne og/eller noget, der peger på nye UVM-tiltag.«

»Det er sikkert nødvendigt med teori, men jeg vil gerne have mere fra den virkelige verden ind – gerne med resultater.«

»Gerne mere fra handelsskolerne, den dynamik, de udviser, kunne de tekniske skoler med held tage til sig.«

»En inspirerende konference – vidensdeling og networking er i sig selv værdifuldt.«



»Oplæg kunne foregå parvis, så to projektgrupper fremlægger efter hinanden og fungerer som hinandens opponenter.«

»Efterlyser FoU set i en større uddannelsespolitisk sammenhæng.«

»Lad en iværksætter deltage.«