

# Læringsudbytte ved relationelle kompetence- løft

Projektnummer: 137859

## Indholdsfortegnelse

1.	Deltagere i projektet .....	5
2.	Formål med projektet .....	5
3.	Grundlæggende forståelser .....	6
3.1.	Læringsudbytte.....	6
3.1.1.	Læringsudbytte i arbejdssituationen og transfer .....	7
3.1.2.	Bagvedliggende læringsforståelse.....	7
3.2.	Deltagernes erkendelse af eget læringsudbytte.....	8
3.3.	Relationelle kompetencer .....	8
3.3.1.	Rammesættende faktorer.....	9
4.	Indsatsteorien .....	10
5.	Udvikling og afprøvning af metoder .....	11
5.1.	Processen.....	11
5.1.1.	Afprøvning på AMU-uddannelser .....	11
5.1.2.	Overblik over afprøvede metoder.....	11
5.1.3.	Udfordringer under afprøvningerne .....	12
6.	Metodekataloget.....	12
7.	Udvikling af undervisernes kompetencer .....	12
8.	Ny praksis på skolerne .....	15
9.	Præsentation af metodekataloget .....	17
9.1.	Introduktion til kataloget .....	17
9.2.	Opbygning af kataloget .....	18
9.2.1.	Visuel – skriftlig - mundtlig.....	18
9.2.2.	Kvalitativ – kvantitativ.....	18
9.2.3.	På uddannelsen – I arbejdssituationen .....	18
9.3.	Overblik over metoderne .....	19
9.4.	Processen fra prototype til færdigt katalog .....	20
10.	Læring og Perspektivering .....	20
10.1.	Fokus på kerneydelsen .....	20
10.2.	Aktiv videndeling.....	20
10.3.	Projektets organisering.....	21
10.4.	Perspektivrige resultater .....	21
10.4.1.	Kompetenceudvikling .....	21
10.4.2.	Læringsudbytte i arbejdssituationen.....	22
10.4.3.	Metodekatalog som inspirationsmateriale for undervisere.....	22

11. Indsatsteoriens aktiviteter, outputs og effekter .....	23
11.1. Aktiviteter .....	23
11.2. Outputs .....	23
11.2.1. Metoder og modeller for afprøvning af læringsudbytte .....	23
11.2.2. Endelige metoder og modeller for afprøvning af læringsudbytte .....	24
11.2.3. Kursister erkender og italesætter eget læringsudbytte .....	24
11.2.4. Underviserne har styrkede kompetencer til at praktisere afprøvning af læringsudbytte på deres kurser .....	24
11.2.5. Kursister og deres ledere erkender læringsudbytte af kurset i arbejdsituationer .....	24
11.2.6. Udviklede metoder anvendes bredt på uddannelsesinstitutionerne .....	25
11.3. Effekter på kort sigt .....	25
11.3.1. Ny praksis for bedre dokumenteret læringsudbytte .....	25
11.3.2. Implementeret god praksis for afprøvning af læringsudbytte .....	26
11.4. Effekter på lang sigt .....	26
11.4.1. Større tydeliggørelse af læringsudbytte af AMU .....	26
11.4.2. Øget efterspørgsel efter AMU .....	26
11.4.3. Større motivation til brug af AMU .....	27
Bilag 1 .....	28
Bilag 2 .....	33

## Førord

Denne rapport beskriver fremgangsmåder, resultater og indsatsteori i projektet 'Læringsudbytte ved relationelle kompetenceløft'.

Projektet er støttet af Undervisningsministeriets Tværgående Undervisningspulje 2015 under programmets tema 1 'Afprøvning af læringsudbytte i AMU'.

Udviklingsarbejdet har været et stort kompetenceudviklingsforløb for de deltagende undervisere, der har samarbejdet på tværs af brancher og på tværs af uddannelsesinstitutionerne i de tre VEU-centre i Region Midt.

Projektet har også bidraget væsentligt til ændring af praksis på de deltagende skoler i forhold til afprøvning af læringsudbytte.

I forhold til spredning af resultaterne, både på de deltagende skoler og alle andre AMU-udbydere, har vi udarbejdet et metodekatalog, som findes på dette [link](#).

Vi har valgt relationelle kompetencer som omdrejningspunktet for udvikling af metoder til afprøvning af læringsudbytte, da vi vurderede, at de relationelle kompetencer er de sværeste at måle på, og de sværeste for deltagerne at erkende og sætte ord på.

Når vi nu efter afslutningen af projektet ser på de udviklede metoder, der indgår i metodekataloget, er vi dog ikke i tvivl om, at disse metoder også kan anvendes på alle andre uddannelser, i både AMU og EUD.

Denne rapport er bygget op som følger:

- Kapitel 1 - 2: Præsentation af deltagerne og projektets formål.
- Kapitel 3: Forståelser af centrale begreber som læringsudbytte, erkendelse af læringsudbytte, samt relationelle kompetencer, der har været et fælles udgangspunkt for udviklingsarbejdet.
- Kapitel 4: Præsentation af indsatsteorien for projektet.
- Kapitel 5: Beskrivelse af processen med udviklingen af metoder, og afprøvnin-gen af metoderne på AMU-uddannelser.
- Kapitel 6: Metodekataloget.
- Kapitel 7: Undervisernes kompetenceudvikling.
- Kapitel 8: Ændret praksis med afprøvning af læringsudbytte på skolerne.
- Kapitel 9: Præsentation af metodekatalogets opbygning mere detaljeret.
- Kapitel 10: Fremadrettet perspektivering af projektets erfaringer.
- Kapitel 11: Redegørelse for den samlede indsatsteoris aktiviteter, outputs og effekter.

God læselyst!

## 1. Deltagere i projektet

Initiativtagerne til projektet er VEU-center MidtØst, VEU-center MidtVest og VEU-center Østjylland. Følgende AMU-udbydere har aktivt deltaget i projektet:

- Social & SundhedsSkolen, Herning
- Uddannelsescenter Ringkøbing-Skjern
- Social- og Sundhedsskolen Skive – Thisted – Viborg
- Tradium
- VID Efteruddannelse
- Randers Social- og Sundhedsskole
- Uddannelsescenter Holstebro
- Mercantec
- SOSU Østjylland, Silkeborg
- SOSU Østjylland, Aarhus
- VIA University College
- Learnmark Horsens
- Aarhus Business College
- AARHUS TECH

I alt har 37 undervisere bidraget til udviklingsarbejdet. De 37 undervisere blev ind-  
delt i følgende klynger:

- Industri
- Sundhedsområde / byggeanlæg
- Pædagogisk område
- Merkantil

## 2. Formål med projektet

Vi - VEU-center MidtØst, VEU-center MidtVest og VEU-center Østjylland - oplever, at der fra både private og offentlige virksomheder er et stigende krav om dokumentation af læringsudbytte. AMU-uddannelserne er udfordret af andre uddannelsesformer, prøver og eksaminer, og centrale aktører udtaler, at AMU ikke kan bruges til noget.

Vi oplever ligeledes, at det er specielt vanskeligt at sætte ord på og måle læringsudbyttet i forbindelse med udvikling af relationelle kompetencer, samarbejde og kommunikation.

Relationelle kompetencer er i dagens Danmark afgørende på langt de fleste områder – i forhold til borgere, til kunder, til andre faggrupper i egen virksomhed samt i det team, den enkelte løser virksomhedens kerneopgave sammen med.

Vi synes derfor, at der er særlig brug for at styrke fokus på læringsudbyttet på AMU-kurser, der har relationelle kompetencer som eksplicit eller implicit mål, samt på dokumentation af læringsudbyttet.

### 3. Grundlæggende forståelser

Følgende begreber har stået centralt i dette projekt:

- Læringsudbytte
- Deltagernes erkendelse af eget læringsudbytte
- Relationelle kompetencer

For at sikre et fælles udgangspunkt for arbejdet med disse centrale begreber, har vi helt fra begyndelsen af projektet arbejdet med følgende forståelser, som vil ligge til grund for hele denne rapport:

#### 3.1. Læringsudbytte

I forhold til AMU er læringsudbytte operationaliseret ved, at de videns-, færdigheds- og kompetenceelementer, der kan aflæses af et AMU-måls målbeskrivelse, oversættes til læringsmål, som kan afprøves først i kursussituationen, og bagefter i arbejds-situationen:



Læringsudbytte kan betragtes ud fra følgende *tre perspektiver*:

- Uddannelsessystemets perspektiv
  - EQF – European Qualification Framework
  - National kvalifikationsramme
  - Beskrivelse af, hvad en person med en given kvalifikation forventes at vide og kunne – fx målbeskrivelsen for et AMU-kursus
- Den lærendes perspektiv
  - Fokus på læring i stedet for på undervisningens indhold
  - Orientering mod og synliggørelse af, hvad den lærende lærer
  - Mulighed for styrket feedback
- Underviserens perspektiv

- Åbner for flere veje til at nå målet – som afløser for indholdsstyring
- Pejlemærke fra start til slut af en uddannelse/kursus

*Læringsudbyttets kategorier* tager udgangspunkt i den europæiske og nationale kvalifikationsramme:

- Viden
  - Viden om et emne
  - Forståelse
  - Kunne forklare
- Færdigheder
  - Praktiske, kommunikative, kreative færdigheder til opgaveløsning
  - Kunne bruge udstyr, værktøj, hjælpemidler, IT mm.
- Kompetencer
  - Viljen og evnen til at anvende viden og færdigheder i en given kontekst

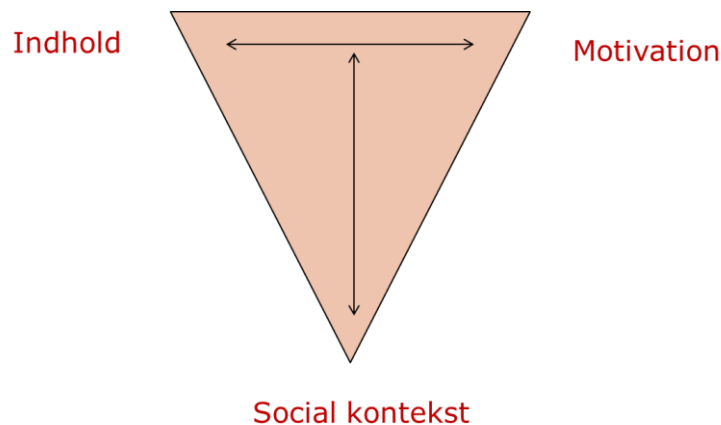
Enhver AMU-uddannelse har et forventet læringsudbytte, der med udgangspunkt i målbeskrivelsen kan beskrives med konkretiseringer af de ovennævnte kategorier.

### 3.1.1. Læringsudbytte i arbejdssituationen og transfer

Vi har haft mange drøftelser af, hvor grænsen går mellem læringsudbytte i arbejdssituationen og transfer, forstået som anvendelsen af det lærte gennem ændret arbejdspraksis. Både på seminarer med undervisere og i drøftelsen med skolernes ledere er vi nået til den erkendelse, at vi må acceptere en *gråzone* mellem disse to begreber.

### 3.1.2. Bagvedliggende læringsforståelse

Det er selvsagt ikke sikkert, at deltagerne opnår det forventede læringsudbytte. Om det forventede læringsudbytte opnås, er afhængig af mange faktorer. Med afsæt i Illeris' læringsteori, skal indhold, motivation og social kontekst spille optimalt sammen for at læringen lykkes – illustreret med Illeris' ofte citerede læringstrekant:



Indholdet i AMU-sammenhæng er de mål, der er defineret af efteruddannelsesudvalg, oversat til læringsmål af underviser.

Motivationsfaktorer er deltagerens eget ønske om at lære det, som uddannelsen sigter imod, tydelig relevans og et realistisk ambitionsniveau. I arbejdssituationen er motivationen afhængig af muligheden for at anvende det lærte og af en tydelig relevans af det lærte i forhold til arbejdet.

Den sociale kontekst består i kursussituationen af underviseren og de andre deltagere. I arbejdssituationen af kolleger og ledere.

### 3.2. Deltagerens erkendelse af eget læringsudbytte

Som det fremgår af indsatsteorien, er et centralt element i projektet udvikling af metoder, der støtter deltagerne i at erkende og sætte ord på eget læringsudbytte, i første omgang i selve kursussituationen, i anden omgang i arbejdssituationen.

To væsentlige forudsætninger for at erkende og sætte ord på eget læringsudbytte er følgende:

- Den lærende kender forventet læringsudbytte fra start. Mange års erfaringer med målinger i VisKvalitet viser et klart billede af, at denne forudsætning langt fra altid er opfyldt. Men tydelige læringsmål fra start (viden, færdigheder, kompetencer) er afgørende for, at deltagerne kan erkende eget læringsudbytte.
- Den lærende kan erkende og sætte ord på eget læringsudbytte undervejs, dels selvstændigt, dels med feedback fra underviser og andre deltagere, i arbejdssituationen med feedback fra kolleger og ledere, kunder og borgere.

### 3.3. Relationelle kompetencer

Projektet har haft fokus på afprøvning af læringsudbytte i forhold til relationelle kompetenceløft. Vi har derfor haft brug for en fælles forståelse af relationelle kompetencer – en ikke helt nem øvelse i betragtning af den omfattende litteratur om kompetencer generelt og relationelle kompetencer specifikt.

Vi har nærmet os et fælles udgangspunkt ved den første centrale konstatering af, at i en AMU-verden drejer relationer sig først og fremmest om arbejdsmæssige relationer. Og disse kan kategoriseres som følger:

- Hvem er involveret i relationen: medarbejder – medarbejder; medarbejder – leder; medarbejder – borger; medarbejder – kunde, gæst



- Relationens karakter: konflikt; hierarkisk – ikke hierarkisk; udviklings- eller driftsorienteret; kulturelt heterogen eller homogen

Disse kategoriseringer er anvendt i afprøvnings- og fremgår af eksemplerne i metodekataloget.

### 3.3.1. Rammesættende faktorer

I og med at AMU orienterer sig mod kompetencer i arbejdslivet, går vi i projektet ud fra de ovenstående kategorier af relationer og betragter følgende som de to afgørende rammesættende faktorer:

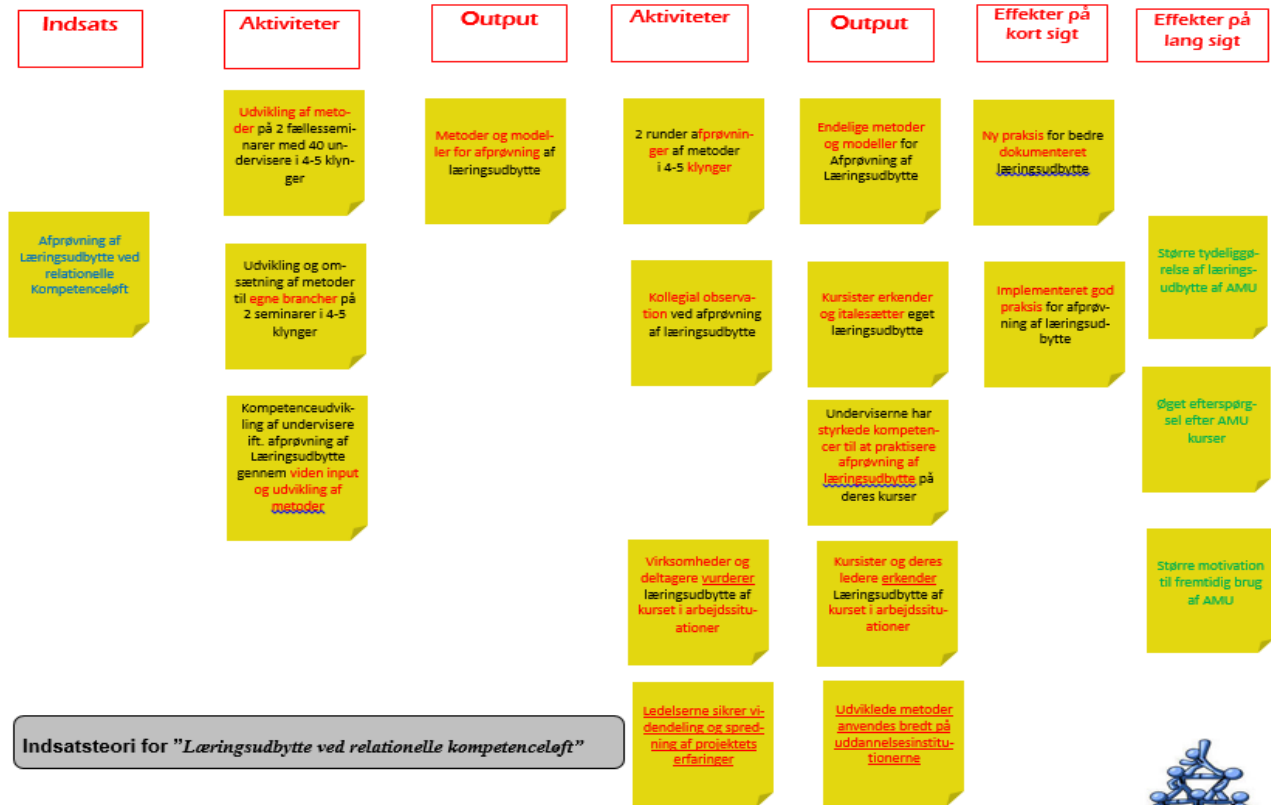
I projektet er der to rammesættende faktorer for de relationelle kompetencer:

- Deltagernes arbejde: Hvilke relationer mellem kursustageren og andre personer er afgørende for at arbejdsopgaven kan løses optimalt
- Det specifikke kursus' målbeskrivelse

De ovenfor præsenterede forståelser og rammesættende faktorer har været udgangspunktet for udviklingsarbejdet og hermed også for udarbejdelsen af metodekataloget.

## 4. Indsatsteorien

Projektets indsatsteori ser ud som følger:



Den dertil hørende beskrivelse af aktiviteter, indikatorer og målinger bliver samlet beskrevet i et særskilt kapitel sidst i rapporten.

## 5. Udvikling og afprøvning af metoder

### 5.1. Processen

Som grundlag for udarbejdelsen af metodekataloget var det af afgørende betydning, at underviserne udviklede og afprøvede forskellige metoder til afprøvning og dokumentation af det opnåede læringsudbytte på kurserne og i den efterfølgende arbejdsituation.

Udviklingen tog afsæt i de ovenfor præsenterede fælles forståelser af centrale begreber.

Og det var centralt for at opnå fælles engagement og individuelt ejerskab, at udviklingen byggede på en erkendelse af, at vi ikke begyndte fra scratch, men tværtimod byggede videre på allerede gjorte erfaringer.

Allerede på startseminaret og de efterfølgende klyngeseminarer blev udviklingsarbejdet med aktiv inddragelse af underviserne påbegyndt.

Resultaterne fra disse seminarer blev yderligere konkretiseret i de efterfølgende klyngemøder og endeligt konkretiseret i den individuelle undervisers forberedelse af undervisningen og for nogles vedkommende opfølgning i virksomheder.

Der blev udarbejdet en fælles skabelon for afprøvningen (se bilag 1).

Skabelonen bidrog til en fælles måde at rapportere om afprøvningsresultaterne på. Hvilket igen var afgørende for, at mangfoldigheden af de udviklede og afprøvede metoder kunne danne grundlaget for udarbejdelsen af metodekataloget.

Videndelingen på erfa-seminaret og et ekstra seminar med 'som-om-observationer' bidrog til yderligere udvikling af metoderne.

#### 5.1.1. Afprøvning på AMU-uddannelser

Alle afprøvninger har fundet sted på AMU-uddannelser, som også ville være blevet gennemført, hvis projektet ikke havde været der. Der blev ikke konstrueret særligt egnede 'projektuddannelser'. Det vil sige, at metoderne blev afprøvet under realistiske forhold. Hvilket igen øger chancen for, at metoderne også vil blive anvendt efter projektet.

#### 5.1.2. Overblik over afprøvede metoder

Nedenstående tabel giver et overblik over de afprøvede metoder.

Filmklip til refleksion
Huskeskyer
Læringsmålsskema
Opfølgningsinterviews i virksomheden
Postkort fra fremtiden – til dig fra dig
Praksisfortællinger
RAM PLET og opfølgende fokusgruppeinterviews
Refleksionsspørgsmål og telefoninterview med ledige
Relationsradar og interview om læringsudbytte
Self Assessment – Min personlige læring
Skalaspørgsmål
Skema til refleksion over egen praksis
Spørgeskema til deltagere og deres ledere
Tjek Ind – Tjek Ud
Tøjsnor

### 5.1.3. Udfordringer under afprøvningsne Langt de fleste afprøvnings foregik som planlagt.

Alligevel stødte vi også på en række udfordringer:

- Når deltagerne er ledige, er det vanskeligt at tematisere læringsudbytte i forhold til den efterfølgende arbejdssituation. Vi endte op med opfølgningsspørgsmål til deltagerne i forhold til deres jobsøgning.
- En påtænkt afprøvnings af et elektronisk udsendt spørgeskema til deltagerne under og efter kurset led skibbrud, da for få deltagere ønskede at besvare skemaet.
- I et par afprøvnings anvendte underviserne åbne, løbende dialoger om læringsudbytte. Dette gjorde det for vanskeligt at beskrive fremgangsmåden som præcis metode, der kunne indgå i metodekataloget.
- På uddannelser, hvor relationelle kompetencer kun udgør en mindre del af læringsmålene, som for eksempel i 'Regnskabsafstemninger i forbindelse med årsafslutningen', er det uhensigtsmæssigt udelukkende at fokusere på de få relationelle læringsmål i afprøvnings af læringsudbyttet.

I det samlede billede udgør disse udfordringer dog ikke mere end snublesten, der kan forventes med et så omfattende udviklingsarbejde. Og afprøvningsne gav i sidste ende en meget solid basis for udviklings af metodekataloget.

## 6. Metodekataloget

I forhold til sprednings af projektets resultater er metodekataloget projektets helt afgørende produkt. Som indikator for outputtet 'endelige metoder og modeller for afprøvnings af læringsudbytte' angav vi et færdigt metodekatalog med nuancerede kriterier for afprøvnings af læringsudbytte.

Målingsen skulle være, at der ved afslutnings af projektet foreligger et færdigt katalog – i pdf format – som er egnet til spredning.

Undervejs i projektet blev vi mere og mere overbeviste om, at et mere interaktivt format – ud over kataloget i pdf format - ville øge sandsynligheden for en vellykket spredning betragteligt.

Metodekataloget foreligger derfor i sin endelige udgave digitalt og er tilgængeligt på nettet med følgende link:

<https://www.veu-ostjylland.dk/metodekatalog.html>

I kapitel 10 bliver metodekataloget præsenteret mere detaljeret.

## 7. Udviklings af undervisernes kompetencer

Gennem hele projektet er kompetenceudviklings af undervisere i forhold til afprøvnings af læringsudbytte foregået gennem videning på de fælles seminarer, erfaringsudvekslings på klyngemøder, og ikke mindst gennem udviklings og afprøvnings af metoder.

I og med at projektet både gennem seminarer, klyngemøder, nyhedsbreve samt 'som-om-observationer' satsede stærkt på videning, lykkedes det at skabe en høj grad af fælles forståelse af læringsudbytte i forhold til relationelle kompetenceløft.

Videndelingen bidrog til gensidig nysgerrighed på metoder, som undervisere fra andre skoler og andre klynger var i gang med at afprøve. Og ikke mindst afrundings- og implementeringsseminaret var et lyslevende bevis på, at der i projektet blev udviklet metoder til støtte for deltagerens erkendelse af eget læringsudbytte både i kursusituationen og i arbejdssituationen.

Videndelingen underbyggede hermed en tilgang, hvor hidtidige erfaringer blev anerkendt og bygget videre på med inspiration fra teoretiske input og fælles drøftelser på seminarerne. En høj grad af inddragelse af underviserne i udviklingen af metoderne (i stedet for en top down tilgang) skabte høj motivation og ejerskab til projektet og bidrog til, hvad nogle kaldte 'fra forvirrethed til erkendelse'.

Som måling af underviserens kompetenceudvikling udfyldte underviserne på startseminaret og på afrundings- og implementeringsseminaret et identisk minispørgeskema, der indeholdt spørgsmål om deres egen kompetenceudvikling. Resultaterne fremgår af nedenstående tabel.

<b>TUP 2015 - Læringsudbytte ved relationelle kompetenceløft</b>					
<b>Minispørgeskema til undervisere</b>					
		Svarfordeling i pct.			
<i>Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? Sæt kryds</i>		Meget enig	Enig	Uenig	Meget uenig
Jeg bruger i min forberedelse altid tid på at finde gode metoder til at støtte den enkelte deltager i at erkende eget læringsudbytte	start	20%	68%	12%	
	slut	56%	39%	6%	
Jeg har et godt kendskab til metoder til, hvordan den enkelte deltager gennem kurset kan holde fokus på sit eget læringsudbytte	start	12%	44%	44%	
	slut	39%	56%	6%	
Deltagerne på mine AMU-kurser ved altid, hvad deres forventede læringsudbytte er, når kurset begynder	start	26%	35%	22%	17%
	slut	24%	53%	18%	6%
Deltagerne på mine AMU-kurser har altid erkendt deres eget læringsudbytte, når kurset slutter	start	20%	24%	56%	
	slut	11%	39%	50%	
Jeg har et godt kendskab til metoder til at støtte den enkelte deltager i at erkende eget læringsudbytte i arbejdssituationer efter kurset	start	17%	42%	42%	
	slut	50%	39%	11%	
I mit team snakker vi jævnligt om metoder til at afprøve læringsudbytte	start	24%	32%	28%	16%
	slut	39%	33%	22%	6%

De to spørgsmål, der måler den enkelte underviserens kompetenceudvikling mest direkte, viser den mest markante udvikling:

- Udsagnet 'Jeg har et godt kendskab til metoder til, hvordan den enkelte deltager gennem kurset kan holde fokus på sit eget læringsudbytte' var 44% af underviserne inden projektet uenige i, efter projektet var denne andel faldet til 6%. 56% var meget enige eller enige i udsagnet før projektet, mens hele 39% var meget enige og 56% enige efter projektets afslutning.
- Udsagnet 'Jeg har et godt kendskab til metoder til at støtte den enkelte deltager i at erkende eget læringsudbytte i arbejdssituationer efter kurset' var knap halvdelen af underviserne (44%) uenige i, efter projektet var denne andel faldet til 11%. Halvdelen af underviserne var efter projektet meget enige i udsagnet, og 39% enige.

Ligeledes viser det første spørgsmål i skemaet, der går på egen, individuel praksis med at finde gode metoder til at støtte den enkelte deltager i erkendelsen af eget læringsudbytte, en stærk forskydning fra 'enig' til 'meget enig'.

Svarene på udsagnet 'I mit team snakker vi jævnligt om metoder til at afprøve læringsudbytte', som måler en mere fælles pædagogisk og didaktisk praksis i eget team, viser en tydeligt svagere, om end også positiv udvikling: Inden projektet var 56% enige eller meget enige, mens det var 72% efter projektets afslutning.

Ingen markante forskelle i besvarelserne før og efter projektet er der til gengæld, når underviserne skulle svare på, om deltagerne altid ved, hvad deres forventede læringsudbytte er, når kurset starter og om deltagerne altid har erkendt deres eget læringsudbytte, når kurset slutter. En mulig forklaring på, at besvarelserne på disse to udsagn kun havde forandret sig minimalt, kan være, at disse to udsagn med ordet *altid* var for stramt formuleret.

Ud over minispørgeskemaet gennemførte underviserne på afrundings- og implementeringsseminaret gensidige interview.

På et åbent spørgsmål om 'Det vigtigste de havde lært', kan undervisernes svar grupperes i følgende hovedpunkter

- Det er vigtigt med fokus på deltagerens egen erkendelse
- Større bevidsthed om relationelle kompetencer
- Kendskab til flere metoder

På spørgsmålet om hvad de havde lært af at *skulle fortælle om de metoder*, de afprøvede, var svarene:

- Det har givet øget kendskab til egen metodes styrker og svagheder
- Det har bidraget til udvikling af egen metode

Endelig svarede de på spørgsmålet om, hvad de havde lært, når de har *hørt om og/eller oplevet* andre metoder end dem, de plejer at bruge, på følgende måde:

- Større åbenhed i forhold til at prøve andres metoder af
- Fået inspiration til egen fremtidig planlægning



## 8. Ny praksis på skolerne

Der er ingen tvivl om, at projektet har sat sine spor på de deltagende skoler.

Et fokusgruppeinterview, gennemført på et afsluttende dialogmøde med implementerings- og forankringslederne fra de deltagende skoler, bevidner, at projektet har bidraget til at afprøvning af læringsudbytte er kommet for at blive.

Her blev lederne først bedt om at være med i et tankeeksperiment:

Forestil dig, at din skole ikke havde deltaget i projektet:

- Hvad ville være anderledes i dag, hvis skolen ikke havde deltaget i projektet?
- Hvad ville I ikke gøre i dag i forhold til deltagernes læringsudbytte?

Svarene er som nævnt klare vidnesbyrd om, at der er kommet helt anderledes fokus på afprøvning af læringsudnytte:

- Der havde ikke været så entydigt et fælles fokus på læringsudbytte.
- Havde ikke haft fokus på omformulering af AMU-mål til læringsmål til læringsudbytte.
- Vi ville ikke have været undersøgende på nye og flere metoder til erkendelse af læringsudbytte - men brugt dem vi kendte.
- Vi ville have gjort det vi plejer – det som vi ved virker. Business as usual.
- Vi ville aldrig have arbejdet så systematisk med læringsudbytte.
- Jeg – som leder – ville ikke have et redskab (Metodekataloget) til støtte og sparring med undervisere.
- Formalisering og systematisering af arbejdet med læringsudbytte ville ikke være der.
- Fokus på læringsudbytte ville ikke være en del af undervisningsplanen og kvalitetshåndbogen.
- Vi havde ikke fået nye tilgang til virksomhedsbesøg.

Det andet spørgsmål i fokusgruppeinterviewet gik mere konkret på, hvad de enkelte skoler havde opnået gennem projektdeltagelsen.

Svarene understregede det øgede fokus på læringsudbytte og ikke mindst, at der nu blev brugt flere metoder til afprøvning af læringsudbytte:

- Der havde ikke været så entydigt fokus på læringsudbytte.
- Metodekataloget har givet nyt til "værktøjskassen" i dialogen med underviserne og pædagogisk didaktisk udvikling.
- Vi taler "læringstilvækst" med kursisterne: Hvad kan de, når de kommer, og hvad kan de, når de forlader kurset?
- TUP15 projektet har tydeliggjort behovet for tydelig evalueringspraksis.
- Nu italesættes "AMU-mål-pinde" ved opstart af kursus og ved afslutning "Hvordan gik det så?"
- Projektet har medvirket til en drøftelse fra transfer til læringsudbytte (gråzone).
- Tydeliggjort sammenhængen mellem læringsmål og læringsudbytte.
- Måling af læringsudbytte ved relationelle kompetencer er det sværeste – det vil opleves lettere, når vi tager fat på "hårde" kompetencer.
- Læringsmål og læringsudbytte er fast punkt på team- og afdelingsmøder.
- Indlæg fra andet TUP15 projekt gør, at der nu skal arbejdes med spørgsmål til "Vis effekt".
- Projektdeltagelsen betyder ny viden ind i skolen ved planlægning af kommende kurser.

- Vi har skrevet brug af metoder til kursisters erkendelse af læringsudbytte ind i skolens kvalitetssikringshåndbog.
- Metoder til hvordan vi kan understøtte, at læring hos kursisten fastholdes, når han/hun kommer tilbage til virksomheden
- Arbejdet med forskellige metoder har givet et bredere perspektiv på, at der kan vælges forskellige metoder til kursisters erkendelse af eget læringsudbytte.
- Deltagelsen har tydeliggjort behov for udvikling af en ny evalueringspraksis.

Også før- og eftermålingerne med et minispørgeskema, som lederne udfyldte henholdsvis på startseminaret og på afrundings- og implementeringsseminaret, viser, at der takket været deltagelsen i projektet er kommet en ny praksis i forhold til afprøvning af læringsudbytte:

TUP 2015 - Læringsudbytte ved relationelle kompetenceløft Minispørgeskema til ledere		Svarfordeling i pct.			
		Meget enig	Enig	Uenig	Meget uenig
<i>Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? Sæt kryds</i>					
På min skole er afprøvning af læringsudbytte et naturligt tema, når vi forbereder at gennemføre nye AMU-kurser	start		64%	36%	
	slut	42%	58%		
På min skole er dokumentation af deltagernes læringsudbytte et fast element i vores dokumentation af AMU-kursers effekt	start		64%	36%	
	slut	8%	42%	50%	
Metoder til afprøvning af læringsudbytte er en fast bestanddel af undervisningsplanerne på min skole	start		64%	36%	
	slut	8%	58%	33%	
På min skole drøfter ledere og undervisere jævnligt metoder til afprøvning af deltagernes læringsudbytte.	start	9%	55%	36%	
	slut	33%	58%	8%	
På min skole har metoder til at støtte deltagernes erkendelse af eget læringsudbytte været et tema på en eller flere pædagogiske temadage e.l.	start		45%	55%	
	slut	33%	50%	17%	

Som det fremgår af besvarelsen af underviserens minispørgeskema i foregående kapitel, har projektet medført en markant øgning i, at metoder til afprøvning af læringsudbytte bliver taget op på temamøder, faggruppemøder mm.

Lederne er tydeligvis enige med underviserne i dette. Besvarelserne på følgende tre udsagn i ovenstående minispørgeskema illustrerer en markant ændret praksis:

- Udsagnet 'På min skole er afprøvning af læringsudbytte et naturligt tema, når vi forbereder at gennemføre nye AMU-kurser' var inden projektet ca en tredjedel (36%) uenige i, mens ingen er uenig i udsagnet efter projektet. Ingen var inden projektet meget enig, mens hele 42% af lederne var meget enig i dette udsagn efter projektet.
- Besvarelserne på udsagnet 'På min skole har metoder til at støtte deltagernes erkendelse af eget læringsudbytte været et tema på en eller flere pædagogiske temadage' viser en lignende forskydning fra startmålingen til slutmålingen.
- Udsagnet 'På min skole drøfter ledere og undervisere jævnligt metoder til afprøvning af deltagernes læringsudbytte' var ca en tredjedel af lederne (36%) uenige i, mens dette kun var tilfældet for 8% efter projektet. Og andelen af 'meget enig' steg fra 9% ved starten af projektet til 33% ved afslutningen af projektet.



Til gengæld er der - set på tværs af skolerne - ikke sket en tilsvarende styrkelse af skriftligheden i forhold til arbejdet med og dokumentation af læringsudbytte, som besvarelsene på disse to spørgsmål viser:

- 'På min skole er dokumentation af deltagernes læringsudbytte et fast element i vores dokumentation af AMU-kursers effekt.'
- 'Metoder til afprøvning af læringsudbytte er en fast bestanddel af undervisningsplanerne på min skole.'

I løbet af projektperioden viste det sig, at der er forskellige forståelser af, hvad en undervisnings-/lektionsplan rummer, herunder hvorvidt didaktiske overvejelser omkring metoder til kursisters erkendelse af læringsudbytte skrives i undervisnings-/lektionsplanen eller er en del af underviserens personlige forberedelse til kurset.

Måderne undervisningsplanerne udarbejdes på, er forskellige både i forhold til indhold, form og anvendelse. Det har betydet, at det i projektet har været svært at foretage sammenlignelige målinger, da udgangspunktet er forskelligt.

## 9. Præsentation af metodekataloget

Metodekataloget har fået titlen 'Deltagere erkender og sætter ord på eget læringsudbytte i AMU - idéer til metoder'

Med denne titel ønskede vi for det første at understrege det mest innovative i forhold til afprøvning af læringsudbytte, nemlig at deltagere støttes i at erkende og sætte ord på eget læringsudbytte. For det andet ønskede vi at invitere andre undervisere til at lade sig inspirere af de præsenterede metoder - uden nødvendigvis at skulle kopiere præcist, som de er beskrevet.

De følgende afsnit om introduktionen til og opbygningen af kataloget er identiske med teksten i kataloget.

### 9.1. Introduktion til kataloget

At sikre og dokumentere AMU deltageres læringsudbytte er i fokus - nu og i fremtiden - både blandt arbejdsgivere og arbejdstagere.

I dette "katalog" finder du 15 forskellige bud på, hvordan du i din undervisningstilrettelæggelse kan arbejde med læringsudbytte. Alle 15 metoder er beskrevet, afprøvet og evalueret.

Vil du gerne have **inspiration** til:

- Hvordan du som underviser kan understøtte deltagerne i at kunne se og sætte ord på det, de har lært?
- At dokumentere, at deltagerne faktisk har lært noget?
- Hvordan du med enkle midler kan bidrage til, at deltagerne og deres ledere i virksomheden kan forstå, hvordan det lærte faktisk kan bruges?

**HVIS JA-** Så klik dig ind i dette metodekatalog! Der er megen inspiration at hente.

## 9.2. Opbygning af kataloget

Du kan frit hoppe rundt i kataloget. For at lette orienteringen i kataloget, er hver metode karakteriseret ved følgende tre kendetegn.

### 9.2.1. Visuel – skriftlig - mundtlig



Det kan være en fordel at vælge metoden til at fremme deltagerens erkendelse af eget læringsudbytte afhængig af, hvilken form deltagerne er mest motiveret til at bruge. En målgruppe, der ikke er vild med at skrive, tænder nok mere på visuelle eller mundtlige metoder. Andre, der gerne vil fastholde deres tanker, er formentlig mere motiverede til at bruge skriftlige metoder.

### 9.2.2. Kvalitativ – kvantitativ



Kvalitative metoder fremhæver detaljer og nuancer og kan rumme refleksion og individrelaterede faktorer. Kvantitative metoder fremhæver overblik, baseret på udviklinger, der kan måles med en talværdi.

### 9.2.3. På uddannelsen – I arbejdssituationen



Skolernes domæne er selve uddannelsessituationen. Og det er på uddannelsen, deltagerne i første omgang kan støttes i at erkende deres eget læringsudbytte.


























































Alle ved, at det i sidste ende er i virksomheden, uddannelsesdeltagelse kan vise sin nytte.

Metoderne er derfor grupperet i de, der er særlig anvendelige på selve uddannelsen, og de, der kan bruges til at støtte deltagerne og deres ledere i arbejdssituationen efter uddannelsen.

### 9.3. Overblik over metoderne

Kataloget indeholder i alt følgende 15 metoder:

Se de enkelte metoder her - klik på overskriften eller ikonerne

	Visuel	Skriftlig	Mundtlig	Kvalitativ	Kvantitativ	På uddannelsen	I arbejdssituationen
Filmklip til refleksion							
Huskeskyer							
Læringsmålsskema							
Opfølgingsinterview i virksomheden							
Postkort fra fremtiden							
Praksisfortællinger							
RAM PLET og opfølgende fokusgruppeinterview							
Refleksionsspørgsmål og telefoninterview med ledige							
Relationsradar og interview om læringsudbytte							
Self assessment – Min personlige læring							
Skalaspørgsmål							
Skema til refleksion over egen praksis							
Spørgeskema til deltagere og deres leder							
Tjek Ind – Tjek Ud							
Tøjsnor							

Hver enkel metode er beskrevet med følgende struktur:

- Metoden - kort fortalt
- Sådan bruger du den
- Eksempel fra praksis
- Styrker og svagheder
- Kontakt, hvis du vil vide mere
- Materialer

Kataloget i sin helhed og hver enkelt metode kan downloades i pdf-format. Og dermed er der også en hurtig vej fra inspirationen, som en bruger af kataloget får gennem sin interaktive søgen i kataloget, til eksempelvis et print af et tomt postkort fra fremtiden, som underviseren umiddelbart kan bruge.

#### 9.4. Processen fra prototype til færdigt katalog

Det foreliggende metodekatalog er gået igennem mange udviklingstrin, inden kataloget forelå i dets nuværende, endelige form:

I første omgang blev en udgave i Excel ark præsenteret og testet af undervisere og ledere på ekstraseminaret i januar 17, først og fremmest for at drøfte den foreslåede opbygning. Derefter var det vigtigste skridt at gå fra Excel ark til internetbaseret udgave, som projektdeltagerne løbende kunne tjekke på projektets hjemmeside. På afrundings- og implementeringsseminaret i april 17 blev en udgave, der kom tæt på den endelige form og som indeholdt de første 7 metoder, igen testet af undervisere og ledere, nu først og fremmest med henblik på brugervenlighed i navigationen.

Som lakmestest for brugervenlighed blev den næsten endelige udgave af metodekataloget præsenteret på en temadag for social- og sundhedsskolerne i Region Midtjylland, hvor deltagerne blev bedt om aktivt at navigere i de forskellige lag i kataloget. - Tilbagemeldingerne var uforbeholdent positive, hvilket for projektledelsen og styregruppen var det endelige bevis på, at der med kataloget foreligger et værdifuldt inspirationsmateriale for alle undervisere i AMU, der ønsker at styrke arbejdet med afprøvning og deltageres læringsudbytte.

Tilbagemeldingerne viste også, at de præsenterede metoder kan række ud over AMU-uddannelser med fokus på relationelle kompetencer.

### 10. Læring og Perspektivering

Vi synes, at skolerne både på underviser- og organisationsniveau har lært og udviklet megen viden om afprøvning af læringsudbyttet i løbet af dette projekt. Vi har både på afrundings- og implementeringsseminaret og på efterfølgende styregruppemøder reflekteret over, hvilke faktorer der har bidraget til, at vi kan se tilbage på et vellykket udviklingsarbejde. Vi er overbeviste om, at læringen i forhold til disse faktorer vil kunne nyttiggøres i fremtidige udviklingsprojekter, der går på tværs af skoler og VEU-centre. I det følgende gennemgås disse faktorer.

#### 10.1. Fokus på kerneydelsen

Det krævede ikke meget at få engageret underviserne til at ville gå aktivt ind i dette projekt. Det blev ikke opfattet som 'bare endnu et projekt', som skulle presses ind i et i forvejen stramt arbejde. Afprøvning af læringsudbytte, deltageres erkendelse af eget læringsudbytte og relationelle kompetencer virkede dog for nogle af projektdeltagerne som et fluffy begreb i starten.

Men ingen var i tvivl om, at projektet ville kunne bidrage til at styrke AMU's og hermed underviserens kerneydelse. Det kunne styrke underviserens egen pædagogiske praksis og hjælpe deltagerne og de virksomheder, de kom fra, i at erkende og sætte ord på hvad der egentlig kunne komme ud af at deltage i en AMU-uddannelse.

#### 10.2. Aktiv videndeling

Som det fremgår af kapitel 7, har projektet fra start til slut bygget stærkt på videndeling og på en aktiv inddragelse af underviserne i udviklingen af metoderne.

Den interne videndeling gennem hele projektperioden har utvivlsomt bidraget væsentligt til at opnå de effekter, der fremgår af indsats teorien.

### 10.3. Projektets organisering

Ønsket om undervisernes aktive deltagelse i afprøvning og implementering af de nyudviklede metoder, kombineret med ønsket om, at der gerne skulle være en rød, samlende og forpligtende tråd på tværs af de 14 deltagende skoler i de tre VEU-centre, blev fremmet af en projektorganisering i tre niveauer:

- Fælles niveau: Her blev der på fælles seminarer skabt en fælles forståelse af centrale begreber. Her blev vi enige om principper for udvikling af metoder til afprøvning af og til støtte af deltagernes erkendelse af læringsudbytte. Her blev der også projektstyringsmæssigt drøftet milepæle og overordnede arbejdsplaner, i en styregruppe med repræsentanter fra de 3 deltagende VEU-centre, projektledelsen og den tilknyttede eksterne konsulent.
- Klyngeniveau: Vi dannede fire klynger - merkantil, industri-, sundheds-/ og bygge & anlægs- samt pædagogisk klynge. For det første for at kunne håndtere konkretiseringen af de fælles forståelser og retningslinjer for udvikling af metoder, for det andet for at kunne relatere til den arbejdsverden, som deltagerne kommer fra. I hver klynge koordinerede en klyngetovholder videndelingen og udviklingsarbejdet. Klyngetovholderne vurderede selv efter afslutningen af projektet, at funktionen - takket være en tydelig opgavebeskrivelse - har været fint at udøve, og at videndelingen i klyngerne var vellykket. Der var dog også udfordringer. Dels i forhold til at kunne mødes i klyngerne på grund af de store geografiske afstande. Og dels var der en selverkendelse af, at underviserne kunne have lidt svært ved at udfordre hinanden.
- Skoleniveau: Den konkrete afprøvning af metoderne, valg af de specifikke AMU-uddannelser, som afprøvningen skulle gennemføres på, intern spredning og implementering i form af teammøder, temaeftermiddage o.l. blev styret helt og holdent af den enkelte skole.

Denne organiseringsform skabte en høj grad af lokalt ejerskab, samtidig med at alle involverede havde et stærkt commitment til en fælles udvikling på tværs af klynger og skoler.

### 10.4. Perspektivrige resultater

Kombinationen af en fælles rød tråd, fælles seminarer, klyngemøder og den decentrale styring af implementeringen af projektets udviklede metoder har været afgørende for de opnåede resultater:

#### 10.4.1. Kompetenceudvikling

For de deltagende undervisere har deltagelsen været et stort kompetenceudviklingsforløb, der har styrket dem i at kunne levere en god kerneydelse. At tilegne sig viden om en mangfoldighed af metoder, skærpelse af metoder, de selv tidligere har brugt, samt lysten til at anvende metoder, de selv ikke tidligere har brugt, er tydelige tegn på vellykket kompetenceudvikling.

Interne spredningsaktiviteter på teammøder i eget team, temaeftermiddage for egen afdeling eller hele skolen har bidraget stærkt til, at kolleger til de undervisere, der direkte har deltaget i projektarbejdet, er blevet inspireret til at arbejde mere bevidst med afprøvning af læringsudbytte og med at støtte deltagere i at erkende og sætte ord på eget læringsudbytte.



#### 10.4.2. Læringsudbytte i arbejdssituationen

Vi har været ambitiøse i vores ønske om også at afprøve læringsudbyttet fra deltagelsen i AMU i den efterfølgende arbejdssituation. Ambitionen viser sig kun at være realistisk, når der er tale om længere, aftalte virksomhedsforløb, hvor der i forvejen er indbygget dialoger mellem AMU-udbyder og virksomhed. Her er fokus på at sætte ord på, hvad medarbejderne har lært i AMU, utvivlsomt en styrkelse af kerneydelsen og vil bidrage til den transfer, som både virksomhederne og medarbejderne må være stærkt interesseret i at opnå.

#### 10.4.3. Metodekatalog som inspirationsmateriale for undervisere

Endelig er metodekataloget med 15 meget forskellige metoder velegnet som inspirationsmateriale for alle undervisere, der gerne vil styrke deres pædagogiske arbejde med at støtte deltagere i at erkende og sætte ord på eget læringsudbytte.

Metodekataloget har stået sin prøve på mange skoleinterne spredningsaktiviteter. Og kataloget er blevet yderst vel modtaget hos undervisere, der intet kendte til projektet i forvejen. Kataloget er af dem blevet beskrevet som brugervenligt og vældigt inspirerende.

Vi håber derfor, at de i projektet udviklede metoder kommer til at blive anvendt som de er, eller bare som godt inspirationsmateriale for de mange engagerede undervisere i AMU-systemet.

## 11. Indsatsteoriens aktiviteter, outputs og effekter

### 11.1. Aktiviteter

Projektet fulgte den planlagte aktivitetsplan.

Følgende aktiviteter er således gennemført:

- Deltagelse i forandringsteoriworkshop
- 37 undervisere deltager i projektet ved opstart
- 12 - 12 startseminar med undviserne i projektet
- Udviklingsseminar med de 4 klynger
  - Industri
  - Sundhedsområde / byggeanlæg
  - Pædagogisk område
  - Merkantil
- Opsamlingsseminar for undervisere der ikke kunne være med i startseminar/udviklingsseminar
- Afprøvning af de udviklede metoder på AMU-uddannelser i 2 afprøvningsrunder med 1109 kursister på 25 forskellige uddannelser. Bredden af uddannelserne fremgår af Bilag 2.
- 2 dialogseminarer med undvisernes direkte ledere (16 personer) – benævnt forankrings- og implementeringsledere (ekstra aktivitet)
- Klyngemøder er afholdt i alle 4 klynger gennem projektperioden
- Interne formidlingsaktiviteter på hver uddannelsesinstitution
- Der er udgivet 9 [nyhedsbreve](#) i projektperioden (ekstra aktivitet).
- Ekstra seminar med undviserne med fokus på 'Som-om-observationer'. Denne aktivitet erstattede de oprindeligt planlagte kollegiale observationer ved afprøvning af læringsudbytte, da det havde vist sig logistisk og praktisk vanskeligt at arrangere observation på tværs af klynger og skoler
- Udarbejdelse af metodekatalog
- Afrundings- og implementeringsseminar

Spredningsaktiviteter:

- Regionalt VEU-konsulentseminar 5. maj, 2017
- Regionalt møde for social- og sundhedsskolerne i Region Midt 10. august, 2017
- Planlagt national konference sammen med de andre projekter i tema 1 med titlen "Fokus på læringsudbytte i AMU". Gennemføres 22. november 2017.
- Planlagt regionalt VEU-konsulentseminar primo 2018

### 11.2. Outputs

#### 11.2.1. Metoder og modeller for afprøvning af læringsudbytte

*Indikator:* Prototyper for principielle og branchespecifikke prototyper for afprøvning af læringsudbytte med klare kriterier for afprøvningsrunderne.

*Måling:* Som resultat af startseminaret foreligger der beskrivelser af principielle prototyper for afprøvning af læringsudbytte.

*Resultat:* På klyngeseminarerne blev der udviklet klare beskrivelser af de branchespecifikke metoder for afprøvning af læringsudbyttet, som umiddelbart kunne anvendes i den efterfølgende afprøvning.

### 11.2.2. Endelige metoder og modeller for afprøvning af læringsudbytte

*Indikator:* Færdigt metodekatalog med nuancerede kriterier for afprøvning af læringsudbytte.

*Måling:* Ved afslutningen af projektet vil der foreligge et færdigt katalog – i pdf format – som er egnet til spredning. Kataloget vil beskrive på principielt og på branche-niveau, hvilke metoder der er velegnede til afprøvning af læringsudbytte i forbindelse med relationelle kompetenceløft.

*Resultat:* Metodekataloget er færdigudviklet og nærmere beskrevet i denne rapport.

### 11.2.3. Kursister erkender og italesætter eget læringsudbytte

*Indikator:* Kursister kan redegøre og fortælle om eget læringsudbytte.

*Måling:* På sidste kursusdag fastholder hver kursist skriftligt eller mundtligt deres læringsudbytte med udgangspunkt i de klare læringsmål, som de er blevet præsenteret for på første kursusdag. Den præcise form for spørgsmål, som deltagerne skal kunne svare på, er en del af udviklingsarbejdet, og vil indgå i metodekataloget.

*Resultat:* Målingen blev gennemført som beskrevet under alle afprøvninger. Som det fremgår af metodekataloget, skete dette understøttet af forskellige metoder.

### 11.2.4. Underviserne har styrkede kompetencer til at praktisere afprøvning af læringsudbytte på deres kurser

*Indikator:* Underviserne kan redegøre for hvordan de vil anvende de udviklede metoder.

*Målinger:* Der vil blive foretaget to målinger. Den ene måling bestod i en observation af hvordan underviserne ved afslutningen af klyngemøderne redegør og forklarer de metoder, de kommer til at anvende i afprøvningsrunderne på AMU-kurserne.

Den anden måling er en før- eftermåling ud fra et enkelt spørgeskema med en femtrinsskala, der angiver hvor sikre underviserne er i at kunne anvende hensigtsmæssige metoder til afprøvning af læringsudbytte.

*Resultat:* Førmålingen foregik i begyndelsen af startseminaret, eftermålingen ved afslutningen af projektet. Resultaterne fremgår af kapitlet 'udvikling af undervisernes kompetencer'.

### 11.2.5. Kursister og deres ledere erkender læringsudbytte af kurset i arbejds-situationer

*Indikator:* Kort skriftlig redegørelse for erkendt læringsudbytte af kurset i arbejds-situationer.

*Måling:* Der udvikles et enkelt skema til skriftlig besvarelse et par måneder efter kursets afslutning - med afsæt i de spørgsmål, som kursisterne besvarede på sidste kursusdag. – Med mulighed for at supplere med prosatekst.



*Resultat:* Ud fra ønsket om at kombinere et realistisk ambitionsniveau med at undgå den komplekse transfer-problematik (jf. kapitel 3 om grundlæggende forståelser) blev der udarbejdet følgende enkle spørgsmål:

- *Spørg om deltagerne **har italesat** det de har lært på kurset over for deres kolleger og deres ledere:*
  - I det hele taget
  - Og hvordan det de har lært, kunne bruges i det daglige arbejde

Det lykkedes kun i få tilfælde systematisk at stille spørgsmålet til deltagerne og deres ledere. Der foreligger derfor ikke noget validt grundlag for at kunne konkludere, om det ønskede output er opnået.

Til gengæld indeholder metodekataloget en række metoder om erkendelse af læringsudbytte i arbejdssituationen, og hermed også tilsvarende eksempler på, at det ønskede output er opnået.

#### 11.2.6. Udviklede metoder anvendes bredt på uddannelsesinstitutionerne

*Indikator:* De udviklede metoder er for det første kendt af andre undervisere end projektdeltagerne, og for det andet anvendt af andre end projektdeltagerne.

*Måling:* Der foretages to målinger:

- Dokumentation af spredningsaktiviteter i form af dagsordener, oplæg mm på interne spredningsseancer på de deltagende skoler.
- Telefoninterview med lederne på de deltagende skoler.

*Resultat:* Alle skoler har i det andet projektår gennemført en lang række temadage, faggruppemøder o.l.

Telefoninterview med lederne blev erstattet af et fokusgruppeinterview i slutningen af projektet. Som kapitlet 'ny praksis på skolerne' viser, er dette output til fulde opnået.

### 11.3. Effekter på kort sigt

#### 11.3.1. Ny praksis for bedre dokumenteret læringsudbytte

*Indikator:* Afprøvning af læringsudbytte fremgår af undervisningsplan og brugen af denne.

*Måling:* Der foretages tre målinger:

Dokumentation af metoder for anvendt afprøvning af læringsudbytte i undervisningsplanen. For at kunne måle før- og efter, vil eksisterende undervisningsplaner før projektet blive sammenholdt med undervisningsplanen ved afslutningen af projektet på de kurser, der indgår i afprøvningsplanerne.

Derudover vil der blive foretaget stikprøver på undervisningsplaner for kurser, der ikke er blevet afprøvet i projektet.

Endelig vil der blive gennemført fokusgruppeinterview med undervisere fra klyngerne for at måle anvendelsen i praksis.

*Resultat:* I løbet af projektperioden viste det sig, at der er forskellige forståelser af, hvad en undervisnings-/lektionsplan rummer, herunder hvorvidt didaktiske overvejelser omkring metoder til kursisters erkendelse af læringsudbytte skrives i undervisnings-/lektionsplanen eller er en del af underviserens personlige forberedelse til kurset.

Måderne undervisningsplanerne udarbejdes på, er forskellige såvel i forhold til indhold, form og anvendelse. Det har betydet, at det i projektet har været svært at foretage sammenlignelige målinger, da udgangspunktet er forskelligt.

I projektet har vi løbende drøftet denne udfordring og finder, at der kunne være behov for fælles sprog og metodeudvikling i forhold til undervisnings-/lektionsplaner.

### 11.3.2. Implementeret god praksis for afprøvning af læringsudbytte

*Indikator:* Anvendelsesgraden af afprøvning af læringsudbytte på de deltagende skoler.

*Måling:* Førmålingen af eksisterende praksis er gennemført ved et minispørgeskema til ledere og undervisere.

*Resultat:* Eftermålingen med identisk minispørgeskema blev foretaget ved projektets afslutning.

Som det fremgår af kapitlet 'ny praksis på skolerne', er der implementeret en markant ny praksis for afprøvning af læringsudbytte.

## 11.4. Effekter på lang sigt

### 11.4.1. Større tydeliggørelse af læringsudbytte af AMU

På de afsluttende dialogmøder med skolelederne og ved det afsluttende styregruppemøde var der ingen tvivl om, at projektet vil sætte langvarige spor på tydeliggørelsen af læringsudbytte af AMU. Et citat fra styregruppemødet illustrerer dette på følgende måde:

*"Vi har noget andet 'at gå ud med', når vores konsulenter er på opsøgende virksomhedsbesøg:*

*Vi kan nu med fast stemme sige, at vi har forskellige metoder til at understøtte, at kursister kan sætte ord på, hvad de har lært på AMU-kurser – hvilket også understøtter transferværdien for virksomheden."*

### 11.4.2. Øget efterspørgsel efter AMU

Vi anser det for umuligt at kunne bevise, at projektet bidrager til øget efterspørgsel, da det i sagens natur ikke er muligt at isolere afprøvningen af læringsudbytte som den ene faktor, der påvirker efterspørgslen efter AMU, da alle andre påvirkende faktorer – så som konjunktur, tilmeldingsprocedurer, taxameter og godtgørelser, jo ikke kan holdes konstant.

Men lederne og styregruppen er overbevist om, at det med 'at vi har noget andet at gå ud med' alt andet lige kan bidrage til øget efterspørgsel: Konsulenterne fra de

deltagende VEU-centre kan nu på sikker grund argumentere over for virksomhederne, at der sættes fokus på afprøvning af læringsudbytte på AMU-uddannelserne.

#### 11.4.3. Større motivation til brug af AMU

*Indikator:* Deltagerne på kurserne i projektet udtrykker større motivation til fremtidig brug af AMU.

*Måling:* Motivation til deltagelse i AMU er en kompleks størrelse. Isoleringen af den ene faktor – erkendelse af eget læringsudbytte – kan derfor bedst foretages ved de deltagere, der har været med på de AMU-kurser, der indgår i de to afprøvningsrunder i projektet. Deltagerne besvarer et enkelt spørgsmål om motivation til fremtidig brug af AMU på det skema, som deltagerne besvarer for at måle effekten.

Resultat: Det viste sig vanskeligt at komme i kontakt med tilstrækkeligt mange deltagere, efter de var kommet tilbage i arbejdssituationen. Der foreligger derfor ikke nogen solid måling på denne indikator med tilstrækkelig validitet til at kunne konkludere, om projektet har bidraget til øget motivation til brug af AMU.

Alt i alt kan vi konkludere, at vi har opnået langt de fleste af de intenderede outputs og effekter og som det fremgår af denne rapport, er de vigtigste resultater opnået til fulde:

- Udvikling af et metodekatalog med 15 afprøvede metoder – et metodekatalog, der er særdeles velegnet til spredning hos AMU-undervisere
- Vellykket kompetenceudvikling af de undervisere, der har deltaget i projektet
- Markant ændring af praksis i forhold til afprøvning af læringsudbytte på de deltagende skoler.

## Bilag 1

### Skabelon - afprøvning på konkrete kurser

<b>Kursets titel</b>	
<b>Kursets målbeskrivelse</b>	
<b>Kursets varighed</b> (Nævn også, hvis der er specielle afholdelsesformer, fx split e.l.)	
<b>Antal deltager på gennemført kursus</b>	
<b>Hvilke typer relationer er i spil?</b>	

<b>Det forventede læringsudbytte – læringsmål</b>	
Viden	
Færdigheder	
Kompetencer i kursussituationen	
Kompetencer i arbejdssituationen	

### Deltagernes erkendelse af eget læringsudbytte i kursussituationen

*Her i den første blok må I meget gerne beskrive så udførligt som muligt – til brug for andre i projektet – og gerne vedhæfte filer, der viser konkrete dialogspørgsmål, metoder som praksisfortællinger, skalaspørgsmål o.l., som I har brugt før/ved starten, under og ved slutningen af kurset.*

<p><b>Støtte til deltagernes erkendelse af eget læringsudbytte</b>                  – hvilke dialogspørgsmål, hvilke metoder er brugt?</p>	
<p>Før/ved starten</p>	
<p>Under</p>	
<p>Ved slutningen af kurset</p>	
<p><b>Dokumentation af måling af læringsudbytte ved kursets slut – hvilke metoder</b></p>	

<p><i>I denne blok noterer I jeres egne refleksioner og forklaringer på, at deltagernes forventede læringsudbytte ift relationelle kompetencer er opnået eller ikke opnået - gerne med udgangspunkt i læringstrekanten.</i></p>	
<p><b>Forklaringer på, at det forventede læringsudbytte er opnået</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Husk læringstrekanten</li> <li>• Andre forhold</li> </ul>	
<p><b>Forklaringer på, at det forventede læringsudbytte <i>ikke</i> er opnået</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Husk læringstrekanten</li> <li>• Andre forhold</li> </ul>	
<p><i>Sidst er der plads beregnet til jeres egne refleksioner over, hvad der har givet særlige udfordringer og hvad der er gået særligt godt – bare med jeres egne ord, uden et givet format. Alt sammen med henblik på erfaringsudvekslingen på erfa-seminaret i oktober.</i></p>	
<p><b>Hvilke særlige udfordringer har I haft – hvad har været specielt svært?</b></p>	
<p><b>Hvad er gået specielt godt – hvad vil I helt sikkert bruge igen på samme eller lignende kursus?</b></p>	

### **Deltagernes erkendelse af eget læringsudbytte i arbejdssituationen**

*I denne blok må I meget gerne beskrive så udførligt som muligt – til brug for andre i projektet – og gerne vedhæfte filer, der viser konkrete dialogspørgsmål, metoder som praksisfortællinger, skalaspørgsmål, videofortællinger o.l., som I har brugt for at fremme deltageres erkendelse af eget læringsudbytte af kurset tilbage i arbejdssituationen.*

*Også gerne med en kort beskrivelse af, hvordan I har kontaktet deltagerne efter kurset – mail, telefon, facebook-gruppe eller lignende.*

<p><b>De lærendes erkendelse af eget læringsudbytte – hvilke dialogspørgsmål, hvilke metoder er anvendt?</b></p>	
<p><b>Dokumentation af måling af læringsudbytte i arbejdssituationen</b></p>	

*I denne blok noterer I jeres egne refleksioner og forklaringer på, at deltagernes erkendelse af eget læringsudbytte i arbejdssituationen efter kurset ift relationelle kompetencer er opnået eller ikke opnået - gerne med udgangspunkt i læringstrekanten.*

<p><b>Forklaringer på at forventet læringsudbytte er opnået</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Husk læringstrekanten</li> <li>• Andre forhold</li> </ul>	
--	--

<p><b>Forklaringer på at forventet læringsudbytte <i>ikke</i> er opnået</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Husk læringstrekanten</li> <li>• Andre forhold</li> </ul>	
--	--

*Sidst er der plads beregnet til jeres egne refleksioner over, hvad der har givet særlige udfordringer og hvad der er gået særligt godt – bare med jeres egne ord, uden et givet format. Alt sammen med henblik på erfaringsudvekslingen på erfa-seminaret i oktober.*

<p><b>Hvilke særlige udfordringer har I haft – hvad har været specielt svært?</b></p>	
---	--

<p><b>Hvad er gået specielt godt – hvad vil I helt sikkert bruge igen på samme eller lignende kursus?</b></p>	
---	--



## Bilag 2

**TUP15 er afprøvet på følgende AMU uddannelser**

AMU mål	Titel
42665	Samspil og relationer i pædagogisk arbejde
40993	Arbejdet med for tidligt fødte børn
42918	Arbejdet som dagplejer
44299	Børns kompetenceudvikling
40598	Selvledelse og formidling i omsorgsarbejdet
42929	Innovation og Idéudvikling
44672	Tavlemøder
47750	Medarbejderinvolvering i ledelse
47751	Kommunikation som ledelsesværktøj - en proces fra kundekontakt til kursusafholdelse
44383	Medarbejderen som deltager i forandringsprocesser
47297	Kommunikation og feedback i administrativt arbejde
42834-	Anerkendt kommunikation
42929	Innovation
47748	Assistenten som nøgleperson
48256	Praktikvejleder PAU & SOSU
40606	Arbejds miljø i SOSU arbejdet – etik og adfærd
47753	Ledelse og samarbejde
47752	Lederens konflikthåndtering og vanskelige samtale
40594	Projektledelse
40007	Regnskabsafstemninger i forbindelse med årsafslutningen
44979	Jobrelateret fremmedsprog med balsalt ordforråd
40041	Den personlige uddannelses- og jobplan