

FoU konferencen 2008

Indtryk fra Undervisningsministeriets FoU-konference i Odense 30.-31. januar 2008



Få inspiration til de nye erhvervsuddannelser

På emu.dk kan erhvervsskolerne hente inspiration til implementeringen af de nye erhvervsuddannelser.

Hvad betyder det, at skolen skal have et internationalt perspektiv, hvad er realkompetencer, hvordan samarbejder vi med produktionsskolerne? Spørgsmålene er mange, i forbindelse med at erhvervsskolerne skal gennemføre EUD-reformen.

Derfor har Undervisningsministeriet oprettet området "Ny lov - ny praksis" på emu.dk, hvor erhvervsskolerne kan hente hjælp og inspiration til initiativer i forbindelse med de nye erhvervsuddannelser.

"Vi håber, at vi kan gøre portalen til en funktionel hjælp til erhvervsskolerne til at sætte reformen i værk", siger Jens Norlyk fra Undervisningsministeriet.

Endnu er der ikke så meget på portalen, men Jens Norlyk forsikrer, at ministeriet har mange artikler liggende i pipelinen.

På nuværende tidspunkt kan man hente hurtige informationer om grundforløbspakkerne her, men om kort tid vil man blandt andet også kunne læse om bag-

grunden og processen for fornyelse af erhvervsuddannelserne.

Ved at klikke sig ind på grundforløbspakkerne kan man allerede nu læse om tre forskellige pakker plus det obligatoriske grundforløb. Der er en beskrivelse af eksempler på, hvordan det obligatoriske grundforløb skal se ud. Der er også eksempler på, hvordan samarbejdet mellem erhvervsskolerne og produktionsskolerne om grundforløbspakkerne kan forløbe.

"Vi håber, at I vil give os gode forslag og ideer til grundforløbspakker, så andre kan få glæde af ideerne", siger Jens Norlyk.

På portalen får kontaktlærerne på skolerne også deres helt eget univers, hvor de kan få råd og vejledning om, hvordan de får rollen som kontaktlærer til at fungere. Her kan de finde alt om ny praksis og inspirerende eksempler på, hvilken form for rådgivning der er mulighed for, når en elev for eksempel kommer i en akut situation.

Senere vil portalen også komme til at rumme artikler om de internationale aspekter i uddannelsen, som er et nyt mål i loven ligesom innovation, der også vil blive beskrevet i artikelform.

På portalen vil erhvervsskolerne også kunne finde inspiration til, hvordan de kan forbedre lærernes pædagogiske kvalifikationer. Der vil komme noget om, hvordan man fremtidsikkerer erhvervsuddannelserne, og på portalen vil man også kunne finde noget om det nye beskrivelsessystem og en grundig forklaring på, hvorfor vurderingen af realkompetencer er så vigtig i forhold til grundforløbspakkerne.

"Artiklerne bliver formuleret på ekspertniveau, fordi det kan være svært at forstå, hvad målene går ud på, når man ser i bekendtgørelsen", forklarer Jens Norlyk.

Medarbejderplan

MEDARBEJDERPLAN. Et kursus i krisehåndtering. Ledelsererfaring. Dygtig i et køkken. Nu kan der komme styr på alle de kompetencer, medarbejderne på arbejdspladsen har. Medarbejderplan er et webbaseret system, der sætter kompetencer, efteruddannelse og erfaring i skema og giver "point" efter, hvilket niveau man ligger på i den enkelte kom-

petence. Skemaet kan bruges til at rette kurser og efteruddannelse i den rigtige retning eller udnytte oversete ressourcer.

"Folk er meget tilfredse, der hvor systemet bliver brugt", fortæller Torben V. Jensen, konsulent hos itai, der udbyder systemet. "Det er jo ikke en karakterskala eller en

kontrollinstans. Det hjælper bare medarbejderen til at se, hvor man har behov for at udvikle sig".

Medarbejderplan har også en rekrutteringsdel og en dialogdel og koster om året cirka 30 kroner per årselev. Læs mere på: www.medarbejderplan.dk

Leder

FoU-konferencen er blevet en fast årlig tradition og blev i år afholdt den 30. og 31. januar – og som sædvanlig i Odense. Konferencen var den sjette i rækken. Rigtig mange var tilmeldt og mødte op, selv om konferencen i år for første gang var med deltagerbetaling. Det vidner om et behov.

Jeg var selv med for første gang og synes, det er en rigtig god mulighed for at mødes med andre udviklingsaktører på tværs af skoler, skoleformer, uddannelser og ministerium. Jeg er imponeret over det engagement og den bredde i udviklingsarbejde, som konferencen er udtryk for. Og konferencens formål er jo netop at være en af de centrale rammer for formidling af viden, erfaringer og ideer

fra forsøgs- og udviklingsarbejde mellem interessenterne.

På konferencen forsøger vi fra ministeriet – blandt andet via forskellige plenumoplæg, boder og cafeer – at bidrage med aktuelle indlæg om forskellige uddannelsesstemaer, ændringer af uddannelser, nye centrale initiativer osv. I år om handlingsplaner for øget gennemførelse, innovation og iværksætteri, grundforløb og det nye beskrivelsessystem for erhvervsuddannelserne. Det er en måde for ministeriet at nå ud til rigtig mange skoler med vores budskaber – og ifølge evalueringerne er deltagerne tilfredse med, at vi "tager konferencetid" til dens slags.

En række workshopper fulgte op

på plenumindlæggene, som ud over ministeriets temaer handlede om elev-til-elev mentorordninger og det nye værktøj til forbedring af kvaliteten i praktiktiden, *TrænerGuiden*. I workshopperne blev der gået helt tæt på de udviklere og ildsjæle, som præsenterede hver deres forskellige udviklingsprojekter. Inden middagen på konferencens første dag var der mulighed for at surfe rundt mellem boder og cafeer, hvor alt fra Erhvervsskolernes forlag til "Mød din fagkonsulent" var repræsenteret.

Der skal ikke være nogen tvivl om, at Undervisningsministeriet betragter FoU-konferencen som en meget vigtig formidlingskanal og et vigtigt forum for erfarings-



Søren Hansen

udveksling. Vi er derfor også glade for allerede nu at kunne sige: Vel mødt på FoU-konference i Odense i begyndelsen af 2009.

Søren Hansen, *Afdelingschef, Undervisningsministeriet*

Hele skolen skal inddrages

Ved at måle på frafaldet og sætte måltal op for frafald i fremtiden skal skolerne nu hjælpe politikerne med at sætte ind på de rette områder.

HANDLINGSPLANER.

Politikerne skal på meget kort tid have nogle rettesnore at gå efter, når de i 2010 skal lave en finanslov, der skal medvirke til at øge gennemførelsen på erhvervsuddannelserne. Derfor skal skolerne nu måle frafald, beskrive forventningerne til fremtidens frafald og fortælle, hvilke metoder de vil bruge for at nå de mål. Og så til slut måle på, om deres indsats har virket som forventet.

"Skolerne skal give måltal på, hvad man tror, man når op på næste år, og definere, hvad der er den særlige udfordring, hvad tror man, man kan flytte, og hvilke redskaber vil man bruge til det", siger Søren Hansen, afdelingschef i Undervisningsministeriet.

"Jeg forstår godt, hvis I bliver lidt trætte, når hver gang I møder en embedsmand, så er det frafald, vi snakker om. Det er stadig vigtigt, at alle elever får den højeste kvalitet, men frafaldet skal nedbringes", undskylder han over for de mange skoler.

Konkret går ministeriets egen handlingsplan ud på, at skolerne i slutningen af marts skal indsende måltal for det aktuelle frafald på 1. halvår i grundforløbene, ligesom de skal give måltal på, hvad man realistisk tror, man når op på næste år.

"Også skal de beskrive, hvor den særlige udfordring ligger – hvor kan vi høste vores frugter, hvor kan vi rykke noget, og hvilke redskaber vil vi bruge til det.

Og så evaluerer vi, når året er gået", forklarer Søren Hansen.

I ministeriet er man godt klar over, at frafaldstallene ikke bliver præcise, når man måler over så kort en tidshorizont.

"Men vi har valgt at kappe en tå og hugge en hæl. Det er ikke alle elever, der kommer med, så det bliver ikke et egentligt frafaldstal, men en indikator for, hvordan det går på skolen", siger Søren Hansen.

Bestyrelserne skal tage stilling

Det indsamlede materiale skal være en del af beslutningsgrundlaget for politikerne, når de i 2010 skal lave ny finanslov.

"Hvad har virket, hvilke redskaber skal der gives flere penge til, og hvor skal vi ikke bruge pengene? Der er andre, meget langsigtede planer i gang, men denne plan er for at få nogle hurtige resultater, politikerne kan rette sig efter".

Et andet erklæret mål med handlingsplanerne er at trække skolerne bestyrelser ind i den praktiske proces for nedbringelse af frafaldet.

"Det skal være hele skolen, der skal have fokus på at løse det her problem, og derfor skal vi have bestyrelserne, som har det overordnede økonomiske ansvar, til at prioritere det aktivt", understreger Søren Hansen.

"Det er en afgørende forudsætning for,

at der bliver aggregeret en viden bagefter. Der skal fokuseres og prioriteres".

Handlingsplanen kan lyde som endnu en bureaukratisk byrde for skolerne, men det er det ikke, forsikrer Søren Hansen. Den skal netop hverken overbelaste skolerne eller ministeriet med bureaukrati. "Det skal være meget 'to the point', målbart og simpelt", lover han.

Ministeriet håber også at få en positiv sidegevinst ved handlingsplanerne.

"Det er vores håb, at med al den fokus så får vi også flyttet noget adfærd, som i sig selv er med til at få frafaldet ned".

FoU-konferencen 2008

Udgivet af:
Undervisningsministeriet, Afdelingen for erhvervsfaglige uddannelser

ISBN: 978-87-603-2701-8
ISBN: (WWW) 978-87-603-2702-5
1. oplag, maj 2008: 7.100 stk.

Ekstra eksemplarer af avisen kan ikke bestilles, men avisen kan læses online på internetadressen: pub.uvm.dk/2008/fouavis

Ansvarshavende redaktører:
Lisbeth Magnussen, Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse og Werner Hedegaard, Undervisningsministeriet, Kommunikationsenheden

Planlægning af konferencen:
Lisbeth Magnussen fra DEL, Irene Pedersen, Bjarne Andersen, Allan Rishøj, Werner Hedegaard og Finn Togo – alle fra Undervisningsministeriet

Ansvar for konferencens logistik og administration:
Lisbeth Magnussen og Marie Lodberg, DEL

Artiklerne er skrevet af:
journalisterne Luise Falhof Koltze, Dorthe Kragh, Lars Toft og Søren Bach fra Uberkant.

Fotos:
Helle Hansen og Benjamin Marinus, fotografuddannelsen, EUC MIDT

DTP og layout:
Irimi Loukakis og Tine Glimberg, medigrafikeruddannelsen, Københavns Tekniske Skole

Trykt:
Trykt på 100 procent genbrugspapir med vegetabiliske trykfarver af: Scanprint A/S.
Printed in Denmark 2008

Avisen er udsendt til konferencens deltagere og til institutioner for erhvervsrettet uddannelse, social- og sundhedsskoler, landbrugsskoler, produktions-skoler, de faglige udvalg, Centre for undervisningsmidler, pædagogiske centre, relevante organisationer, foreninger, netværk og institutioner.

På UVM's hjemmeside på internetadressen <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, præsentationsmaterialer fra plenumoplæg m.m.



Det danske system giver unge stærk fagidentitet

En undersøgelse af unge med afsluttede erhvervsfaglige uddannelser og deres videre bevægelse ud på arbejdsmarkedet giver et positivt indtryk af det danske erhvervsuddannelsessystem. Men vi mangler en mere helhedsorienteret måde at se tingene på, mener forskeren bag undersøgelsen.



Christian Helms Jørgensen

PLENUM. "Det kan være svært at se, hvad der gemmer sig ude i horisonten, når man har afsluttet folkeskolen". Udsagnet er en ungs betragtninger på fremtiden efter folkeskolen. Og det danner grundlag for Christian Helms Jørgensens undersøgelse af unge, der har gennemført en erhvervsfaglig uddannelse efter folkeskolen, hvordan de har oplevet overgangen til arbejdsmar-

kedet, og hvad de senere i livet bruger den uddannelse til.

"Det viser sig, at i Danmark er erhvervsuddannelserne rigtig effektive til at holde en høj beskæftigelse. Mange af de adspurgte har slet ikke oplevet en overgang. De er bare fortsat samme sted, bare som færdiguddannede", fortæller Christian Helms Jørgensen fra RUC. Han har spurgt dimittender

fra erhvervsuddannelser i 2000 og i 2006.

Stor faglig bredde

Dimittenderne følte sig også parate til mange forskelligartede arbejdsopgaver inden for det fag (erhverv), de havde uddannet sig til.

"Danske uddannelser er gode til at sætte en faglig bredde, hvor andre lande er mere specialiserende. Over 90 % af de adspurgte følte sig i høj eller nogen grad i stand til at varetage forskellige opgaver inden for faget", fortæller Christian Helms Jørgensen.

De dimitterede elever havde også haft stort udbytte af den duale erhvervsfaglige model, som ifølge Christian Helms Jørgensen sikrer de unge arbejde på et relevant niveau. "Det er et stærkt system, som fungerer godt. De erhvervsfaglige uddannelser giver de unge gode muligheder for at få en stærk, faglig identitet. De kan bedre se, hvad der egentlig er derude i horisonten".

Og det er en styrke for det danske arbejdsmarked, at det erhvervsfaglige uddannelsessystem er godt til at holde uddannelserne og erhvervslivet sammen – kun 8,8 % af de adspurgte havde efter endt uddannelse aldrig arbejdet inden for faget. Hvorimod hele 63 % stadig arbejdede på den virksomhed, hvor de var uddannet.

Stærk fagidentitet

Den faglige bevidsthed og identitet er vigtig at få skabt netop på det tidspunkt, før overgangen til arbejdsmarkedet, for mange af de unge vælger ifølge undersøgelsen ikke en erhvervsuddannelse med overlæg. De ser ikke sig selv i en bestemt rolle i samfundet og vælger bevidst hen imod det. Det er ofte meget tilfældigt, viser undersøgelsen.

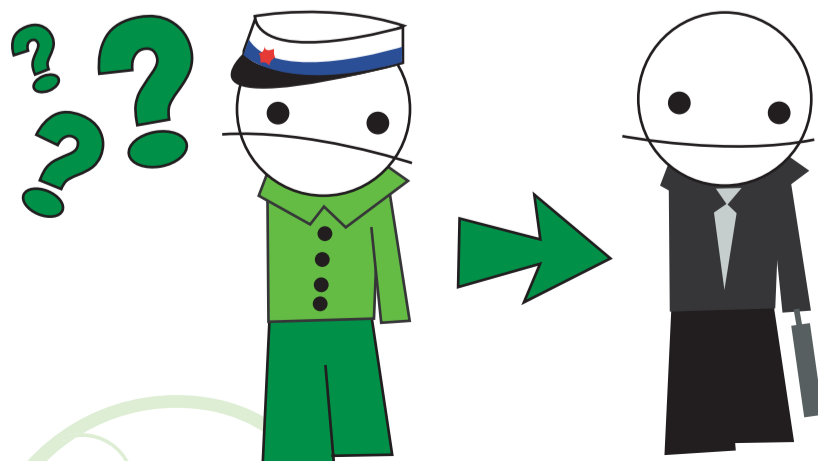
"Den viser også, at fagidentitet ikke nødvendigvis er knyttet til faget. Fagidentitet er noget, der udvikler sig, efter at eleverne har afsluttet en uddannelse, hvor de lærer en masse hen ad vejen. Men så begynder de også at tro på sig selv,

udvikle en stærk fagidentitet og kigge efter andre muligheder inden for branchen. 40 % af de unge i undersøgelsen var i gang med en reel videreuddannelse á la merkonom, HA eller en master. Det er ret stærkt".

Bredere perspektiv nødvendigt

Derfor mener Christian Helms Jørgensen også, at det er overraskende og ærgerligt, at der er så få undersøgelser og studier af, hvordan de unge bevæger sig, og hvor de går hen i systemet. For eksempel frafaldsdebatten, mener han, fokuserer for meget på et isoleret problem uden at lade problematikken være en del af den samlede snak om overgangen fra skolen til arbejdsmarkedet.

"For mig er det svært at se snævert på frafald, fordi man så betragter uddannelserne som helt adskilte fra overgangen til arbejdsmarkedet. I det hele taget bør vi have et lidt mere helhedsorienteret perspektiv i stedet for at se på frafald på de enkelte uddannelser".





Jens Aaslyng Dall, DEL

Innovation skaber motivation

Et innovativt miljø skaber innovative tanker og mindsker frafaldet, mener Dorrit Sørensens og Jens Aaslyng Dall fra DEL.

NYSKABELSE: "Prøv at forestille jer et uddannelsescenter med moderne, lyse lokaler placeret centralt blandt nyskabende og innovative virksomheder. Der er et tæt samarbejde mellem skolen og erhvervslivet, og på stierne mellem virksomhederne og erhvervsskolen er

der en livlig trafik. En gruppe elever kommer bærende på en stor model af et projekt, og med sig har de tegninger og beregninger. De er på vej til et møde med den virksomhed, som har indvilget i at hjælpe dem med en prototype til deres afsluttende opgave på grundforløbet. En

underviser er på vej til det regelmæssige jobswop, hvor han for en tid bytter plads med en medarbejder i en af virksomhederne. Han får på den måde indblik i det nyeste på virksomhedsfronten, mens virksomhedens medarbejder får kendskab til det nyeste på erhvervsskolen. I centrets kantine kan bord og stole flyttes rundt, og der er fokus på mad og velvære. På biblioteket er der pc'ere og en informationscentral, hvor eleverne kan få hjælp. På væggene er der billeder af elever, som har startet egen virksomhed. Uddannelsescentret har konkurrencer om, hvem der kan få den bedste idé eller være mest nyskabende, men det vigtigste er, at alle får noget med hjem. På centret kan alle elever tillade sig at stille spørgsmål og eksperimentere, indtil de er blevet klogere".

Dorrit Sørensens, konsulent hos DEL, maler med farverige ord den uddannelsesinstitution, som hun og kollegaen Jens Aaslyng Dall, ligeledes DEL, mener, vil skabe de mest motiverede og engagerede elever.

"Innovative tanker hos unge skabes nemmest, hvis de færdes i et innovativt miljø, og et innovativt miljø forhindrer et stort frafald", siger Jens Aaslyng Dall.

De har for Undervisningsministeriet udarbejdet seks rapporter

Pionerkampagnen understøtter innovation i undervisningen

Med Pionerkampagnen har Undervisningsministeriet sat fokus på innovationen og pionerånden i undervisningsmiljøet. Formålet er klart; man vil have gang i nye tanker og ideer til fremtidens undervisningsmiljø. Pionerkampagnen har til hensigt at ruste uddannelsesledere til at træde nye veje og blive pionerer. En pionerleders fornemste opgave er at sikre de bedste rammer for udvikling og innovation gennem kreative undervisningsforløb. En god pionerleder sikrer sine underviseres muligheder for kreativ udfoldelse og innovation i forbindelse med undervisningen. Skal dette opfyldes, kræver det nytænkning og fokus – det fokus sætter pionerkampagnen.

På www.pionerprisen.dk har man mulighed for at oprette sin egen profil, hvor man kan beskrive sit pionerprojekt, efterhånden som det udvikles og afprøves i praksis. Ved at lægge sit projekt ind på pionerprisen.dk deltager man i konkurrencen om Pionerprisen 2008, og fra Undervisningsministeriets side håber man naturligvis på rigtig mange deltagere. Ud over æren over at modtage pionerprisen, belønnes vinderen desuden med en tur til USA.



PIONER
PRISEN
08

med ideer til, hvordan erhvervsskolerne og virksomhederne får integreret innovation i erhvervsuddannelserne, som lovgivningen kræver. De peger på, at definitionen på innovation er nyskabelse, der sker med forretning for øje. Det er en proces, hvor man ser nogle muligheder, får en idé, gennemfører ideen, og ideen skaber værdi.

Fokus på social værdi

"På Boston University i USA viser en undersøgelse, at 50 procent af de unge kun vil tage et arbejde, hvis det har en social værdi. Sådan tænker mange unge. Men at få det indarbejdet i undervisningen er en proces, hvor eleverne skal lære at se muligheder, og det er ikke noget, vi træner ret meget i dag. Eleverne skal trænes i at se, hvordan deres lag kan bidrage, hvor der er muligheder, hvordan de kan idéudvikle på mulighederne. De skal lære at gennemføre ideerne, men de skal også lære at dræbe suveræne ideer, hvis de ikke holder", mener Jens Aaslyng Dall.

Han er bekymret over, at da Det Nationale Forskningsråd spurgte EUD-eleverne, om de havde lært at udvikle nye ideer, svarede over 50 procent slet ikke eller kun i ringe grad.

"EUD's opgave er at flytte de unge, så

75 procent kan sige i høj grad", fastslår han. Men for at de unge kan tænke innovativt, er det vigtigt, at de kan mærke innovationen inde på skolerne. Hvilket ifølge DEL forpligter faglærerne til at støtte op om de unge.

"De unge skal støttes i at tænke kreativt og trænes i at tænke nyt. Og det sker kun, hvis I tænker innovation ind, når I laver uddannelsesplanerne. Skolerne skal medtænke innovation hele vejen igennem. Det er ikke noget med at hive en lærer ind udefra, som kan lære eleverne innovation fra en bog. Innovation skal ind i al undervisning. Og skolerne skal tænke strategi for efteruddannelse af både lærere og ledere", siger Dorrit Sørensens.

Dorrit Sørensens og Jens Aaslyng Dall påpeger, at der er flere processer, som skolerne kan arbejde med. De kan arbejde på at bryde vanetænkningen, fremme nysgerigheden og helhedssynet, så miljøet også bliver et element, skubbe til kreativiteten, sikre autensiteten, styrke kundekontakten og endelig gøre det klart, at fejl er ønskværdige.

"Fejl bliver man klogere af. Fejl er præcis lige så udbytterige som succes", understreger Jens Aaslyng Dall.



Dorrit Sørensens, DEL

Grundig opvarmning giver succes

Hele SOSU Nord blev varmet op til elev-til-elev mentorordning. Ved at give alle ejerskab til projektet har skolen på under et år etableret en succesfuld mentorordning.



Hanne Bundgaard

MENTOR: Entusiasmen boblede i Hanne Bundgaard, da hun i januar 2007 tog hjem fra FoU-konferencen med kufferten fuld af inspiration til den mentorordning, hendes arbejdsplads SOSU Nord var ved at udvikle. Derfor blev det, der kun skulle have væ-

ret et lille afgrænset projekt for tosprogede elever på "Det særligt tilrettelagte grundforløb" bredt ud til alle elever på de tre afdelinger under SOSU Nord.

Faktisk gik det hele så hurtigt, at uddannelsesinstitutionens slet ikke

fik søgt økonomisk støtte hos Undervisningsministeriet, men gennemførte projektet for egne midler og med støtte fra Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration. Og selv om projektet formelt ikke er slut endnu, så har SOSU Nord allerede besluttet at gøre ordningen permanent.

Formålet med elev-til-elev mentorordningen er at øge fastholdelsen af elever på skolen, der uddanner ti procent af samtlige social- og sundhedsassistenter og -hjælpere i Danmark. Eleverne skal opleve, at de er positivt tilknyttet uddannelsen, og de skal kunne hente støtte til at realisere deres faglige og personlige potentiale.

Medejerskab er vigtig

Bag succesen ligger hårdt arbejde på at gøre hele skolen, alle afdelinger, medarbejdere, undervisere og elever til medejere af projektet.

Hanne Bundgaard betegner det som creme, at hun selv fik lov til at sætte det hold, der skulle udarbejde konceptbeskrivelsen af SOSU Nord's elev-til-elev mentorordning. Dermed fik hun mulighed for at udvælge de helt rigtige personer, som brændte for projektet. Og på flere gruppemøder fik de nedskrevet en plan for, hvordan projektet skulle fungere.

"Men det er jo ikke nok at have et godt projekt. Resten af skolen skulle også

varmes op til at deltage", fortæller Hanne Bundgaard.

Derfor blev alt arbejde i forbindelse med projektet offentliggjort på skolens intranet, i håb om at andre ansatte på skolen ville komme med gode ideer og respons på projektet. Projektgruppen holdt desuden møde med alle dem, der møder eleverne først, såsom kontaktlærere og studievejledere. Samtidig var der orientering om projektet på alle administrative møder, og mentorprojektet var et emne på alle ledermøder.

Eksterne samarbejdspartner er involveret

Hanne Bundgaard og hendes gruppe stoppede dog ikke ved det. De greb også fat i de eksterne samarbejdspartnere, som fik en grundig orientering om projektet.

"Vores elever er kun på skolen mellem seks og maksimalt 15 uger, som er afbrudt af lange praktikophold. Derfor er det vigtigt, at vi har nogle gode samarbejdsflader med de eksterne partnere", mener Hanne Bundgaard.

De daglige vejledere på praktikstederne blev derfor løbende informeret undervejs i projektet, således at de kendte til projektet og i dag har forståelse for, at elever, der bliver mentorer, skal have fri en uge for at tage mentoruddannelsen. Håbet er også, at de daglige vejledere på praktik-

stederne vil være opmærksomme på mentorordningen og henvise elever, som er i fare for at falde fra, til ordningen. Alle praktikvejledere blev desuden orienteret om mentorordningen.

Da projektet i august 2007 skulle søsættes, blev skolen lukket ned en halv dag, og alle interne medarbejdere blev på den halve pædagogiske dag gjort bekendt med deres ansvar for at få projektet til at lykkes. Samme metode blev brugt til de eksterne samarbejdspartnere. "Og så var projektet solgt", som Hanne Bundgaard siger.

I dag fungerer elev-til-elev mentorordningen på SOSU Nord-skolerne i både Vodskov, Hjørring og Svenstrup. Hanne Bundgaard fungerer som koordinator på ordningen, og på hver skole er der en tovholder, som holder kontakt med mentorerne og medarbejderne og finder de rigtige mentorer til mentees.

Stor interesse for handlingsplaner

PLANER: Spørgelysten og idérigdommen var stor, da Undervisningsministeriet inviterede til caféspørgerunde om handlingsplaner for øget gennemførelse.

Flere af de fremmødte havde selv erfaringer med handlingsplaner på specifikke områder, der kræver en ekstra indsats, men samtidig efterlyste mange af dem en opsamling på erfaringerne. Hvad virker, og ikke mindst hvad virker ikke.

"Det er oplagt at samle succeshistorierne op og lave best practise på området", foreslog en.

Tanken er ikke Undervisningsministeriet fremmed, og der er allerede planer om at indsamle materiale med eksempler fra landets forskellige uddannelsessteder.

Erfaringerne skal bruges til en slags værktøjskasse, som Undervisningsministeriet bygger i samarbejde med Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration. Værktøjskassen vil blive stillet til rådighed for uddannelsesinstitutionerne, så de kan hente inspiration hos hinanden.

Samtidig arbejder ministeriet på en begrebsvejledning, der enkelt og ligetil forklarer, hvad ministeriet mener, når det for eksempel taler om tilgang og indsatsgrupper.



X-tream learning på hollandsk

Workshop 1

Coaching, masser af praktik og skoleforløb i workshopper bruges i Holland til at fastholde elever, der er i tvivl om deres uddannelsesretning. Kan samme metode bruges i Danmark, spørger parterne bag rapporten deltagerne i en af de mange workshopper på FoU-konferencen.

INNOVATION: Hvordan får man de danske erhvervsuddannelser til at flytte sig fra at være store uddannelsesfabrikker til at være karrierecentre, hvor eleverne tænker nyt, udvikler og innoverer og ikke mindst fuldfører deres uddannelser?

Det spørgsmål tog Dorrit Sørensen fra DEL og Rasmus Zier Bro fra Byggeriets Uddannelser til Holland for at finde svaret på. Her har erhvervsuddannelsescentret Friesland College implementeret den hollandske forsker Frans Majers ideer om en ny pædagogisk tilgang, der fremmer elevernes innovative kompetencer og coacher dem til at tage hånd om deres eget karrierevalg. De arbejder således med unge, som er i fare for at falde ud af uddannelsessystemet, enten fordi de er skoletrætte, eller fordi de er i tvivl om deres fremtid. X-tream learning kalder skolen sit program.

Frans Majers udgangspunkt er, at al læring starter i maven, og efter dialog går det i hovedet – altså modsat af den traditionelle opfattelse af, at læring går fra hovedet til maven.



Derfor er x-tream learning baseret på selverkendelse og praktik i virksomheder. Ved at prøve forskellige fag af i virksomhederne er det målet, at eleverne gennem coaching selv når frem til en erkendelse af, hvad der er den rigtige vej.

"De unge må selv erfare, om de passer eller ikke passer ind i et job", fortæller Rasmus Zier Bro.

Virksomheder tager ansvar

Virksomhederne spiller derfor en meget vigtig rolle i uddannelsen, som består af 50 procent praktik, 20-25 procent coaching og resten af tiden i workshopper, hvor faglærerne varetager opgaven. Undervisningen sker ud fra devisen just-in-time-and-just-enough.

Læring i virksomhederne fylder meget i x-tream learning. En virksomhedsansvarlig samarbejder med eleven om dennes læring. Virksomhederne fungerer der-

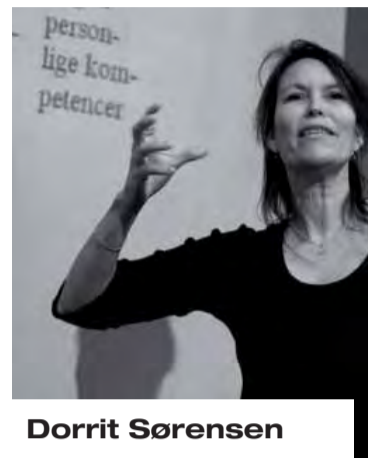
at påtage sig ansvaret. I modsætning til i Danmark skal eleverne ikke have løn under praktikken. De er stadig skolens elever og skal behandles som sådan.

Når eleverne er på skole, deltager de i forskellige faglige workshopper, hvor de kan fordybe sig teoretisk inden for udvalgte fag, mens virksomhederne står for træning i praksis samt evaluering.

Faglærerne har intet med coaching at gøre. Eleverne taler både enkeltvis og i grupper med coachen. Således er der på Friesland College gruppecoaching hver fredag, hvor eleverne medbringer hver deres portfolio, som rummer deres erfaringer og behov. Her bliver det debatteret, hvordan de hver især kommer videre med deres træning. Eleverne indgår målbare aftaler med deres lærer, men de bliver aldrig testet. Deres kompetencer bliver målt. Til gengæld er der sat undervisningsmål på, hvad eleverne skal lære i praktikken.

"Eleverne bliver hele tiden udfordret på, hvordan de indgår i praktikken. Og der bliver arbejdet meget professionelt med refleksion", fortæller Dorrit Sørensen.

Det er meget forskelligt, hvor længe eleverne er i forløbet x-tream learning, da forløbet alene handler om afklaring. Når eleverne har nået en erkendelse af, hvad de vil og har brug for, overgår de til ordinær erhvervsuddannelse.



Dorrit Sørensen



Rasmus Zier Bro

Kan bruges i Danmark

De hollandske ideer vinder gengang hos mange af deltagerne i workshoppen, og der er bred enighed om, at der er nyttige elementer, som kan adopteres af de danske erhvervsskoler.

Deltagerne peger blandt andet på, at den virksomhedsforlagte undervisning i Danmark er lagt meget sent i forløbet. Hvis den lå tidligere, kunne den netop få den afklarende rolle, som den har i Holland.

Samtidig finder mange det spændende, at virksomhederne er så kraftigt involveret i skolerne, så hollænderne formår at integrere skolens og virksomhedernes kultur.

Deltagerne er også fascinerede af den måde, Friesland College har delt ugen op med både praktik, workshopper og refleksion. Samtidig er flere dog bekymrede for den akademiske tilgang med ansvar for egen læring. De er ner-

vøse for, at de svageste elever ikke kan klare presset.

Flere peger også på, at der er behov for udvikling af lærernes kompetencer, så lærerne bliver bedre til at arbejde med for eksempel innovation, research og patenter.

"Lad os sende lærere til Friesland College i en længere periode på efteruddannelse", lyder forslaget fra en af arbejdsgrupperne.

Kampagne skal oplyse indvandrerfamilier



FRAFALD. Mange indvandrerpiger springer hvert år fra deres uddannelse som butikselev. Det skyldes blandt andet de fire skoleophold med overnatning på handelsfagskolen i Odder, som uddannelsen indeholder.

Pigerne springer typisk fra uddannelsen på grund af pres fra familien, der ser forhold som mad, sex, det sociale og selve indlogeringen som barrierer.

Det giver store problemer for både pigerne og de berørte butikker. For pigerne, fordi de må droppe deres drømmeud-

nelse, og for butikkerne, fordi de har svært ved at finde nye elever midt i et forløb. En del af problemet skyldes uvidenhed hos indvandrerfamilierne, men det skal en ny informationskampagne nu gøre op med.

En del af materialet er en film, der hedder "Vi ses på fredag". Den handler om, hvordan skoleforløbet er skruet sammen, og skal vise, at pigerne sagtens kan tage en uddannelse og leve under trygge vilkår, selv om de er væk hjemmefra.

Mentor for en succes

Workshop 5

TEC København har med sin mentorordning halveret frafaldet på grundforløbene i perioden august 2006 til juni 2008. Forløbet har været udviklende ikke kun for forholdet mellem underviser og elev – men for hele institutionen, som har gennemgået en markant kulturforandringsproces.

Mentorordningen skaber fokus på den enkelte elev

Målet for mentorordningen var klart fra start: Man skulle som minimum halvere frafaldet blandt tosprogede elever på TEC, processen skulle sikre integrationen på skolen og i det sociale liv i løbet af uddannelserne gennem netværksdannelse og fokus på den enkelte elev.

Formålet for den enkelte elev var fastholdelse i uddannelsessystemet og at sikre sociale relationer, ikke kun de uformelle – men i særdeleshed også forpligtende relationer og et professionelt netværk til fremtiden. Udfordringerne i processen er mange, eleverne – og ikke kun de tosprogede – kommer uden social kapital, uden uddannelsesmæssig kapital, og de mangler relationer til arbejdsmarkedet qua deres ophav. Derfor er der stort behov for en mentorordning.

Praksisfællesskab er vejen frem for TEC

Strategien var klar, der skulle skabes en lærende organisation. Processen skulle være adaptiv, så man kunne justere undervejs, i forbindelse med at erfaringerne løb ind, og man blev klogere på problematikken. På TEC arbejder man med en kulturændrende strategi

såvel organisatorisk som pædagogisk, således at man kan skabe et praksisfællesskab mellem TEC og omverdenen. Metoden var klar og enkel i ordet, men i praksis kompliceret at få gennemført. På TEC er praksisfællesskabet etableret med mentorordningen som omdrejningspunkt.

Ordningen er baseret på en række grundforudsætninger: Elevens skal ville deltage – det er altså frivilligt og ikke obligatorisk. Med en mentor garanteres eleven hjælp til at finde en praktikplads, eleven skal i 14 dages praktik og modtager desuden undervisning i jobsøgning, samtale og spilleregler på arbejdsmarkedet. Og sidst, men ikke mindst skal eleven møde til de planlagte aftaler med mentor, ellers smides pågældende elev ud af ordningen. Det handler om at skabe respekt for de aftaler, der indgås – og de skal overholdes begge veje. Som mentor skal man også opfylde en række krav, men alle på TEC kan melde sig som mentor, uanset om man hører til det administrative personale eller underviser. Som mentor skal man deltage i et et-dages kursus, hvor man gennemgår de basale krav og forventninger til mentor. Det handler om at møde eleven på elevens præmisser, at styrke netværksdannelsen hos den enkelte, at synliggøre muligheder for den

enkelte, at være deltager i et større vidensdelingsforum, at deltage i mødeaktivitet mellem elev, uddannelseskonsulent og virksomhedsmentor, når eleven begynder på sin uddannelse, og være med til at præge den pædagogiske udvikling på fremtidens TEC.

I workshoppen blev rekrutteringsproces for elever diskuteret ivrigt – og holdningerne var mange. Eleverne blev "tvunget" med til informationsmøder, hvor de blev udvalgt/udpeget til at deltage i mentorordningen. De blev udvalgt via navn, fysisk fremtoning og gruppeadfærd – og det er bestemt ikke uproblematisk, men har vist sig særdeles effektivt og har været med til at sikre de gode resultater. Men det er ikke kun tosprogede elever, der deltager i ordningen.

Mentorerne rekrutteres frivilligt – og honoraret er næppe det, der lokker, men snarere opfattelsen af at være med i et større fællesskab samt ønsket om at være noget mere for den enkelte elev og ikke mindst ønsket om at påvirke den fremtidige udvikling på TEC.

"Mentorordningen på TEC er en succes, man ikke er kommet nemt til, men resultaterne taler for sig selv. Ressourcerne skal findes, også efter at ekstrabevil-

lingerne stopper", udtaler Charlotte Gjermandsen, Pædagogisk Udviklingskonsulent, TEC, Udvikling og Kommunikation.

Kulturforandringsprocessen stiller skarpt på erfaringer og viden

Vejene til at forandre kulturen i organisationen er mange. På TEC har man benyttet mange redskaber til at opnå synlige resultater. Det første var at lægge målsætning og arbejdsmetode fast. Det handler om at være en lærende organisation – ikke bare i ord, men også i handling. Der blev benyttet både kvalitative og kvantitative undersøgelser og viden fra dagligdagen til at finde den rette metode.

Her var overraskelserne mange – en del undervisere ønskede faktisk ikke at undervise tosprogede, en del ville ikke tage hensyn til særlige udfordringer. Det handlede i høj grad om at få gjort op med myter og forestillinger ikke bare blandt elever, men i allerhøjeste grad også blandt personalet. En del havde myter om udfordringerne. Metoden endte med at blive "kulturpakker".

Kulturpakkerne er et kursusforløb, der skal

udvikle kulturelt intelligente medarbejdere med kulturelt engagement, en høj grad af kulturel forståelse og ikke mindst forståelse af interkulturel kommunikation og udfordringerne med dette. Der blev benyttet mange simple spørgsmål og begreber, for eksempel *"Hvordan bliver man dansker?", "Hvad vil det sige at være bindestregsdansker – fanget mellem to kulturer?"*

I kulturpakkerne indgår også en kort gennemgang af Islam – fakta og fiktion. Den grundlæggende viden skal på plads for at kunne agere i fremtidens undervisningsmiljø. På TEC er man godt rustet efter en stor kulturforandringsproces til at gribe morgendagens udfordringer nu.

"Det lange seje træk er kulturforandringen, men den stiller langt højere krav til personalet, end den gør til eleverne. Vi skal være klar til at forandre os i en foranderlig verden, ellers har vi ingen chancer for at skabe positive resultater i undervisningen – og uanset hvad, bliver udfordringerne ikke mindre på TEC", udtaler Lykke Rømer, underviser på TEC.

FAKTA:

I alt har over 300 elever sagt ja tak til en mentor, 93 ansatte er blevet mentorer. Frafald blandt elever med mentor i perioden august 2006 – juni 2007: cirka 28 %. Frafaldet blandt elever med mentor i efteråret 2007: 16,6 % (alle TEC's elever). 15,1 % (elever med anden etnisk herkomst).



Charlotte Gjermandsen, TEC

Hvordan skal grundforløbet pakkes

Workshop 9

Erhvervsskolerne får med EUD-reformen større muligheder for at skræddersy grundforløb til særlige grupper af elever. Men hvordan skal skolerne gribe opgaven an, lyder spørgsmålet, da Aalborg tekniske skole inviterer til workshop om forskellige grundforløbspakker på det tekniske område



Verner S. Sørensen

inden om af Undervisningsministeriet og den nye lovgivning.

Men selv om skolen har erfaringer med særlige forløb, så diskuteres der stadig heftigt på lærerværelset og til møder, hvordan for eksempel de særlige grundforløb harmonerer med det almene grundforløb, som også skal individualiseres. Og den diskussion inviterede de workshopdeltagerne på FoU-konferencen til at deltage i.

de særlige behov, de nye grundforløbspakker kræver.

Som baggrund for diskussionerne har de erfaringerne fra Mekanik, Transport og Logistik (MTL), som for tre år siden etablerede et særligt forløb på uddannelsen. Dengang slog uddannelses- og erhvervsvejlederne alarm, fordi frafaldet var alt for stort.

"Vi gik over til team om eleverne, og det betød, at frafaldet faldt fra katastrofale 25 procent til 13 procent", fortæller Verner Smed Sørensen fra MTL på Aalborg tekniske skole.

En af de gode erfaringer, projektet bragte med sig, er, at elevernes uformelle kompetencer har stor betydning for, om eleverne gennemfører uddannelsen.

"Vi havde en lang snak om, hvordan vi skulle anbefale eleverne at placere sig i forløbet. Skulle vi udelukkende se på deres faglige kompetencer, eller skulle vi fokusere mere på de uformelle kompetencer. Skulle vi rette os efter det, læreren anbefalede, eller det, eleven selv syntes. Og det viste sig, at de uformelle kompetencer har stor betydning for gennemførelsen. Ved at fokusere på dem klarede flere elever sig igennem. De når det samme som i de andre forløb, men der er mere fokus på metoden", fortæller Verner Smed Sørensen.

Skolen fandt også ud af, at en kombination af autentiske fag-

lærere, der kan deres fag, og socialpædagoger, der kan hjælpe med de mere personlige sider af uddannelsen, er ideel.

"Eleverne kan godt lide, at der er flere forskellige at tale med," siger Verner Smed Sørensen.

Eleverne arbejder i hold på åbne værksteder, men der bliver stillet forskellige opgaver og benyttet forskellige metoder til de enkelte elever.

"Det er umuligt at få 14 elever til at lære i takt. Derfor må vi tage elevernes forskellige læringsstile alvorligt og finde ud af, hvad den enkelte elev har brug for", mener Verner Smed Sørensen.

Ideen om fokus på elevernes uformelle kompetencer vinder genklang, da problemstillingerne bliver diskuteret i grupper i workshoppen.

"Vi er enige om, at deltagerforudsætningerne må tage udgangspunkt i de uformelle kompetencer, da de er drivkraften i forhold til grundforløbspakken. Vi oplever også, at eleverne ofte er meget realistiske om deres egne kompetencer, men der er selvfølgelig også nogle, som ikke er det. Derfor er det også vigtigt at se på, hvad læreren anbefaler", lyder det fra en af grupperne.

Flere af grupperne har også diskuteret, hvordan skolerne undgår

at stemple eleverne, men uanset hvordan de vendte og drejede problemstillingen, så ville de på en eller anden måde komme til at sætte eleverne i bås.

Dog fremhæver en deltager, at stemplingen kan foregå mere eller mindre raffineret. Hun peger på, at Aarhus tekniske Skole havde tre forløb på bygge- og anlægslinjen, som blev kaldt motorvejen, landevejen og skovstien. Den sidste betegnelse var ikke just attraktiv for eleverne, derfor døbte skolen forløbet om til væksthuset, hvilket sender et helt andet signal.

Når det kommer til lærernes kompetencer, når grupperne frem til, at den enlige lærer, som kører sit eget undervisningsforløb, er en saga blot – i alle tilfælde i grundforløbet. Der er brug for at samle forskellige lærerkompetencer, når der arbejdes i team.

Aalborg tekniske skole kan kun nikke genkendende til de mange debatter og overvejelser, der dukker op under gruppearbejdet.

"Vi står midt i et paradigmeskift med større ansvar for egen læring. Nu har vi mulighed for at indrette forløbene efter, hvem der søger vores uddannelser, og det giver en chance for at få et mere intensivt samarbejde med Ungdommens Uddannelsesvejledning," siger Ole Ervolder fra Aalborg tekniske skole.



Ole Ervolder

PAKKER: EUD-reformen er i gavehumør, men hvad skal skolerne egentlig putte ind i pakkerne? Det dilemma har de eksperimenteret med på Aalborg tekniske skole, hvor de var i gang med et forprojekt for elever med særlige behov, da skolen blev overhalet

Lærerne på Aalborg tekniske skole har blandt andet diskuteret, om eleverne på et grundforløbshold skal ligne hinanden, hvornår skolens undervisning lapper over produktionsskolerne, og om man skal have nogle særlige lærerkompetencer for at kunne tilfredsstille

Elevplan holder styr på grundforløb

STYRESYSTEM: I stedet for at belaste skolens hjemmeside med tunge dokumenter kan erhvervsskolerne i fremtiden henvise til det webbaserede planlægningsværktøj Elevplan, der holder styr på skolernes undervisningsplaner og viser skolernes udbud af grundforløb i de nye indgange og de mange nye grundforløbspakker, der tilbydes særlige grupper af elever.

"Ved at lægge et link ind til Elevplan kan I nøjes med en henvisning på jeres egen hjemmeside uden at skulle døje med tunge dokumenter, som kan ændre sig to dage efter, siden er blevet opdateret", fortæller Folmer Kjær fra UNI•C.

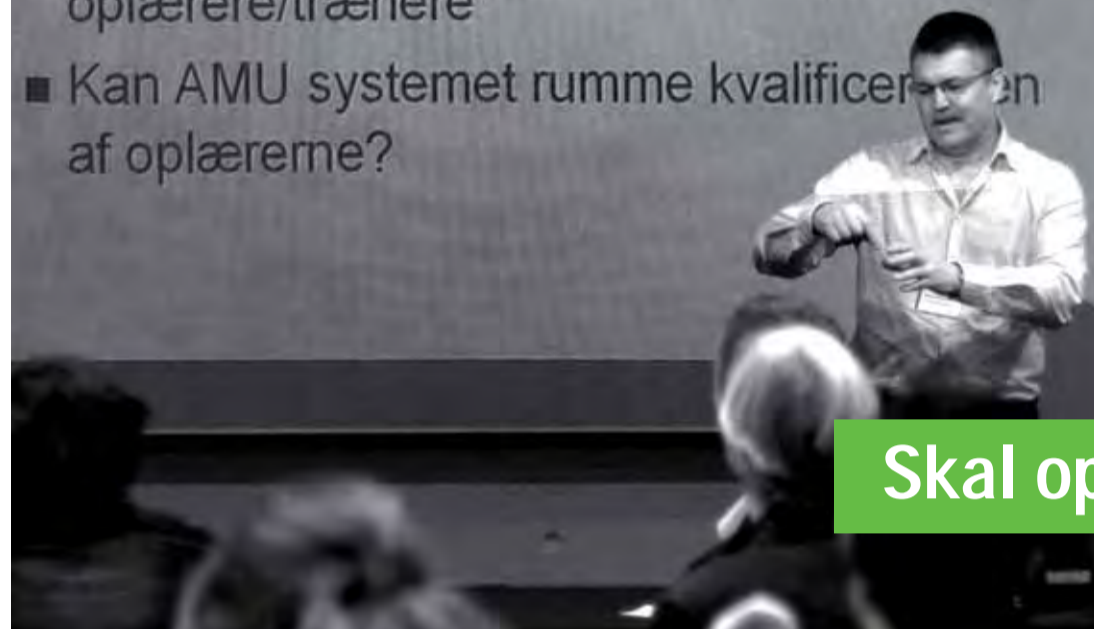
Elevplan er relanceret i et nyt design den 30. april i år og giver skolerne muligheder for at holde styr på de mange individuelle undervisningsforløb, EUD-reformen medfører fra 1. juli 2008. Elevplan er leveret med en række standardopsætninger, som skolerne kan benytte sig af, eller de kan producere deres egne.

Elevplan hjælper desuden skolerne med at sikre, at alle elever får den undervisning, loven kræver, idet systemet sørger for, at en elev, der er tilknyttet et udbudt forløb, også automatisk er knyttet til forløbets bundne aktiviteter.



Spørgsmål til diskussion

- Hvilke kompetencer skal "Trainers of trainers" have?
- Hvilke organisatoriske udfordringer har skolerne i kompetenceudviklingen af oplærere/trænere
- Kan AMU systemet rumme kvalificeringen af oplærerne?



Skal oplærerne uddannes?

Workshop 13

Der mangler en kvalificering af oplærerne på praktikvirksomhederne, men løsningen kan både være dyr og belastende for samarbejdet med skolerne.

Der er alt for mange, som har en dårlig oplevelse af deres virksomhedspraktik, og det kan i mange tilfælde være, fordi oplærerne ude på virksomhederne ikke er rustet godt nok til opgaven. Og indtil videre er der ikke rigtig nogen, der har gjort noget ved det.

"Der er en lang og sej tradition for, at den halvdel af uddannelsen, der har med praktik at gøre, den blander man sig ikke i – det er virksomhedens egne

sager", konstaterer Morten Piil fra PIIL - Oplæring i Dialog.

I forbindelse med FoU-projektet "Kvalitetssystem for praktikkdelen af erhvervsuddannelserne" er der lavet en analyse af nogle andre uddannelsessystemers praktikvejlederuddannelser samt udenlandske ordninger på dette felt, og her konstateres, at der mange steder er et ret højt akademisk krav til praktikvejlederuddannelserne.

Når det gælder erhvervsuddannelserne, er der intet formaliseret om uddannelse af oplærerne.

"Der er i dag nogle få virksomheder, der har en form for praktikvejlederuddannelse, men det er meget småt og meget sporadisk. Selv om der foregår efteruddannelse af faglærte, er det åbenbart ikke indlysende at uddanne videre til praktikvejledere. Det er fortsat et meget beskedent antal".

Det bliver ofte lidt for tilfældigt, når der skal vælges oplærere til de unge, og det er derfor, de unge kan opleve ikke at have en optimal praktiktid.

"Det bliver sådan lidt efter det forhåndenværende søms princip. Der stilles ingen særlige krav", fortæller Morten Piil.

I tidligere projekter er det undersøgt, hvordan forholdene er i

vores naboland Tyskland og her eksisterer en lovgivning om, at man skal uddanne praktikvejlederen. Og det har ført gode resultater med sig. Da loven på et tidspunkt blev suspenderet i en periode, kom der mærkbart flere konflikter og problemer, og selv om loven fortsat ikke påbyder oplæruddannelse, er 80-90 % af alle oplærere i Tyskland uddannede til hvervet.

Arbejdet i workshop 13

Vi kan ikke alle gøre som SOSU

Der er brancher i Danmark, som klarer udfordringen med uddannelse og kvalificering af praktikvejledere og oplærere rigtig godt. På SOSU-området har man et ganske etableret system, der uddanner praktikvejlederne til at klare opgaven.

"Det er jo som to forskellige verdener. SOSU betragter det som et must, hvorimod andre lange erhvervs-, tekniske og merkantile uddannelser ikke stiller nogen krav til dem, der oplærer. Der er virkelig en stor forskel", siger talsmanden for en af workshoppens arbejdsgrupper.

Gruppens samtale er gået meget på, hvad der kan være årsag til den store forskel, og er

nået frem til, at det har noget at gøre med at grundlægge traditioner.

"SOSU er en ny uddannelse, og her har man fra starten skabt nogle traditioner og faste krav til uddannelsen af oplærerne. Det er lettere at få grundlagt de gode systemer fra starten af, end det er at indføre dem senere", siger talsmanden.

Hos SOSU er der andre ansættelseskrav til praktikvejledere end på øvrige områder. Praktikvejlederen søges direkte, bliver uddannet fra start og får et løntilskud, som også motiverer til at tage opgaven alvorligt og prioritere ansvaret højt. *"Andre uddannelser er gamle, nogle er flere hundrede år gamle, og der er nedarvet nogle traditioner, som ikke lige er til at ændre".*

Vi skal ikke sætte samarbejdet på spil

I diskussionen om at oprette egentlige praktikvejlederuddannelser er aktørerne ude på virksomhederne utroligt vigtige, og samarbejdet mellem skolerne og oplærerne ude på virksomhederne er altafgørende for kvaliteten af praktikforløbet, konkluderer en af workshoppens arbejdsgrupper. Derfor skal man træde varsomt, når man snakker om, at de ikke er gode nok og skal uddannes.

"Vi kan nemt komme til at gå praktikstederne for nær i forhold til noget, de har lavet i mange år, hvis vi begynder at snakke deciderede uddannelser", siger talsmanden for gruppen.

"Vi kan godt blive enige om, at der skal gøres noget, og at en uddannelse er en god idé. Der er bare meget ved det, som er besværligt – især i forhold til samarbejdet med virksomhederne".

Derfor er gruppens forslag, at man snarere end en meget akademisk præget uddannelse går en anden vej.

"Et tættere og mere systematisk samarbejde med virksomhederne kan give os det samme. Det vil virksomhederne bedre kunne acceptere, end hvis vi som skoler kommer og skal bestemme over noget, der reelt foregår i deres hverdag. Det er helt klart samarbejdet, vi skal lægge vores energi i".



Nytænkning af medier motiverer de unge

Workshop 14

Ved at inddrage podcastteknologien, weblogs og lyd i undervisningen forbedres elevernes kompetencer. De unge engagerer sig, fordi de i forvejen er fortrolige med den nye teknologi, og bliver samtidig udfordret til at tænke i nye baner.

I stedet for at anskue internettet som et tidsrøvende og fordommende medie bør lærerne udnytte elevernes viden og engagement i internettet, mener den internationale koordinator Bo Steen Larsen og lærer Laura Cecilie Smith Hansen fra Niels Brock. Forsøg med brug af podcasting i undervisningen har vist, at eleverne bliver motiverede, når de i skolen får lov til at arbejde med noget, der også interesserer dem i deres fritid.

Elever på hjemmebane

"Fordelen er, at de unge kender til mediet og her er på hjemmebane. Det giver dem en sejrsværelse. Så er det vores opgave som undervisere at integrere fagligheden i det velkendte medie", siger de to lærere, der anvender podcastteknologien i deres undervisning.

Tre skoleklasser på Niels Brock samarbejder via internettet med tre skoleklasser fra London, hvor de diskuterer kulturforskelle og gensidige fordomme ved at sende audiovisuelle filer, som de har produceret på egen hånd. Løbende evaluerer de danske og engelske elever deres podcasts. Dette foregår i realtime med webcams og headset. Projektet afsluttes med elevbesøg hos klasserne i London i uge 11.

"Eleverne tør i højere grad tale engelsk end ved normal klasseundervisning. De har overskud, fordi de ikke udelukkende føler sig forpligtede til at udtale ordene korrekt. Nu handler det også om at lave et godt produkt", siger Laura Cecilie Smith Hansen.

Variation motiverer

Arbejdet med internettet i skoletiden kan resultere i, at eleven arbejder alene foran computerskærmen. Derfor er det vigtigt stadig at gøre brug af klasseundervisning, hvor eleverne udveksler ideer og evaluerer hinandens projekter.

"Det er vigtigt at fokusere på variation. Når man gør brug af både kridt, tavle og computer, fastholder man samarbejdet mellem lærere og elever. Det optimale er, at eleverne får mulighed for at være sociale digitalt sammen med lærerne", siger Bo Steen Larsen.

Undervisning i cyberspace

Weblogs er et andet brugbart læringsværktøj i forbindelse med undervisningen. Eleverne har i forvejen et bredt kendskab til at lave profiler på hjemmesider, som for eksempel Facebook og MySpace. For at imødekomme et fagligt perspektiv har Laura Cecilie Smith Hansen oprettet et lukket netværk, hvor eleverne har mulighed for at bevæge sig rundt virtuelt. Her opretter eleverne hver

deres profil på engelsk, vedhæfter links om fagligt relevante emner og forfatter engelsksprogede tekster til hinanden. Lærerne er også inddragede. I stedet for at give beskeder til eleverne i klasseværelset, har lærerne mulighed for at skrive dem i internetforummet. Et initiativ, der får begejstrede elever til at sætte sig ved tastaturet i skoletiden.

"De unge har brug for at vide, at de også kan bruge internettet professionelt. At de kan udnytte deres viden og bruge den langsigtet i forbindelse med deres uddannelse og ikke kun i fritiden", understreger Laura Cecilie Smith Hansen.

Bryd lydmuren og de vante rammer

Et andet nyt og innovativt projekt er for nylig blevet sat på elevernes skoleskema på Århus Købmandsskole og er navngivet "Bryd lydmuren".

Eleverne skal optage lyd fra deres omgivelser. Det kan være alt lige fra egne fodtrin til selvkomponeret musik. Audiokunstnere fra Danmark deltagere i undervisningen som inspiration til elevernes egne produktioner.

"Vi vil med dette projekt bryde rammerne. Eleverne skal lære at tænke i nye baner og udvikle sig både personligt og fagligt. Det er processen, der er målet", siger lærer Lena Søllingvraa Walters.

Elevernes egne initiativer og kreative ideer er udgangspunktet. Sammen med elever fra seks andre erhvervsskoler og ungdomsskoler fra Danmark og med online forbindelse til tyrkiske skoler samarbejder skoleklasserne på tværs af projektet.

"De unge skal lære at samarbejde og idéudvikle på deres projekter. De bliver kastet ud på dybt vand, fordi der ikke er noget "rigtigt" og "forkert". Og jeg er sikker på, at denne oplevelse vil røkke ved deres identitet og selvopfattelse", siger Lena Søllingvraa Walters.

Et af projektets resultater er en 24-timers event den 16. maj i Ri-dehuset i Århus, hvor elevernes produktioner vil kunne opleves. Eleverne står også selv for arrangementet.

På student2student.ning.com kan du surfe rundt i Laura Cecilie Smith Hansens forum, som hun har oprettet til sine elever. På brydlydmuren.dk kan du læse mere om projektet.



Selvstændighedsfonden støtter og udvikler projekter i undervisningsmiljøet



Selvstændighedsfonden er sat i søen for at sætte fokus på projekter, der understøtter folks holdninger til iværksætteri. Formålet er at styrke Danmarks konkurrenceevne gennem øget interesse for det at blive selvstændig og innovator. Fondens midler bruges til at understøtte projekter og aktiviteter, der fremmer selvstændighedstrangen hos den enkelte og sikrer visionen om Danmark som et af de førende europæiske lande inden for innovation.

Selvstændighedsfonden støtter projekter for undervisere af elever i alle aldre – lige fra 0. klasse til ph.d'er på universitetet. Selvstændighedsfonden har udpeget følgende tre strategiske fokusområder: Projekter,

der medvirker til at skabe en sammenhængende iværksættersøjle i hele uddannelsessystemet, projekter, der medvirker til opkvalificering af undervisernes og vejledernes kompetencer inden for iværksætteri, og projekter, der skaber netværk, kontakter og tæt samarbejde mellem erhvervslivet og uddannelsesinstitutionerne.

"Du kan læse meget mere om selvstændighedsfonden på selvstaendighedsfonden.dk – og vi er naturligvis altid klar med råd og vejledning om støtte til innovative projekter", udtaler Valdemar Duus, projektleder, Selvstændighedsfonden.

Dobbeltbonus ved mentorordning

Workshop 19

Der er hele to gode historier at fortælle, når elever er mentorer for elever, viser erfaringer fra social- og sundhedsuddannelserne i Nordjylland, der på under et år har etableret en succesfuld mentorordning.

MENTOR: "Motivationen for vores projekt var fastholdelse, men i tilgift har vi fået en udfordring til de ressourcestærke elever. For kors, hvor har de flyttet sig, siden vi gav dem ansvar gennem mentorordningen. Det er også en ressource, jeg synes, vi skal tænke med".

Sådan sagde koordinator på SOSU Nord's elev-til-elev mentorordning, Hanne Bundgaard, da hun på FoU-konferencen i plenum fremlagde skolens arbejde med mentorordningen.

Og Per Stig Andersen og Ingrid Schmidt, tovholdere på projektet i henholdsvis Hjørring og Vodskov, er enige. Der er dobbeltbonus på mentorordningen. Mentees, der ofte er i fare for at forlade uddannelsen, fortsætter og er ofte meget glade for den hjælp, som de kan få fra deres medstuderende, og mentorerne blomstrer ved ansvaret og får udvidet deres horisont både menneskeligt og fagligt.

Projektet, der blev søsat 1. august 2007, er endnu ikke evalueret, men indtil nu tegner forsøget til at være en succes, og projektet er da heller ikke længere et projekt, men en integreret del af SOSU Nord's tilbud til eleverne.

"Vi har ikke haft nogle mentees, som er sprunget fra, men jeg tror, at der var nogle af dem, som ville have gjort det, hvis vi ikke havde tilbuddet. Så sent som den anden dag mødte jeg en ung pige, der akut manglede en mentor. Hun var havnet i en gruppe, som hun ikke kunne med, og bare det, at jeg kunne love hende en mentor i løbet af et par dage, som kunne hjælpe hende med at finde sig til rette i en gruppe, og at der blev taget affære på det med gruppen, gjorde, at hun ikke sprang fra, hvad jeg tror, hun var parat til", fortæller Ingrid Schmidt.

Hjælp til afkodning

Ideen bag elev-til-elev mentorordningen er at øge fastholdelsen og give elever, der har behov, ekstra faglig, personlig eller sproglig hjælp fra elev til elev. Eleverne skal opleve mentorordningen som et ufarligt og ligeværdigt supplement til de mange andre støttemuligheder, skolen råder over.

"Vores mentees har generelt svært ved at afkode den uddannelses- og arbejdsverden, de er på vej ind i – det gælder især de helt unge elever og elever med en anden kulturel baggrund end dansk.

Det er svært for mange at finde ud af gruppearbejde og skolens forventninger til dem. Og mange både danskfødte og indvandrere ønsker hjælp til dansk. Mentorernes opgave er derfor langt hen ad vejen at hjælpe med at afkode den verden ud fra deres mere erfarne perspektiv. De kan stadig huske, hvordan det er at stå i situationen. Det kan vi andre ikke", forklarer Per Stig Andersen.

Hver gang, en elev ønsker en mentor, bliver der indgået en skriftlig kontrakt, hvoraf det fremgår, hvad det er, menteen ønsker hjælp til, og hvad mentee kan forvente af mentor. Og problemerne kan være meget varierende – store og små.

"Vi har alt fra den nyseparerede med fire børn, som ikke kan få enderne til at nå sammen, til hende, som gerne vil have hjælp til at forstå, hvorfor man ikke kan putte rødbered på en sildemad med karrysalat, når det nu ser så flot ud", siger Ingrid Schmidt.

Semiprofessionelt forhold

Selv om den skriftlige kontrakt skal understrege, at mentorordningen er semiprofessionel og ikke en mulighed for at få nye venner, så er skolen meget opmærksom på, at nogle mentees måske godt kan få den opfattelse. Derfor får mentorerne en uges uddannelse, hvor de blandt andet lærer at holde en halvprofessionel distance.

"Der er ikke lagt op til venskab, men det må gerne opstå. Vi lærer derfor mentorer at være opmærksomme på, hvor langt de vil gå. De er naturligvis velkomne til at komme til os, hvis de er i tvivl om, hvordan de skal tackle situationen", siger Per Stig Andersen.

Mens mentee ofte selv beder om en mentor eller bliver henvist af uddannelses- og erhvervsvejleder eller kontaktlærer, så bliver mentorerne rekrutteret blandt de elever, som er lidt længere i uddannelsen – rettesnoren er, at mentoren skal have været gennem første skoleforløb og gerne være i 1. praktikforløb. Mentorerne skal desuden have både fagligt og personligt overskud og være villige til at indgå i et varigt samarbejde, der godt kan række ud over selve uddannelsesperioden. Aldersmæssigt ligger de mellem 22-50 år. Enkelte er blevet afvist, fordi deres kontaktlærer vurderede,

at de på det pågældende tidspunkt havde nok at gøre med at gennemføre deres egen uddannelse.

Uddannelse er en gave

Jobbet som mentor er ulønnet, frivilligt og foregår i fritiden, og mentorerne melder sig oftest, fordi de ønsker at hjælpe andre og selv kan huske, hvordan det føles og opleves at være på det samme usikre sted.

"Vi har oprettet en mentoruddannelse på en uge, som vi betragter som en gave, mentorerne får for deres arbejde. De får et bevis på, at de har været gennem uddannelsen, og jeg vil tro, at det tæller positivt på arbejdspladserne, at man har bevis på, at man tør tage ansvar for andre", siger Per Stig Andersen.

Uddannelsen veksler mellem oplæg og elevaktivitet, og mentorerne får forskellige redskaber til rollen som mentor gennem ny viden, øvelser og diskussioner.

"Vi lægger meget vægt på ligeværdighed i mentorordningen. Derfor snakker vi meget om, hvordan det er at være mentor og gøre mentee til direktør i eget liv. Meningen er jo ikke, at mentoren skal ind og styre mentees liv", fastslår han.

Mentoruddannelsen handler også meget om accept, tillid, værdier og kulturelle konflikter. Derfor mødes mentorerne på den sidste dag med en flok tokulturelle elever til en snak om, hvad der er vanskeligt i uddannelsen i Danmark og ved sproget, når man har en anden kultur.

"Vi oplever, at der mange gange er to verdener på samme skole, og det åbner mange øjne, når eleverne giver sig tid til at fordybe sig i en samtale, kan vi se", fortæller Per Stig Andersen.

Ud over det rent faglige giver mentoruddannelsen også tovholderne mulighed for at se mentorerne an.

"Det er så vigtigt, at vi kender dem godt, så vi kan snakke sammen bagefter og sætte dem sammen med de rigtige mentees", fastslår han.

Når eleverne fungerer som mentorer, bliver de inviteret til café-eftermiddage, hvor de får faglige oplæg, som de selv har indflydelse på, og der er mulighed for at snakke problemer og udveksle erfaringer.

Indtil videre har det ikke været svært at finde de 50 mentorer, som hidtil er blevet uddannet af to omgange. Men det kniber lidt med at få fyldt holdet til 3. omgang.

"Vi skal være bedre til at sælge ordningen. Det er jo ikke noget, vi er vant til. Samtidig skal vi også blive bedre til at sortere i, hvem der faktisk har brug for en mentor, og hvem der godt kan klare sig selv. Det har jo vist sig, at nogle mentees slet ikke brugte ordningen alligevel. Vi har fortsat nogle ting at tænke over", fastslår Per Stig Andersen.



De vilde drenge får smag for arbejdet

Workshop 3

Et unikt samarbejde mellem byggebranchen, kommunen og skolerne i Odense giver de vilde unge en chance for at prøve erhvervet af, før de kaster sig ud i en uddannelse, de måske ikke kan klare. Forpraktikordningen er en succes.

Det er drenge med ild i benene. De har lige haft ni års skolegang, og nu gider de bare ikke mere. Traineeordningen, som er skabt for at hjælpe netop disse unge, virker ikke, og gruppen er blevet glemte.

"Vi mangler nogle, der har forståelse for, at ikke alle er lige boglige. Det samarbejde, vi har lavet, tager fat i de her drenge, holder fast i dem og giver dem en uddannelse", fortæller Max Enggaard fra byggebranchen, der er begejstret for den nu et år gamle ordning "Erhvervslivets 10. klasse" i Odense. "Dansk Byggeri er meget positive, det bør spredes over hele landet, så vi kan mindske det store frafald".

Konceptet bag den succesrige forpraktikordning er, at man i et år kombinerer skolegangen med et lønnet praktikforløb, hvor dispensationer gør, at de unge kan arbejde på lige fod med lærlingene i deres praktikvirksomhed, når det gælder håndtering af maskiner og materiel. Teknisk skole laver så et særligt forløb, hvor undervisningen tilpasses og gøres meget praksisnær, og hvor der kun er to dages undervisning – resten af

tiden arbejder eleven ude i praktikvirksomheden.

"Når eleverne ved, at det kun er to dages skole om ugen, så finder de sig i bøgerne. Og når de så kommer hen på teknisk skole, så ved de, hvordan det er ude i virkeligheden, og så er det lettere at komme igennem, selv om man måske ikke kan følge så godt med i timerne", siger Per Lindegaard Christensen fra Korsløkke Ungdomsskole.

Målet med forpraktikken er, at de unge skal lære branchen lidt at kende, før de kaster sig ud i en uddannelse, og at de langsomt skal vænne sig til at stå op om morgenen, passe skole og arbejde og begå sig ude i den virkelige verden.

De arbejder rigtigt

Og i modsætning til traineeordningen virker denne ordning. Det skyldes blandt andet, at man har kunnet give virksomhederne motivation til at optage brobygnings-eleverne, mener Jens Høffner, som er ordningens initiativtager fra arbejdsgiversiden.

"Der er mange ting, som gør netop denne ordning til den eneste seriøse brobygger-

ordning, jeg har set. Den korte skolegang, den praksisnære undervisning og ildsjælene, som står bag. Men vigtigst er det, at vi har kunnet motivere virksomhederne til at tage elever, det er alfa og omega", fortæller han.

"Den lønnede praktik er både motiverende for eleverne og samtidig en indikation på, at virksomhederne kan stille krav til drengene. Det er vigtigt", siger Jens Høffner og understreger, at de unge i projektet har været glade for at blive taget alvorligt. Og her har samarbejdet med kommunen været væsentligt.

"Vi har reelt fået eleverne til at repræsentere en arbejdskraft, en værdi. Mange små virksomheder valgte før slet ikke at tage unge lærlinge, fordi man ikke kunne bruge dem til noget som helst på grund af ungarbejderdirektivet. I vores projekt har vi fået dispensation fra direktivet, så de unge faktisk kan lave andet end at rydde op og hente sodavand".

Det har kostet blod sved og tårer, men projektet får topkarakterer fra alle kanter. Selv fagforeningerne, som i starten var skeptiske og frygtede, at mestrene ville udnytte arbejdskraften og så ikke tage ansvar bagefter, er positive.

Man har nemlig set, at det virker – ingen bliver udnyttet, og mestrene tager deres ansvar på sig i den unges videre arbejdsliv i virksomheden. Heller ikke de tekniske skoler er andet end begejstrede. De ser nemlig ikke projektet som en konkurrent, men som en mulighed for de elever, der ikke kan klare teknisk skole.

"Så der er ingen, der ikke er positive", siger Hans Koch fra DEL, som har fulgt og evalueret Erhvervslivets 10. klasse-projektet det seneste år. "Og det har været hårdt, men nu er der trådt nogle stier, der kan overføres til og bruges andre steder i landet. Der er lavet forpraktikaftaler mellem skole, kommune og virksomhed, som danner grundlag for dispensationen for ungarbejderdirektivet, og de aftaler ligger og kan blot kopieres, hvis andre skulle have lyst til at prøve. Vi håber alle meget, at det vil sprede sig", siger Hans Koch.

Forpraktikprojektet fra Odense er nu i gang med andet forløb. Første årgang på 28 unge ledte 12 unge over i et grundforløb, en er i lære som kok, en som elektriker, og tre gik videre på andre skoler. Og de, som er faldet fra,

ved skolerne godt, hvor er, de er altså ikke bare forsvundet ud af systemet. De, som har arbejdet med projektet, har haft mange fantastiske oplevelser.

"Jeg husker især to gutter, som skulle i struktørførpraktik. De to havde ikke præsteret at komme til tiden i ni år i folkeskolen, men de mødte troligt op hver morgen kl. 6 for at komme på arbejde og være en del af fællesskabet dér. Så er man altså nået langt", fortæller Jens Høffner.



Jens Høffner • Hans Koch • Per Lindegaard Christensen • Sven Erik Schmidt • Max Enggaard



Fokuseret ressourcesyn reducerer frafald

WORKSHOP 7

Et fastholdelsesprojekt på Niels Brock viser, at der er klar sammenhæng mellem fokuseret opbakning og succesraten for at blive på en uddannelse.

FASTHOLDELSE. Frafald på erhvervsuddannelserne er et stort problem. Ikke mindst fordi der hidtil ikke har været allokateret ressourcer til at iværksætte projekter for at blive klogere på problematikken og på baggrund af det komme frafaldet til livs.

Med støtte fra blandt andet den Europæiske Socialfond har det været muligt at starte et projekt på Niels Brock på Islands Brygge, hvor fokus har været at sikre, at eleverne bliver ført sikkert videre fra ét uddannelsesstrin til et andet.

Projektet blev søsat i 2006 og hedder "Optimér Overgangene – Skab Sammenhængskraft", i daglig tale OOSS. Projektet har resulteret i en masse spændende tiltag, og et af de mere interessante er et specielt indslusningsstrin for særligt svage elever.

"Vi har iværksat en lang række initiativer for at sikre, at eleverne ikke dropper ud allerede i startfasen af en uddannelse eller et praktikforløb. De initiativer, vi har fokus på, er jobcafé, forskellige pædagogiske tiltag i grundforløbsklasserne, en mentorordning, hjemmebesøg og så en speciel opstartsklasse,



Helge Albrechten

som vi kalder for GH, Grundlæggende Handel", fortæller Helge Albrechten.

GH-klassen er for svage elever, der ikke er i stand til at starte direkte på grundforløbsniveau. Enten fordi de ikke er bogligt dygtige, fordi de har kommunikationsproblemer, eller fordi de er vilde og har svært ved at koncentrere sig om skolen. I GH-klassen bliver der lagt meget vægt på, hvad den enkelte kan bidrage med, og det er det, der gør den store forskel. Der bliver holdt mere øje med eleverne, og de bliver støttet og hjulpet igennem forløbet.

"Den første GH-klasse, vi kørte igennem, må vi betegne som en fiasko. Men det er en vanskelig proces, og der var mange ting, vi ikke vidste, hvordan vi skulle gøre, og vi vidste ikke, hvad resultatet ville blive. Men det har givet os rigtig mange gode erfaringer, så det ved vi nu", fortæller Helge Albrechten.

En del af de ting, de har fået væsentligt mere fokus på, er en bedre visitering af eleverne, flere lærerressourcer, et maksimalt antal på 25 elever i klassen og udvidelse af lærerrollen, så kontaktlæreren også supplerer med egentlig opdragelse og påtager sig en del af moderrollen. Den model giver væsentligt bedre resultater, og det betød konkret, at der i foråret 2007 var 13 ud af 18 elever, der gennemførte forløbet, og 16 ud af 24 elever, der bestod i efteråret 2007.

MENTORORDNING. Et andet udspil for at sikre fuldførelse af et uddannelsesforløb på Niels Brock på Islands Brygge er en mentorordning. Her bliver 2.-semester-elever udvalgt til at tage sig af 1.-semester-elever. Formålet er at give de nye elever en god start i uddannelsesforløbet – og fra en person i øjenhøjde. "De nye elever

har brug for en anden elev som kommunikator, fordi der, naturligt nok, opstår en anden samhørighed mellem elev og elev end mellem lærer og elev. To elever er i samme båd, og det giver en større frihed til at spørge om både skole og lærere", fortæller Tine Drud Jensen.



Tine D. Jensen

UDVIKLING. Mentorordningen er blevet godt modtaget af både nye elever og mentorer. For mentorerne er det et ansvarsfuldt hverv, der er med til at udvikle den enkelte elev personligt. Og for de nye elever virker det både spændende

og trygt at være i team med en ældre elev – og så giver det dem en god start.

"Udvælgelsen til mentor sker gennem et udvælgelsesforløb, hvor et team af lærere finder egnede elever. Vi går først og fremmest efter elever, som er engagerede og har lyst til at give deres viden videre til andre. Vi snakker meget med dem og gør det klart, at de altid skal komme til os, hvis der er noget, de er i tvivl om eller har svært ved at håndtere", fortæller Tine Drud Jensen.

FAKTA

OOSS-initiativer:

Jobcafé, GH, pædagogiske tiltag i grundforløbsklasser, mentorordning, hjemmebesøg.

Bliv mediegrafiker i Finland!

Workshop 10

Den stigende internationalisering giver gode muligheder for udvikling. Mange uddannelser kan tages på tværs af grænser, og her præsenteres et eksempel fra erhvervsuddannelserne.



Peter Hvilsom Larsen

GRÆNSESØGENDE. Et samarbejde mellem tre tekniske skoler betyder, at det nu er muligt at tage en del af mediegrafikeruddannelsen i et andet land. Det er skolerne HANSENBERG samt Roskilde og Aalborg tekniske skoler, der står bag projektet, der indtil videre har givet 12 elever mulighed for at tage en del af deres uddannelse i Finland og Norge – og endnu seks elever er klar til at tage til Norge i foråret 2008 for at supplere deres uddannelse med et udlandsophold.

"Man snakker meget om mobilitet på arbejdsmarkedet, men jeg tror mobilitet

i uddannelsen er mindst lige så vigtig. Det er spændende for eleverne og med til at skabe flere muligheder. Derfor prøver vi at lave samarbejder med skoler rundt om i Europa, og indtil videre har vi altså haft elever i Norge og Finland med stor succes", fortæller Peter Hvilsom Larsen.

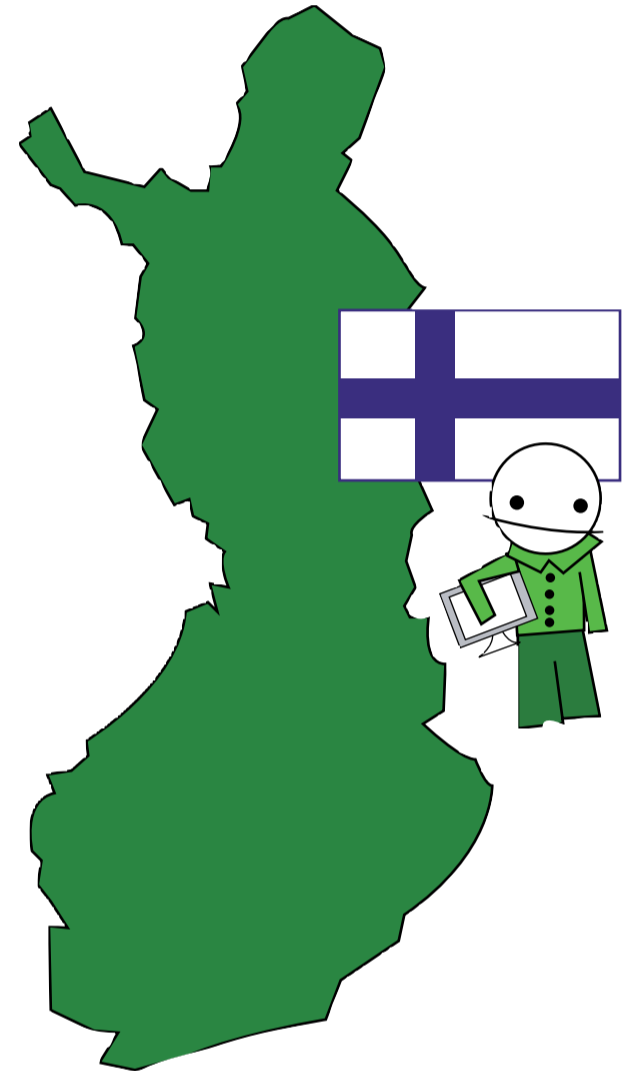
UDFORDRINGER. I forhold til andre uddannelser, kræver det væsentligt mere arbejde at skabe en udvekslingsmodel for en erhvervsuddannelse som for eksempel mediegrafikeruddannelsen. Selv om branchen er en af de mest internationaliserede, er der på nuværende tidspunkt ingen ensretning for hverken skole- eller praktikophold, og det gør det svært at sammenligne uddannelsernes niveau.

"Det har været et stort arbejde at komme så langt, som vi er i dag. For selv om alle vores kolleger rundt om i verdenssynes, det lyder lige så spændende som os, er der stor forskel på, hvordan skolesystemerne er bygget op. Derudover er det svært at sammenligne læreplaner, hvor et ord som for eksempel "avanceret niveau" kan fortolkes og analyseres på mange måder. Det giver en del udfordringer", siger Peter Hvilsom Larsen.

En anden udfordring er økonomi og lovgivning. Projektet finansieres med Leonardo-mobilitetsmidler, som dækker elevernes udgifter til både rejse og ophold. På sigt vil det være spændende at kunne lave deciderede udvekslingsmodeller, men det kræver lovgivningsmæssige ændringer, og at mediegrafikeruddannelsen i Danmark bliver gearret til også at kunne håndtere elever fra udlandet.

TILBAGEMELDING. Indtil videre er der kun 12 elever, der har haft skoleophold i udlandet, så projektet er stadig i sin startfase. Det betyder, at der naturligvis er processer, der kan gøres bedre på baggrund af de indsamlede erfaringer, men langt de fleste tilbagemeldinger er positive.

"For hvert hold, vi sender af sted, bliver vi klogere. Det er klart, at vi følger eleverne tæt og gør alt, for at de føler sig trygge ved situationen. Men typisk kan og tør eleverne meget mere, end vi umiddelbart tror", siger Peter Hvilsom Larsen.



TrænerGuiden – digital håndbog i god oplæringspraksis

TrænerGuiden er et webbaseret værktøj, der kan medvirke til at øge kvaliteten i praktikop læringen og mindske frafaldet, fortalte Lars Kunov fra Industriens Uddannelser og Keld Bille fra Eures i plenum på konferencens 2. dag.

Guiden er modulopbygget efter temaer i oplæringen, og den indeholder lettilgængelig information til oplærere, som har behov for blandt andet

- Forståelse for de unges kultur
- Kendskab til de moderne erhvervsuddannelser
- Værktøjer til uddannelsesplanlægning
- Værktøjer til at håndtere nydanske elever
- Værktøjer til at vurdere elevernes faglige/personlige udvikling
- Bevidsthed om egne roller.

En håndfuld brancher er med, og der er gode erfaringer med brugen af værktøjet.

En række faglige udvalgs sekretariater har oprettet Foreningen TrænerGuide, og derved er der skabt mere solide rammer for den fortsatte udvikling af værktøjet.

Se mere på traenerguide.dk, hvor du også kan abonnere på et nyhedsbrev.



Tæt samarbejde sikrer fokus på frafald



Lone Ørsted

Annette Bondesen

Workshop 22 – Fokus på samarbejde mellem UU og erhvervsskolerne med særlig fokus på forebyggelse af frafald på erhvervsuddannelserne.

Fire erhvervsskoler og fire Centre for Ungdommens Uddannelsesvejledning har i tæt samarbejde udviklet et idékatalog, der sætter fokus på, hvordan man kan reducere frafald på erhvervsuddannelserne.

SAMARBEJDE. Hvad skyldes det høje frafald på erhvervsuddannelserne – og hvem har ansvaret? Det spørgsmål giver mange svar, for det afhænger af en lang række forskellige faktorer, hvor både skoler, elever, forældre og UU-centre spiller en rolle. En arbejdsgruppe med repræsentanter fra fire UU-centre, Aarhus tekniske Skole, Horsens Handelskole, VIA (Vitus Bering CEU) samt Århus Købmandsskole har udarbejdet en rapport, der tager

udgangspunkt i deres forskellige erfaringer med vurdering af eleverne og forebyggelse af frafald.

”Formålet med samarbejdet er at få flere unge igennem en uddannelse. Men det handler også om at dele viden og erfaringer og på den måde skabe større forståelse for hinandens områder og kompetencer”, fortæller Annette Bondesen.

Der er stor forskel på, hvordan de forskellige skoler håndterer frafald, og det gælder også for skolernes realkompetencevurdering af eleverne. Det giver mange spændende indfaldsvinkler, men gør det også svært at strukturere og beslutte en fælles handlingsplan.

”Det er et stort arbejde at sætte en frafaldsordning i system. Der skal observeres, evalueres og beskrives en masse processer og erfaringer og på baggrund af det, skal der så udarbejdes et løsningsforslag”, siger Lone Ørsted.

FÆLLESNÆVNER. Arbejdet har resulteret i et idékatalog med en lang række forslag til, hvordan den enkelte skole kan udvikle sit eget frafaldsprogram. Idékataloget tager udgangspunkt i fire faser: Før eleven starter på grundforløbet, under grundforløbet, overgangen fra grundforløb til hovedforløb og under hovedforløbet. Det sikrer, at eleven hele tiden kan få støtte og motiveres til at fortsætte.

RESULTATER. En ting er at udvikle et fælles system, noget andet er, om det faktisk bliver brugt. For selv om initiativerne er gode, så kræver det stadig, at de implicerede parter har de kompetencer, der skal til, for at kunne realisere initiativerne. Men interessen er stor, for et fælles system betyder også større gennemsigtighed for både skolerne og UU-centrene. Hvilke initiativer, der virker, er dog svært præcist at sige. Men i hvert fald giver et fokuseret frafaldsprogram gode resultater.

”På Århus Købmandsskole har vi 25 indsatsområder for fastholdelse af elever, så det er svært at sige præcis, hvad det er, der virker. Vi kan konstatere at vi har nedgang i frafaldet, men det er svært at isolere et enkelt initiativ”, fortæller Annette Bondesen.



Evaluering af FoU-konferencen

Langt de fleste er overordnet tilfredse med konferencen.

Deltagerne er glade for, at de på konferencen har mulighed for at samarbejde og netværke på tværs af uddannelsesinstitutionerne. Dermed er konferencen fagligt givtig inden for de tilrettelagte rammer, det vil sige workshopperne, plenum, cafeerne. Men deltagerne sætter også stor pris på, at der er mulighed for at mødes i pauserne, hvor de kan diskutere og udveksle ideer.

Dette års model med vekselvirkningen mellem plenum og workshopper er blevet godt modtaget. Det skaber dynamik i konferencen. Desuden oplever flere, at det er en fordel, at der kun er ét projekt i hver workshop, i stedet for to i hver, som det var tilfældet forrige år. Der er blevet mere tid til fordybelse og diskussion – som nogle dog mener, der stadig er for lidt tid til.

I år har der i evalueringerne været større fokus på konferencestedets fysiske rammer, maden og servicen. Det er første gang, konferencen har været brugerbetalt, og flere mener, at konferencen er for dyr i forhold til forplejningen.

Vi arbejder videre

FoU-konferencen 2008 gav stof til eftertanke og masser af inspiration til at arbejde videre på skolerne – og i ministeriet.

"Vi har fået en masse indsigt på denne konference, men vi stopper ikke ved det. Nu ved vi endnu bedre end før, hvad der rør sig på institutionerne, og det er vigtigt, når vi skal understøtte implementeringen af reformen. Tak fordi vi fik lov til at se ind ad vinduet. Det bliver ikke sidste gang..." sagde Finn Togo ved afslutningen af FoU-konferencen 2008.

Han hæftede sig blandt andet ved, at 50-60 procent af eleverne på erhvervsskolerne ifølge en ny undersøgelse siger, at de aldrig er blevet motiveret til at gøre noget innovativt under deres uddannelse. *"Jeg synes, vi har et problem, som er meget håndgribeligt, og som vi er nødt til at gøre noget ved. Det hjælper ikke, hvis vi gør, som vi plejer"*, fastslog han.

"Jeg blev også meget inspireret af elevcitaterne, at det er 100 år siden, at lærerne har været ude på en byggeplads. Vi må have respekten for lærerne tilbage hos eleverne. Det nytter ikke noget, at eleverne oplever, at lærerne ikke ved noget om, hvad der sker i erhvervslivet, hvor eleverne dels er i praktik, dels skal finde job bagefter. I må tænke kreativt på skolerne og

sikre jer, at alle bliver opkvalificerede – ikke alene pædagogisk, men også i forhold til faglig viden om dagligdagen og metoderne i virksomhederne".

Endelig var Finn Togo inde på et eksemplarisk initiativ fra Region Midtjylland: *"Regionerne har fået penge til at dele ud til forskellige uddannelses- og udviklingsinitiativer, og i Region Midtjylland bruger man penge på at uddanne vejlederne, således at de alle får den samme efteruddannelse, uanset hvilken uddannelsesinstitution de arbejder på. Man sikrer sig dermed, at sprogbuget er det samme, så eleverne ikke bliver forvirrede, når noget hedder det ene det ene sted og noget andet det andet sted"*.

Han opfordrede til sidst underviserne og lederne til at følge med i nyhederne på Undervisningsministeriets hjemmeside og på EMU. Især lederne og de administrative medarbejdere, men til tider også lærerne, kan også have stor glæde af at klikke ind på den mindre besøgte portal admsys.uni-c.dk, hvor alle nyheder om de administrative og pædagogisk administrative systemer



Finn Togo

(som Elevplan) findes. Slutmeldingen fra Finn Togo var: *"På gensyn til næste år samme sted – og se mulighederne i stedet for begrænsningerne i mellemtiden"*.



FoU-konferencen 2008 gav stof til eftertanke og masser af inspiration til at arbejde videre på skolerne – og i Undervisningsministeriet.

