

Kompetencebehov i folkeskolen i målgruppen for AMU

Analyse af behovet for AMU blandt faglærte og ufaglærte,
der varetager pædagogiske opgaver i folkeskolen



DANMARKS
EVALUERINGSINSTITUT



Kompetencebehov i folkeskolen i målgruppen for AMU

Analyse af behovet for AMU blandt faglærte og ufaglærte,
der varetager pædagogiske opgaver i folkeskolen

2016

Kompetencebehov i folkeskolen i målgruppen for AMU

Udarbejdet for: Efteruddannelsesudvalget
for det Pædagogiske Område og Social- og
Sundhedsområdet (EPOS)

Denne analyserapport vil blive offentliggjort
på Undervisningsministeriets hjemmeside
www.emu.dk og kan downloades på EPOS
hjemmeside: www.epos-amu.dk

Udarbejdet af:
Danmarks Evalueringsinstitut
Østbanegade 55, 3.
2100 København Ø
T 3555 0101
F 3555 1011
E eva@eva.dk
H www.eva.dk

© 2016 Danmarks Evalueringsinstitut

Citat med kildeangivelse er tilladt

Publikationen er kun udgivet i elektronisk form
på: www.eva.dk

ISBN (www) 978-87-7958-934-6

Indhold

1	Resumé	6
2	Indledning	9
2.1	Formål	9
2.2	Organisering og bemanding	10
2.3	Undersøgelsens design og metode	10
2.4	Terminologi	11
3	Den nye arbejdsdag	12
3.1	En hverdag med mange skift	12
3.2	Arbejdsopgaverne i skolen modtages forskelligt	13
3.3	Pædagoger og faglærte/ufaglærte medarbejdere deler arbejdsopgaver	14
4	Beskrivelse af målgruppen for AMU	15
4.1	Målgruppens størrelse	15
4.2	Målgruppens alder og køn	16
4.3	Målgruppens bopæl	18
4.4	Målgruppens uddannelsesprofil	19
4.5	Flere medarbejdere bruger flere timer på pædagogisk arbejde i skolen	19
4.6	Målgruppen kan være større	20
5	Målgruppens arbejdsopgaver	21
5.1	Pædagogisk ressource i den almindelige undervisning	21
5.2	Primær ansvarlig for den understøttende undervisning	22
5.3	Bevægelse	23
5.4	Lektiecafé og faglig fordybelse	23
5.5	Vikarfunktion	24
5.6	Skole-hjem-samarbejde	24
5.7	Kompetencer som arbejdsopgaverne forudsætter	25
6	Udviklingstendenser, der kræver nye kompetencer	26
6.1	Nye arbejdsopgaver kræver nye kompetencer	26
6.1.1	Kontekst-skifte	26
6.1.2	Flere opgaver på egen hånd	27
6.2	Tøven i ledelseslaget overfor at rekruttere nye medarbejdere i målgruppen	27
6.3	At tælle til 37 timer	27
6.4	Fremtidsscenarier for målgruppen	28
7	Kompetenceudvikling for målgruppen	30
7.1	Generel efter- og videreuddannelse for målgruppen	30
7.1.1	Medarbejdernes egne erfaringer	30
7.1.2	Skolernes prioritering af ressourcer	30
7.1.3	Større fælles kurser	31
7.2	Kurset Pædagogisk arbejde i folkeskolen	31
7.2.1	Deltagernes egen oplevelse af kurset	31

7.2.2	Udbydernes oplevelse af kurset	33
7.2.3	Uddannelsen matcher væsentlige uddannelsesbehov hos deltagerne	34

Appendiks

Appendiks A:	Projektbeskrivelse	36
Appendiks B:	Metodebeskrivelse	41
Appendiks C:	Mål for uddannelsen Pædagogisk arbejde i folkeskolen	43

1 Resumé

Denne rapport præsenterer resultaterne af en undersøgelse af kompetencebehovet blandt faglærte og ufaglærte, der varetager pædagogisk arbejde i folkeskolen. Undersøgelsen er lavet af Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) for Efteruddannelsesudvalget for det Pædagogiske Område og Social- og Sundhedsområdet (EPOS) fra oktober 2015 til maj 2016.

Relevans, faglig kontekst og målgruppe

Med folkeskolereformen i august 2014 blev det muligt på skolerne at ansætte medarbejdere med andre relevante kompetencer end en læreruddannelse til at varetage pædagogiske opgaver, herunder til den understøttende undervisning.

Undersøgelsen sigter mod at give et mere præcist billede af størrelsen af denne gruppe medarbejdere, hvilke opgaver de varetager, og hvilke behov de har for kompetenceudvikling, som kan imødekommes inden for AMU-systemet. Undersøgelsen forsøger desuden at tegne et billede af udviklingstendenser på området med henblik på kompetencebehovet i målgruppen og tegner et billede af den kompetenceudvikling, der finder sted for medarbejderne i målgruppen.

Undersøgelsen er særligt rettet mod EPOS, men det er også forventningen, at resultaterne vil kunne anvendes af udbydere inden for det pædagogiske område. Undersøgelsens resultater vil kunne bruges i forbindelse med overvejelser om, hvordan man inden for AMU-systemet kan imødekomme kompetenceudviklingsbehov blandt faglærte og ufaglærte medarbejdere inden for folkeskolens område.

Hovedresultater

Undersøgelsen viser, at de nye pædagogiske opgaver, som målgruppen skal løse i skolen, skaber behov for kompetenceudvikling blandt de faglærte og ufaglærte medarbejdere i folkeskolen, som bl.a. kan imødekommes inden for rammerne af AMU-systemet. Behovet for viden er steget, og det forventes, at medarbejderne skal kunne agere i den nye kontekst på skolerne efter folkeskolereformen.

Målgruppen varetager mange forskellige opgaver i skolen. Herunder at tilrettelægge og gennemføre understøttende undervisning for en klasse på egen hånd samt at varetage andre pædagogiske opgaver i tilknytning til faglig fordybelse eller lektiecafé, bevægelse eller som ekstra "hænder" i undervisningen.

Undersøgelsen viser, at der er tale om en meget differentieret målgruppe: Nogle kan have mange års erfaring med pædagogisk arbejde, mens andre er uerfarne. Tilsvarende med uddannelsesbaggrunden varierer målgruppen fra personer, der kun har en grundskolebaggrund til personer med en uddannelse som fx pædagogisk assistent. Undersøgelsen giver ikke tilstrækkeligt grundlag for at vurdere, hvor stort et evt. uddannelsesgab der måtte være, fordi vi ikke har tilstrækkeligt indblik de konkrete kompetencer medarbejderne har. Undersøgelsen giver til gengæld et billede af de opgaver medarbejderne i målgruppen varetager og de kompetencer, som dette forudsætter. Det er en opgave for skolelederne på de enkelte skoler at vurdere i hvor høj grad den enkelte medarbejder har behov for kompetenceudvikling i forhold til at kunne løfte de opgaver, medarbejderne pålægges.

Målgruppens størrelse

Registerundersøgelsen viser, at antallet af ufaglærte og faglærte medarbejdere i folkeskolen lå på omkring 2.300 personer i det første skoleår efter reformens ikrafttræden den 1. august 2014. Da det gennemsnitlige timetal er steget gennem skoleåret, har der været en stigning i antallet af fuldtidsbeskæftigede fra ca. 1.200 til ca. 1.600 i løbet af skoleåret 2014/2015.

Fraregner man imidlertid de personer, der er i gang med en uddannelse til lærer, pædagog mv. reduceres målgruppen til ca. 1.700 personer eller 1.200 fuldtidsbeskæftigede henover skoleårets fire kvartaler. Dette tal anser vi for at være mere retvisende for størrelsen på målgruppen for AMU, fordi disse studerende ikke er oplagte deltagere for pædagogiske AMU-kurser.

Der er dog grund til at antage, at der herudover er en del personer, der er ansat i landets SFO'er, men som i et eller andet omfang også udfører pædagogisk arbejde i folkeskolen på timebasis eller som "udlån" fra SFO'en til skolen.

Omkring to ud af tre medarbejdere i målgruppen er på deltid med under 32 ugentlige timer. 61 % er kvinder, og flertallet er i alderen 40-60 år. De to regioner hvor der bor flest medarbejdere fra målgruppen, er Region Syddanmark, hvor 28 % bor, og Region Hovedstaden, hvor 26 % bor.

Samlet set har målgruppen for AMU i folkeskolen en sådan størrelse, at der er grund til at antage, at der også fremadrettet er behov for et eller flere AMU-kurser for målgruppen. På den anden side er målgruppen ikke større end, at det sætter begrænsninger for, hvor mange kurser og udbydere der er brug for. Hertil kommer, at det forhold at målgruppen er så forskellig med hensyn til pædagogiske forudsætninger, taler for at beskrivelser af uddannelsesmål ikke bliver for snævre.

Medarbejderne har fået en ny arbejdsdag

Undersøgelsen viser endvidere, at arbejdsdagen ofte splittes op mellem skole og SFO for medarbejderne i målgruppen, og i forlængelse heraf har de typisk også omskiftelige arbejdstider.

Derudover ser vi, at pædagoger og gruppen af faglærte og ufaglærte medarbejdere ofte løser de samme opgaver i skolen. Udover at stå for den understøttende undervisning, som nævnt, kan opgaverne fx bestå i at indgå i den almindelige undervisning, fx matematik og dansk, være ansvarlig for lektiecafé, have bevægelsesdelen af den understøttende undervisning og have vikarbeføjelse.

Medarbejderne i målgruppen skal også samarbejde med både lærere og forældre. Forældresamarbejdet er ikke nyt, men de ændrede rammer gør en forskel for, hvad forældrene forventer. Og så samarbejdet med lærerne er en væsentlig ændring for målgruppen. Der er flere ting, som udfordrer samarbejdet, fx hvorvidt der er tid og rum til sparring.

Delte erfaringer med AMU-kurset "Pædagogisk arbejde i folkeskolen" og målgruppen

Undersøgelsen viser, at der blandt medarbejderne er stor tilfredshed med kurset "Pædagogisk arbejde i folkeskolen". De medarbejdere, som har deltaget i AMU-kurset, fortæller, at de har følt sig bedre klædt på til opgaven efter kurset. Ligeledes fremhæver de lege, øvelser og undervisningsmaterialer, som de er blevet præsenteret for på kurset, som umiddelbart overførbare til deres arbejde i skolen.

Udbydernes erfaringer med kurset er dog mere delte. Nogle steder har det fungeret godt at blande fagligheder – fx AMU-målgruppen og pædagoguddannede – andre steder har det været problematisk for diskussionen. Derudover viser undersøgelsen, at AMU-kurset er blevet tilrettelagt på forskellige måder. Herunder i længere forløb med flere forskellige AMU-kurser i samme pakke. Der er dog generel enighed om fra udbydernes side, at der er behov for kurset til medarbejderne i målgruppen, og at det er vigtigt for, at de bliver klædt ordentligt på til at varetage opgaverne i skolen.

Flere scenarier for målgruppens fremtid

Undersøgelsen viser samtidig, at der på nuværende tidspunkt er flere scenarier for målgruppens fremtid.

Først og fremmest er der mulighed for, at målgruppen får fast fodfæste i skolen og på sigt også vil være en del af skolen. Dette støttes af, at de opgaver, som de skal løse, er der. Den understøttende undervisning er en vigtig del af skolereformen, og så længe den har samme volumen som nu, vil der være behov for, at opgaverne bliver løst. Det, vi har set, er, at målgruppen i høj grad spiller en væsentlig rolle i løsningen af denne opgave. Samtidig giver lederne dog udtryk for, at der vil være behov for en løbende kompetenceudvikling i målgruppen, hvis målgruppen i fremtiden skal kunne leve op til de kompetencebehov, som opgaverne i skolen kræver.

Dette kan til dels imødegås med kurser såsom AMU-kurset "Pædagogisk arbejde i folkeskolen", evt. i kombination med andre arbejdsmarkedsuddannelser i sammensatte forløb, eller gennem opkvalificering til fx pædagogisk assistent eller pædagog.

Et andet scenarie, som rapporten tegner op, er, at de opgaver, som målgruppen varetager på nuværende tidspunkt, fjernes eller bliver mindre af omfang. Dette kan ske, hvis rammerne for folkeskolereformen, herunder den understøttende undervisning, ændres, fx ved øget brug af tolærerordning, hvor timer bliver trukket fra den understøttende undervisning og flyttes til timer med to lærere. Hvis dette sker, kan man forvente, at medarbejderne i en eller anden grad vil vende tilbage til SFO'erne.

Om datagrundlaget

Undersøgelsen bygger på registerdata fra Danmarks Statistik. Herudover er der gennemført interview med fire udbydere, som har afholdt AMU-kurset "Pædagogisk arbejde i folkeskolen". Der er herefter udvalgt fem skoler, som har haft medarbejdere fra målgruppen på kurset. På skolerne er der samlet set interviewet 10 medarbejdere fra målgruppen. På fire af de fem skoler er medarbejdernes leder også blevet interviewet.

2 Indledning

Efteruddannelsesudvalget for det Pædagogiske Område og Social- og Sundhedsområdet (EPOS) har bedt Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) om at udarbejde en undersøgelse af kompetencebehovet blandt faglærte og ufaglærte, som varetager pædagogiske opgaver i folkeskolen.

Undersøgelsen bygger på en registeranalyse, der har til formål at fastlægge målgruppens størrelse, og kvalitative interview med skole- og SFO-ledere, medarbejdere, der tilhører målgruppen, og udbydere af AMU-kurset "Pædagogisk arbejde i folkeskolen"¹. Samlet skal analysen give et indblik i, hvilke kompetencer målgruppen har behov for i deres arbejde i skolen, efter at folkeskole-reformen trådte i kraft i august 2014.

Med folkeskolereformen blev der indført understøttende undervisning med det formål at styrke elevernes læring gennem repetition, fordybelse, trivsel og bevægelse. Samtidig blev der åbnet op for, at denne del af undervisningen kan varetages af medarbejdere, som ikke har en læreruddannelse, men i stedet en pædagoguddannelse eller andre relevante kompetencer. Dette har betydet, at faglærte og ufaglærte medarbejdere, altså personer uden en videregående uddannelse, i højere grad er blevet en del af folkeskolen. Det er med udgangspunkt i denne udvikling, at undersøgelsen af kompetencebehovet med særligt henblik på AMU blandt faglærte og ufaglærte medarbejdere i folkeskolen skal ses.

Som nævnt har den understøttende undervisning til formål at styrke læring gennem repetition, fordybelse, trivsel og bevægelse. Mere konkret betyder det, at den understøttende undervisning skal bruges til forløb, læringsaktiviteter m.v., der enten 1) har direkte sammenhæng med undervisningen i folkeskolens fag og obligatoriske emner, eller 2) som sigter på at styrke elevernes læringsparathed, sociale kompetencer, alsidige udvikling, motivation og trivsel.

Den understøttende undervisning kan dermed tilrettelægges både som aktiviteter, der forlænger eller udfolder et fag, og som aktiviteter, der fokuserer mere specifikt på udvikling af elevernes sociale og personlige kompetencer. Samtidig understreges det, at den understøttende undervisning skal have en sammenhæng med undervisningen i fagene og/eller de obligatoriske emner – og det er skoleledelsens ansvar at sikre denne sammenhæng².

2.1 Formål

Undersøgelsen har til formål at undersøge kompetencebehovet blandt faglærte og ufaglærte medarbejdere, der varetager pædagogiske opgaver i folkeskolen, med særligt henblik på, hvilke kompetencer målgruppen oplever som væsentlige for de arbejdsopgaver, som de varetager i deres daglige arbejde i folkeskolen.

Der har i analysen været særligt fokus på følgende fire temaer:

- 1 Hvor stor målgruppen er, og hvordan den er fordelt regionalt, på køn, alder, uddannelsesniveau og timetal
- 2 Hvilke pædagogiske funktioner og opgaver målgruppen varetager
- 3 Hvilke udviklingstendenser på området der påvirker kompetencebehovene for målgruppen

¹ Kurset "Pædagogisk arbejde i folkeskolen" er udarbejdet, før folkeskolereformen og dermed også før den understøttende undervisning blev indført.

² Folkeskolelovens §16a, stk. 2

- 4 Hvilke former for praksis med hensyn til voksen- og efteruddannelse for målgruppen der findes på de deltagende folkeskoler, herunder uddannelseskultur, organisering og tilbud om VEU m.m.

2.2 Organisering og bemanning

Evalueringen er tilrettelagt og gennemført af en projektgruppe bestående af:

- Chefkonsulent Michael Andersen (projektleder)
- Evalueringskonsulent Mille Lassen
- Specialkonsulent Jais Brændgaard Heilesen
- Metodekonsulent Søren Haselmann
- Evalueringsmedarbejder Sofie Dencker

Evalueringen er gennemført i perioden fra oktober 2015 til maj 2016. Den samlede dataindsamling har fundet sted i perioden fra oktober 2015 til april 2016.

2.3 Undersøgelsens design og metode

Undersøgelsen er gennemført på baggrund af projektbeskrivelsen, som er udarbejdet af EVA i samarbejde med EPOS. Projektbeskrivelsen redegør for evalueringens formål, fokus, design og metoder og fremgår af appendiks A.

Rapporten bygger på både kvantitativt og kvalitativt datamateriale. Det kvantitative datamateriale består af registerdata fra Danmarks Statistik (DST), mens det kvalitative datamateriale stammer fra dels casebesøg med interviews med ledere og medarbejdere på fire skoler, dels interview med udbydere af AMU-kurset "Pædagogisk arbejde i folkeskolen". De enkelte dele af undersøgelsen beskrives nærmere nedenfor og uddybes i metodebeskrivelsen i appendiks B.

Registerundersøgelse

Registerundersøgelsen er baseret på registerdata fra DST via et særtræk, som er lavet for EVA i perioden oktober-november 2015. Særtrækket er efterfølgende bearbejdet af EVA's projektgruppe til de tabeller og figurer, som fremgår af rapporten.

EVA har modtaget data for antal beskæftigede personer, der udfører pædagogisk arbejde inden for folkeskolen, og som højst har en kort videregående uddannelse (erhvervsakademi- eller akademineiveau). Data er delt op på kvartaler fra og med 3. kvartal 2014 til og med 2. kvartal 2015, i alt fire kvartaler.

Populationen er afgrænset ved at have folkeskolen som arbejdssted og pædagogisk arbejde som arbejdsfunktion. Udover denne afgrænsning har det været en betingelse, at den pågældendes højeste fuldførte uddannelse ikke måtte være svarende til en mellemlang videregående uddannelse eller højere, for herigennem at afgrænse målgruppen fra personer med en lærer- eller pædagoguddannelse. Derudover er der koblet en række baggrundsoplysninger til registerdata, som har gjort det muligt at lave fordelinger med hensyn til den enkeltes bopælsregion, køn, alder, uddannelsesniveau og timetal.

Casebesøg

Der er udvalgt fire skoler til casebesøg. Skolerne er udvalgt ud fra, hvilke skoler der har haft medarbejdere afsted på AMU-kurset "Pædagogisk arbejde i folkeskolen" efter folkeskolereformens indførsel. Gennem udbyderne er der fundet frem til fire skoler, som dækker alle udbydere og samtidig har haft flest medarbejdere afsted. Da de fleste skoler har haft en enkelt eller to medarbejdere afsted, blev det besluttet at inddrage en femte skole, dog kun med henblik på medarbejderinterview. Casebesøgene er gennemført i januar og februar 2016. På hver skole er der gennemført et interview med målgruppens leder og så vidt muligt med alle de faglærte/ufaglærte medarbejdere fra målgruppen, som skolen havde ansat. På den femte skole, som EVA besøgte, blev en medarbejder, der også havde deltaget i kurset, interviewet. Dermed indgår der i alt 10 medarbejdere, som tilhører målgruppen. To af de uaglærte/faglærte medarbejdere havde på interviewtidspunktet ikke timer på skolen, men da begge medarbejdere havde været på kurset

”Pædagogisk arbejde i folkeskolen”, blev de også interviewet. Hertil kommer medarbejdernes ledere på fire af skolerne, som også blev interviewet.

Interview med udbydere

I den indledende fase blev der gennemført telefoninterview med undervisere fra de tre udbydere, som på daværende tidspunkt havde afholdt AMU-kurset ”Pædagogisk arbejde i folkeskolen”.

Det var i udgangspunktet desuden planen at gennemføre et fokusgruppeinterview med fire udbydere som sidste del af dataindsamlingen. Det viste sig ikke muligt på grund af uforudsete omstændigheder hos udbyderne. EVA valgte derfor i stedet at gennemføre et gruppeinterview med tre informanter fra den udbyder som planlagt og supplere med telefoninterview med informanter fra to andre udbydere. Informanten fra den fjerde udbyder deltog ikke i denne del af undersøgelsen på grund af barsel.

2.4 Terminologi

Igennem rapporten bruges en række forskellige betegnelser, herunder faglærte/ufaglærte medarbejdere, medarbejdere i målgruppen eller kun medarbejdere eller kun målgruppen, om den gruppe af personer, som ikke er lærer- eller pædagoguddannede, men som alligevel varetager pædagogisk arbejde i skolen.

3 Den nye arbejdsdag

Med folkeskolereformen i 2014 kom også muligheden for i højere grad at inddrage ikke-læreruddannet personale i forbindelse med den understøttende undervisning. I dette kapitel vil vi belyse det arbejde, som medarbejderne i målgruppen for AMU udfører, på grundlag af interviews med medarbejderne og deres personaleledere.

Undersøgelsen viser, at medarbejderne oplever at have mange skift på en almindelig arbejdsdag. Hertil kommer, at det ikke er alle, der selv har valgt at have opgaver i skolen, hvilket i nogle tilfælde giver anledning til mindre tilfredshed med arbejdet i forhold til medarbejdere, der selv har valgt det. Endelig peger undersøgelsen på, at pædagoger og de faglærte/ufaglærte medarbejdere i målgruppen ofte varetager de samme opgaver, og at opgaverne i højere grad fordeles efter reelle kompetencer end formel uddannelse.

3.1 En hverdag med mange skift

De medarbejdere, der indgår i undersøgelsen, arbejder typisk både i en skolefritidsordning (SFO) og på den tilhørende skole. Opgaverne i skolen er blevet en ny del af arbejdsdagen for disse medarbejdere ved siden af de opgaver, de fortsat har i SFO'en. Nedenstående figur giver to eksempler på, hvordan en arbejdsdag kan se ud for disse medarbejdere. I begge eksempler er der flere forskellige opgaver samme dag, som varetages på forskellige arbejdssteder med et eller flere skift. Nogle dage kan der være længerevarende tidsrum uden arbejde, og ofte kan der – også af denne grund – være mange timer, fra at arbejdsdagen starter, til arbejdsdagen slutter. Det synes således at være et gennemgående træk hos disse medarbejdere, at dagligdagen er meget opdelt og med omskiftelige arbejdstider.

Figur 1

Eksempel 1

Kl. 6.30-8.00 i SFO
FRI
Kl. 11.30-12.00 sammen med børnene mens de spiser
Kl. 12-14 i 0. klasse
Kl. 14.00 i SFO til lukketid

Eksempel 2

Møder ind i SFO efter frokost
5 kvarter understøttende undervisning i 5. klasse
Kl. 15-18.30 i SFO
Kl. 18.30-22.00 Ungdomsklub

Casebesøgene har ligeledes vist, at arbejdet på skolen ofte kun er én opgave af mange, som denne gruppe af medarbejdere varetager. Det typiske billede er, at medarbejderne har deres daglige gang i SFO'en, og at der suppleres op med timer på skolen. Eksempelvis kan en medarbejder være ansat på 35 timer og bruge 7 af dem på at være på skolen. Vi har dog også set eksempler på, at arbejdstiden primært eller udelukkende er placeret på skolen. Der er derudover eksempler på, at nogle medarbejdere supplerer deres arbejdstid, fx med timer i en daginstitution eller som pedel. Dermed viser casebesøgene, at medarbejdergruppens arbejdsopgaver fordeles sig mellem

forskellige fysiske rum og forskellige arbejdsmiljøer. En medarbejder fortalte:

Min følelse er, at vi er rigtig mange steder, og det er svært at sætte foden ordentligt ned, når du hopper fra sted til sted i løbet af en dag – Medarbejder i målgruppen

Medarbejderen beskrev, at de mange skift har en stor betydning for hans arbejdsmiljø og hans arbejdsdag. Det spiller en rolle i den interaktion, han har med børnene, og med hensyn til, hvorvidt han kan nå at afslutte sine opgaver det ene sted, før han skal være i gang det næste sted.

Dette kommer især til udtryk i forbindelse med skiftet mellem skolen og SFO'en. Flere af medarbejderne har deres timer på skolen placeret i ydertimerne sidst på dagen. Det er ofte her, at understøttende undervisning bliver placeret, især i de små klasser. Det betyder, at de skal skynde sig fra skolen, når timerne slutter, og over i SFO'ens lokaler. En medarbejder i målgruppen fortalte, at han bliver nødt til at gå, før de sidste elever er færdige i klassen, for at tage imod de elever, som er hurtigt ude af døren og allerede venter ovre i SFO'en. Det oplever han som hektisk og som noget, der går ud over eleverne. En anden medarbejder fra målgruppen fortalte, at han især gerne vil have mulighed for at sende e-mails til forældrene, umiddelbart efter at undervisningen er slut, på de dage, hvor der har været uro eller konflikter i klassen. Men det kan han ikke nå, fordi han skal åbne SFO'en, så snart klokken ringer ud. På en skole forsøger de at planlægge sig ud af dette problem, ved at medarbejderne ikke skal være på skolen og i SFO'en de samme dage. En af medarbejderne fortalte, at det kan være svært at omstille sig hurtigt fra det ene til det andet, og at hun er glad for, at hun kun har en dag, hvor hun skal være både på skolen og i SFO'en.

Ofte har medarbejderne et klassetrin eller to, som de er tilknyttet på skolen, og hvor det er de samme elever, som de også har i SFO'en. Hvis en medarbejder primært har indskolingsbørnene på skolen, er det ofte også denne gruppe, som medarbejderen er tilknyttet i SFO'en. Det betyder, at disse medarbejdere ofte har et godt kendskab til børnenes hverdag og er til stede, hvor de færdes. Det er også deres gode kendskab til børnene, der gør, at de ofte er primærvikarer i de samme klasser, se kapitel 5. På den måde kan disse medarbejdere blive vigtige nøglepersoner for børnene på tværs af skole og SFO.

3.2 Arbejdsopgaverne i skolen modtages forskelligt

Undersøgelsen peger på, at der kan være stor forskel på, hvordan medarbejderne har taget imod de nye opgaver på skolen. Hvor nogle af medarbejderne selv har ønsket at få opgaver på skolen, er andre blevet placeret der af ledelsen i forbindelse med folkeskolereformens ikrafttræden. Derfor er der også forskel på, hvordan medarbejderne fra målgruppen går til opgaven, og hvordan de ser på opgaverne på skolen.

Et eksempel på, at arbejdet på skolen ses som noget positivt, er en medarbejder fra målgruppen, der tidligere har prøvet at have enkelte timer på skolen, hvilket hun var glad for. Hun søgte derfor om at komme til at arbejde på skolen og har nu 5-6 timer på skolen om ugen. Hun følger de lidt større børn, som hun kender fra SFO'en. Medarbejderen har selv haft lysten til at arbejde i folkeskolen og er glad for, at det er lykkedes.

Et eksempel på en mere konfliktfyldt oplevelse af det at få opgaver på skolen er en medarbejder, der fortalte, at de gik på sommerferie uden at vide, om de skulle have opgaver på skolen, og først fredagen før første skoledag fik at vide, at de skulle have timer på skolen. Det betød, at de ikke følte sig særligt godt forberedte til at skulle stå alene med klasserne. I dette tilfælde var der ikke tale om, at medarbejderen selv havde ønsket at få opgaver på skolen. For hende var der alene tale om en ledelsesmæssig beslutning.

Selvom alle ikke ønskede at være på skolen til at starte med, er der dog flere informanter, der efterfølgende er blevet fortrolige med og glade for opgaven. En leder fortalte, at hun spurgte sine medarbejdere, hvordan de ville have det med at gå tilbage til kun at være i SFO'en og ikke længere have timer på skolen. De var enige om, at de hellere vil have det, som det er nu. Hun fortalte, at medarbejderne oplever, at de nye arbejdsopgaver på skolen er med til at udvikle dem, og at det har haft en positiv betydning for deres engagement.

3.3 Pædagoger og faglærte/ufaglærte medarbejdere deler arbejdsopgaver

På caseskolerne arbejder der både pædagoger og medarbejdere, der er faglærte eller ufaglærte. Vi ser, at der på skolerne ikke altid skelnes skarpt mellem de to medarbejdergrupper, når der tildeles opgaver og ansvar. På caseskolerne er der således eksempler på, at medarbejderne bliver fordelt på klassetrinene uden særlige hensyn til, hvilken uddannelse de har. Der er dog også eksempler på, at de ufaglærte og faglærte kobles på teams for et klassetrin eller eksempelvis udskoling sammen med en uddannet pædagog og de tilknyttede lærere.

En leder fra en af caseskolerne beskrev, hvordan hun har mere fokus på medarbejdernes personlige kompetencer og i mindre grad på, hvorvidt de er uddannede pædagoger eller ej. Den tilknyttede SFO har i lange perioder haft en stor andel af ufaglært personale, hvilket betyder, at skolen er vant til at gøre brug af disse medarbejdere også i forbindelse med den understøttende undervisning. Skolen har organiseret det sådan, at der er teams på hvert klassetrin. Et team består af lærerne på klassetrinnet, en pædagog og en ufaglært/faglært medarbejder. På den måde oplever lederen, at medarbejderne i målgruppen kan støtte sig op ad den pædagoguddannede, men samtidig betyder det også, at der ikke nødvendigvis er forskel på opgaverne, de løser. At opgaverne fordeles efter medarbejdernes personlige kompetencer, ses fx af, at en medarbejder, der er ordblind, ikke varetager handleplansarbejde, mens en anden medarbejder, der ikke har denne udfordring, laver handleplaner og andet skrivearbejde. Dermed løser målgruppen opgaver på baggrund af de kompetencer, de besidder, og ikke kun på baggrund af deres uddannelsesbaggrund.

På en anden caseskole fortalte lederen, at det er organiseret sådan hos dem, at stort set alle deres medarbejdere i SFO'en er tilknyttet et klassetrin. På den måde skelner de ikke mellem de pædagoguddannede og de faglærte/ufaglærte medarbejdere. Lederen fortalte dog samtidig, at det ikke, selvom der er en medarbejder fra SFO'en på hvert klassetrin, nødvendigvis er sådan, at de alle kan varetage de samme opgaver. Hun har to faglærte medarbejdere, der er pædagogiske assistenter, som hun sætter til de fleste af de samme opgaver som de pædagoguddannede, men der er andre medarbejdere, som eksempelvis ikke inddrages i lige så høj grad som andre, når der fx skal skrives en udtalelse om et barn, selvom hun understregede, at alle bliver inddraget i et eller andet omfang. Generelt mente lederen dog, at det er vigtigt, at medarbejderne er pædagoguddannede.

På en skole har det i højere grad været afgørende, hvem der var ansat, da folkeskolereformen trådte i kraft og de nye arbejdsopgaver kom til. Lederen forklarede, at vurderingen af, om han bruger målgruppen på skolen, afhænger af, hvorvidt de har kvalificerede medarbejdere til at varetage arbejdsopgaverne:

"Jeg har jo nogle medarbejdere her i huset, som jeg har, og hvis jeg siger til mig selv, at dem kan jeg ikke bruge, altså hvis en af dem ønsker det, og der ikke er nogen andre, der gør det, så er det jo det materiale, som jeg har, og så må vi jo opgradere det og gøre, hvad vi kan for at støtte op omkring det ..."

Her er den afgørende faktor for, hvornår pædagoguddannede og målgruppen bruges, "det muliges kunst". Lederen må benytte de medarbejdere, som han allerede har, og opkvalificere dem, således at de kan varetage de arbejdsopgaver på skolen, som der er behov for. For denne leder er det derfor ikke nødvendigvis gruppen af faglærte og ufaglærte, som vil blive ansat i fremtiden. Dette kommer vi nærmere ind på i kapitel 6.

4 Beskrivelse af målgruppen for AMU

I dette kapitel beskrives målgruppen på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik. På baggrund af registerdata fremhæves en række karakteristika af interesse for EPOS. Dermed skabes der større klarhed om målgruppen for EPOS' fremtidige arbejde.

Kapitlet viser, at målgruppen er på 2.200-2.400 personer over de fire kvartaler, som undersøgelsen dækker, fra og med andet halvår af 2014 til og med første halvår af 2015. Fraregner man personer der er i gang med en læreruddannelse, en pædagoguddannelse eller lignende, er målgruppen på ca. 1.700 personer i det første skoleår efter folkeskolereformens ikrafttræden.

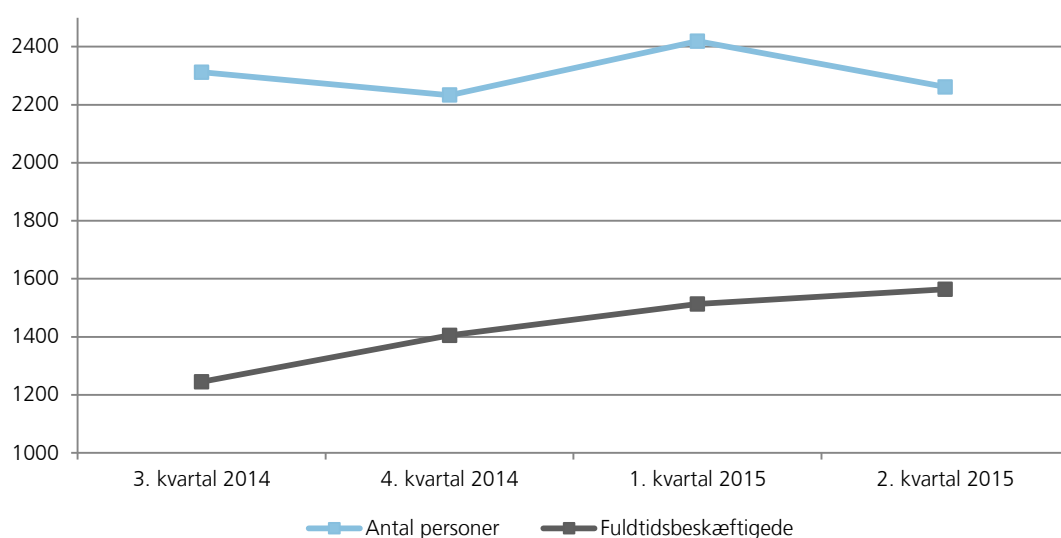
Dette er med andre ord en målgruppe af en sådan størrelse, at det giver grundlag for et eller flere målrettede AMU-kurser. Målgruppen består af ca. 39 % kvinder og 61 % mænd, flertallet er i alderen 40-60 år, og der er flest personer fra målgruppen, som bor i regionerne Syddanmark, Nordjylland og Hovedstaden.

4.1 Målgruppens størrelse

I afgrænsningen af målgruppen arbejdes der med to grupper. Den første består af alle medarbejdere, som er ansat på en folkeskole, og hvis arbejde i den forbindelse kategoriseres som pædagogisk arbejde. Derudover må medarbejderne ikke have en uddannelse på mellemlangt videregående niveau eller derover. I nedenstående diagram ses udviklingen i denne gruppe af medarbejdere i perioden 3. kvartal 2014 til 2. kvartal 2015. Tallene viser udviklingen i antal personer, som på et tidspunkt i kvartalet har varetaget denne type arbejde, mens udviklingen i fuldtidsbeskæftigede dækker over, hvor meget arbejde der er blevet udført i perioden, altså hvor mange fuldtidsstillinger det udførte arbejde for målgruppen svarer til, se evt. appendiks B for uddybelse.

Figur 2

Antal personer hhv. fuldtidsbeskæftigede i målgruppen i skoleåret 2014/2015 pr. kvartal



Kilde: EVA på grundlag af data fra DST 2015

Som det ses i figur 2, ligger antallet af personer i målgruppen på mellem 2.200 og 2.400 i skoleårets fire kvartaler. Samtidig viser tabellen, at antallet af fuldtidsbeskæftigede er steget fra ca.

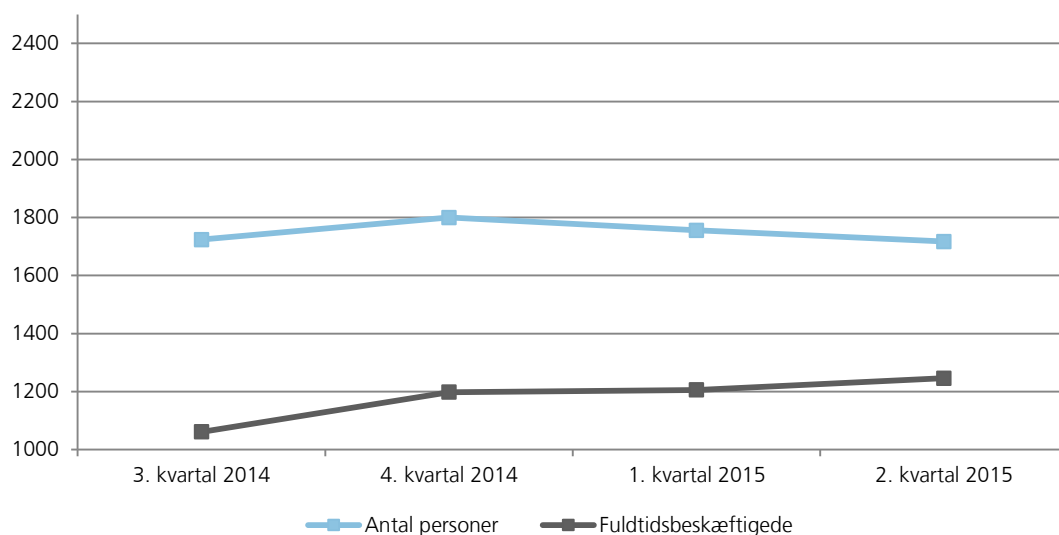
1.200 til ca. 1.600 igennem året. Det peger dels på, at medarbejderne ofte er på deltid, dels på, at den gennemsnitlige arbejdstid i målgruppen vokser. I 3. kvartal 2014 var der 1,9 personer per fuldtidsbeskæftiget; dette tal var faldet til 1,4 i 2. kvartal 2015.

For at komme tættere på kernemålgruppen, som vi her definerer som de beskæftigede, der ikke samtidig er i gang med en lærer-, pædagoguddannelse eller lignende, har vi i de tal, som vi præsenterer i resten af kapitlet, frasorteret de personer, som er under uddannelse på et niveau svarende til en mellemlang videregående uddannelse eller højere.

Grunden til at det er interessant at se bort fra disse studerende er, at vi formoder, at hvis man fx er i gang med en læreruddannelse eller en pædagoguddannelse og ved siden af sit studie har studierelevant arbejde, så er man ikke på samme måde i målgruppen for pædagogisk rettede AMU kurser, fordi man allerede modtager undervisning om pædagogik og/eller didaktik på et højere fagligt niveau end AMU kan tilbyde.

Når disse personer under uddannelse tages ud, ser tallene ud som følger:

Figur 3
Udvikling for målgruppen uden personer under uddannelse i skoleåret 2014/2015 pr. kvartal

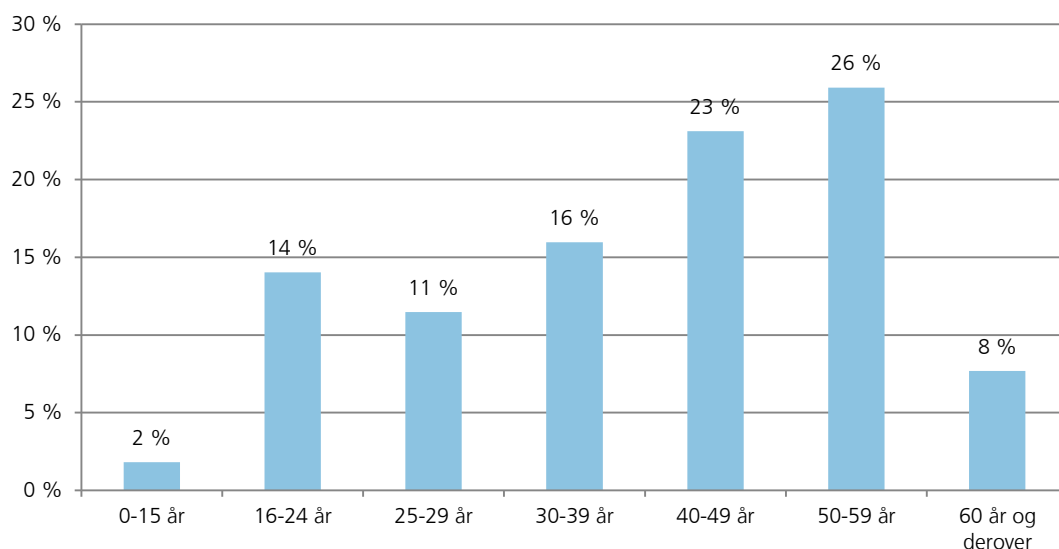


Kilde: EVA på grundlag af data fra DST 2015

Vi kan af figur 3 se, at antallet af personer, der arbejder med pædagogisk arbejde i folkeskolen, kun ændrer sig marginalt gennem skoleåret – svarende til omkring 1.700 personer i hvert kvartal. Ligesom vi så i figur 2, kan vi også her konstatere en stigning i antallet af fuldtidsbeskæftigede. Med andre ord svarer de ca. 1.700 personer i målgruppen, hvor vi har sorteret dem under uddannelse fra, til ca. 1.200 fuldtidsbeskæftigede.

4.2 Målgruppens alder og køn

I figur 4 præsenteres medarbejdernes aldersfordeling fordelt på de fire kvartaler i det første skoleår efter folkeskolereformens ikrafttræden.

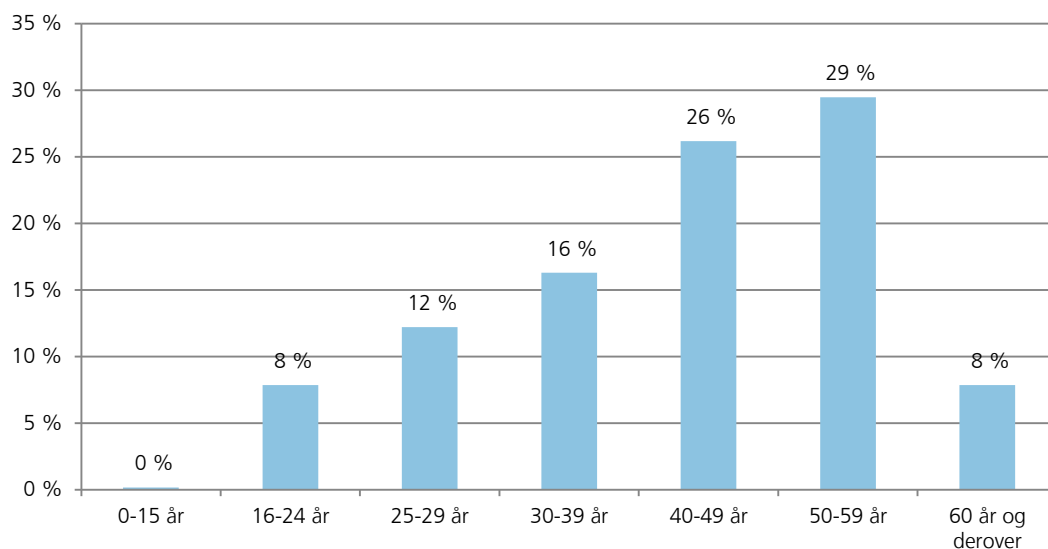
Figur 4**Procentfordeling af personer fordelt på aldersgrupper, 2. kvartal 2015 (n = 1717)**

Kilde: EVA på grundlag af data fra DST 2015

Note: Da fordelingen med hensyn til alder ikke er væsentlig forskellig i de fire kvartaler, præsenteres kun de nyeste data fra 2. kvartal 2015

Figur 4 viser, at alle aldersgrupper er repræsenterede i målgruppen, men at de største aldersgrupper er medarbejdere i 40'erne og medarbejdere i 50'erne. Disse to aldersgrupper tegner sig for omkring halvdelen af alle personer i målgruppen.

I figuren herunder vises aldersfordelingen for de fuldtidsbeskæftigede.

Figur 5**Fuldtidsbeskæftigede fordelt på alder, 2. kvartal 2015 (n = 1246)**

Kilde: EVA på grundlag af data fra DST 2015

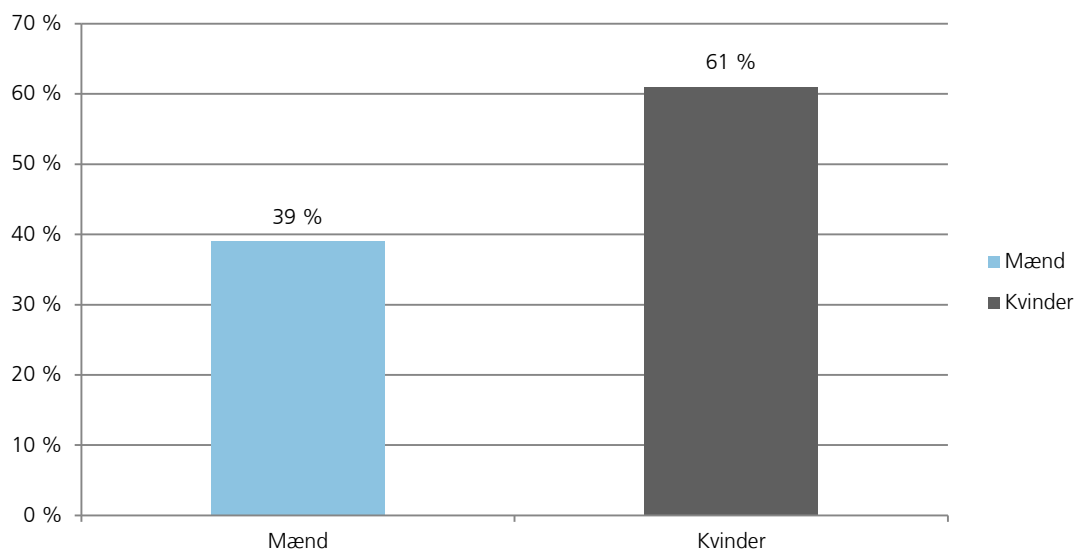
Note: Da fordelingen med hensyn til alder ikke er væsentlig forskellig i de fire kvartaler, præsenteres kun de nyeste data fra 2. kvartal 2015

Figur 5 viser et andet billede end figur 4, hvor hver person tæller en gang uanset timetal. Når man omregner dette til fuldtidsbeskæftigede, som det er sket i figur 5, ses det, at aldersgruppen under 16 år stort set er forsvundet, mens aldersgrupperne på 40-49 år og 50-59 år nu udgør en større andel sammenlignet med andelen af alle personer. De to aldersgrupper tegner sig for over halvdelen af alle fuldtidsbeskæftigede. Det peger på, at det er personer på 40 og derover, som har flest timer.

Medarbejdernes fordeling på køn ses i tabellen nedenfor.

Figur 6

Procentfordeling af personer på køn, 2. kvartal 2015 (n = 1717)



Kilde: EVA på grundlag af data fra DST 2015

Note: Da fordelingen på køn ikke er væsentlig forskellig i de fire kvartaler, præsenteres kun de nyeste data fra 2. kvartal 2015

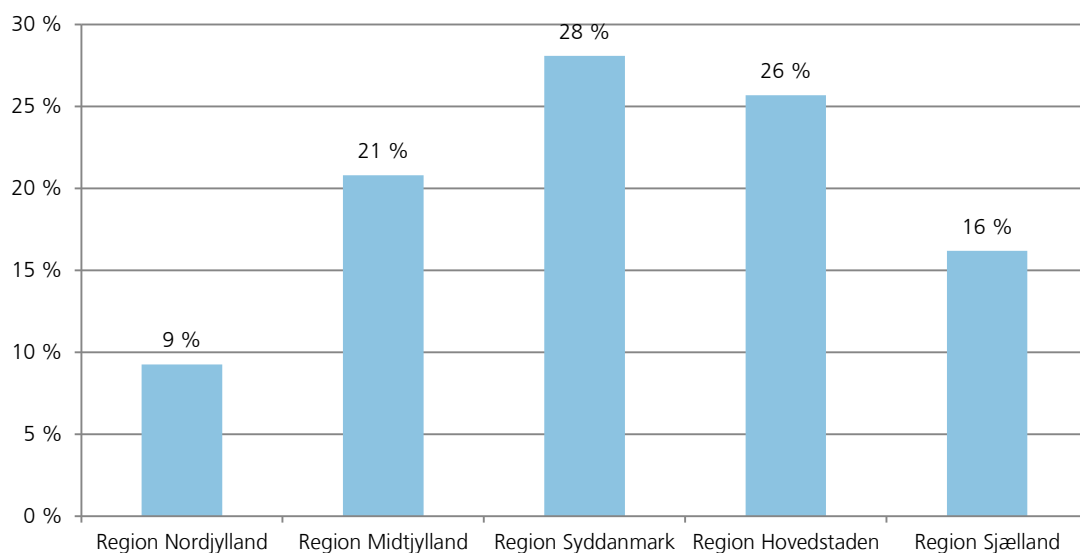
Figur 6 viser, at der er en større andel af kvinder, som varetager denne type arbejde i folkeskolen, nemlig ca. 61 %.

4.3 Målgruppens bopæl

I figur 7 vises målgruppen fordelt på de regioner, som den enkelte medarbejder bor i.

Figur 7

Procentfordeling af personer på region, 2. kvartal 2015 (n = 1717)



Kilde: EVA på grundlag af data fra DST 2015

Note: Da fordelingen på region ikke er væsentlig forskellige i de fire kvartaler, præsenteres kun de nyeste data, fra 2. kvartal 2015

Figur 7 viser, at det især er i regionerne Midtjylland, Syddanmark og Hovedstaden, at medarbejdere i målgruppen bor. Tilsammen står de 3 regioner for 75 % af medarbejderne, mens Region Sjælland og Nordjylland står for de resterende 25 % af medarbejderne i målgruppen. Da der er

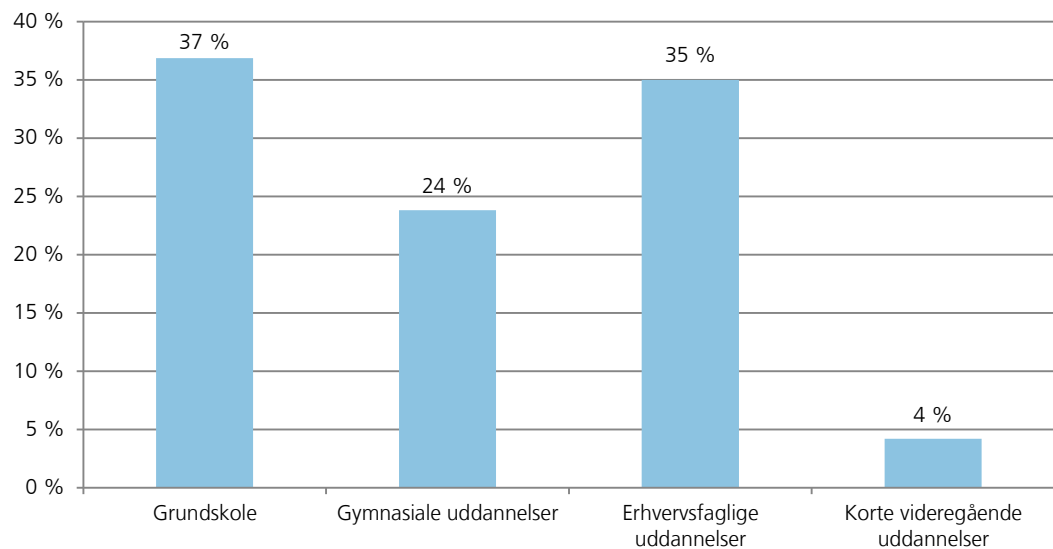
tale om et stabilt niveau gennem hele det første år med skolereformen, har vi valgt kun at vise fordelingen i 2. kvartal 2015.

4.4 Målgruppens uddannelsesprofil

I figur 8 ser vi antallet af personer i målgruppen fordelt på deres uddannelsesniveau. Da målgruppen er afgrænset til medarbejdere med en kort videregående uddannelse som højeste fuldførte uddannelse, ser vi nedenfor fordelingen på de forskellige uddannelsesniveauer til og med kort videregående uddannelse, altså akademniveau.

Figur 8

Procentfordeling af personer på højeste gennemførte uddannelse, 2. kvartal 2015 (n = 1717)



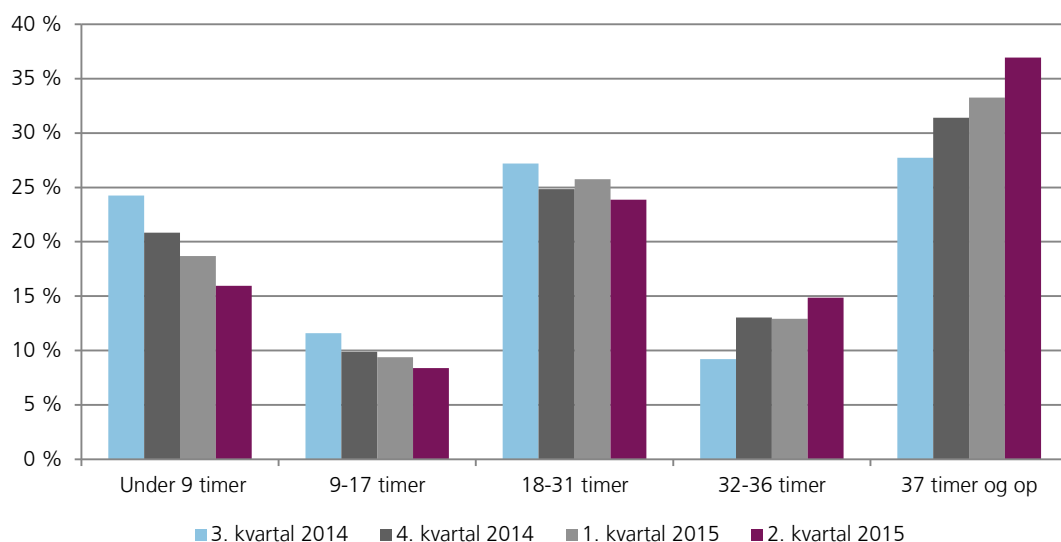
Kilde: EVA på grundlag af data fra DST 2015

Note: Da fordelingen på højeste gennemførte uddannelse ikke er væsentlig forskellig i de fire kvartaler, præsenteres kun de nyeste data fra 2. kvartal 2015

Figur 8 viser, at den største gruppe på 37 % er personer med grundskole som højeste uddannelse. Gruppen svinger mellem 37 % og 39 % gennem skoleåret 2014/2015. Herefter kommer personer med en erhvervsuddannelse på 35 %, gruppen svinger mellem 33 % og 35 % gennem skoleåret 2014/2015, og endelig kommer personer med andre ungdomsuddannelser på 24 %.

4.5 Flere medarbejdere bruger flere timer på pædagogisk arbejde i skolen

Vi har tidligere konstateret, at antallet af fuldtidsbeskæftigede steg mere end antallet af personer, og at dette var udtryk for et stigende timetal gennem det første skoleår efter reformen. Dette bekræftes af figur 9, der viser, hvor mange timer de enkelte medarbejdere har arbejdet per uge.

Figur 9**Procentfordeling af personer med hensyn til ugentligt timetal (n = 6997)**

Kilde: EVA på grundlag af data fra DST 2015

Det fremgår af figur 6, at andelen af medarbejdere på fuld tid i målgruppen er steget gennem skoleåret og i slutningen af dette er nået op på at udgøre 37 %. Omvendt betyder dette, at næsten to ud af tre medarbejdere er på deltid. Selvom andelen af medarbejdere med under 32 timer er faldet gennem skoleåret, er det fortsat en meget stor andel: Hvor 63 % af medarbejderne i 3. kvartal 2014 højst havde 32 timer per uge, var denne andel i 2. kvartal 2015 faldet til 48 %.

4.6 Målgruppen kan være større

Gennem casebesøgene har vi haft kontakt til 10 medarbejdere i målgruppen. Der har været tale om en meget homogen gruppe, som består af SFO-medarbejdere, der med reformen har fået timer på skolen. Dermed er det medarbejdere, som i forvejen kender børnene og kender miljøet omkring skolen. I alle tilfælde ligger SFO og skole meget tæt op ad hinanden. Vi er dog også blevet opmærksomme på, at det billede, som vi har fået gennem casebesøgene, ikke på alle punkter stemmer helt overens med det billede, som undersøgelsens registerdata tegner, fordi de data, der er trukket af DST, bygger på lønregistre fra landets folkeskoler.

Vi har grund til at tro, at der herudover også er en del af målgruppen, som befinder sig i lønregistre for landets SFO'er, men som ikke er med i folkeskolernes registre over ansatte, fordi der er tale om personer ansat i SFO'erne, som bliver købt ind i folkeskolerne på timebasis. Derfor antager vi, at det faktiske antal personer inden for målgruppen, der er beskæftiget med pædagogisk arbejde i folkeskolen, kan være større end de tal, som vi er nået frem til på basis af registre over beskæftigelsen i folkeskolen.

5 Målgruppens arbejdsopgaver

I dette kapitel går vi nærmere ned i de enkelte arbejdsopgaver, som medarbejderne i målgruppen varetager. Ved at beskrive opgaverne hver for sig gives et overblik over de opgaver, som medarbejderne skal kunne løfte, og som de har behov for at blive kompetenceudviklet med hensyn til.

Når vi i det følgende ser på de opgaver medarbejdere i målgruppen varetager, er det vigtigt at holde sig for øje, at der er tale om en meget differentieret målgruppe: Nogle kan have mange års erfaring med pædagogisk arbejde, mens andre er uerfarne. Tilsvarende med uddannelsesbaggrunden varierer målgruppen fra personer, der kun har en grundskolebaggrund til personer med en uddannelse som fx pædagogisk assistent.

Da vi ikke har viden på et systematisk grundlag om de konkrete kompetencer medarbejderne har, kan vi heller ikke sige noget om hvor stort et evt. uddannelsesgab måtte være. Det vi med undersøgelsen kan give et billede af er, de opgaver medarbejderne i målgruppen varetager og de kompetencer som dette forudsætter. Det er så op til skolelederne på de enkelte skoler at vurdere i hvor høj grad den enkelte medarbejder har behov for kompetenceudvikling.

Fordelingen af den understøttende undervisning varierer meget mellem skolerne, og det er svært at få et klart billede af, præcis hvordan den understøttende undervisning udmøntes. Eksempelvis kan den understøttende undervisning være opdelt, således at halvdelen af den understøttende undervisning varetages af lærere og den anden halvdel af pædagoger og faglærte/ufaglærte medarbejdere. I et sådant tilfælde vil der typisk være en opdeling, hvor pædagoger og faglærte/ufaglærte medarbejdere tager sig af de mere pædagogiske dele af den understøttende undervisning, mens lærerne står for den faglige del. På andre skoler er fordelingen mere flydende.

Undersøgelsen giver en del eksempler på, at medarbejdere i målgruppen varetager den understøttende undervisning alene og i nogle tilfælde også selv har ansvaret for forberedelsen og udarbejdelsen af opgaver. Derudover varetager målgruppen opgaver som lektiecafé og bevægelse samt fungerer som en pædagogisk ressource i den almindelige undervisning.

5.1 Pædagogisk ressource i den almindelige undervisning

En af de gennemgående opgaver, som målgruppen varetager, er at være pædagogisk ressource i undervisningen. Her er der fokus på det pædagogiske arbejde i klasserummet. Medarbejderne er en ekstra ressource i klasserne til forskellige undervisningstimer – det kan eksempelvis være matematik- eller danskundervisning. Her er der primært to forskellige opgaver:

Med særlig opmærksomhed over for det enkelte barn

Medarbejderen kan være i klassen og have særlig opmærksomhed over for enkelte børn, som kan have det svært. En af medarbejderne fortalte, at når hun er med i undervisningen, så er hun opmærksom på den elev, der har det sværest den pågældende dag. De har tre elever, som har det svært, og det er oftest blandt de tre, at hun fordeler sin tid.

Det har været i perioder, hvor det har været at have dem ude af klassen og sidde med en til to elever og lave opgaverne, ellers så er det at sidde inde ved dem i klassen og hjælpe dem – Medarbejder i målgruppen

På den måde er det også ofte en mindre gruppe af børn, som medarbejderen er særligt opmærksom på. Her har medarbejderen især brug for kompetencer, der kan hjælpe til at spotte de ele-

ver, som har det svært, og kompetencer, der omfatter værktøjer til at hjælpe eleverne. En del af opgaven går i forlængelse heraf ud på at holde ro i klassen gennem den øgede opmærksomhed over for et enkelt eller få børn, som forstyrrer i klassen. En leder forklarede, at det netop er i forbindelse med de børn, der ikke magter at være i klassen, og de udadreagerende børn, at det er af stor vigtighed, at der er nogen omkring dem.

Med særlig opmærksomhed over for klassens generelle trivsel

En anden opgave, som medarbejderne ofte varetager, er at være særligt opmærksom på den generelle trivsel i klassen. En leder forklarede, at der er stort fokus på, at medarbejderne er en pædagogisk ressource og ikke hjælpelærere, som skal dele papirer ud. Ved at definere medarbejdernes rolle med henblik på en pædagogisk funktion skabes der samtidig en afgrænsning af opgaver, som de naturligt kan varetage i undervisningen.

Her er opgaven i højere grad at have fokus på helheden i klassen og hjælpe til der, hvor nogle elever forstyrrer den samlede trivsel. Her er det derfor vigtigt, at medarbejderen har kompetencer til at have fællesskabets bedste for øje. Hvem skal hjælpes, for at fællesskabet fremmes på bedst mulig vis?

5.2 Primær ansvarlig for den understøttende undervisning

En af de andre opgaver, som fylder meget for medarbejderne i deres arbejde på skolen, er understøttende undervisning. Som nævnt er der ikke nødvendigvis fastlagte timetal for den understøttende undervisning, og på caseskolerne svinger antallet af timer både mellem skolerne, mellem klassetrin og mellem skoleår.

Det er især ansvaret for at planlægge og gennemføre undervisning på egen hånd, som fylder, når medarbejderne fortæller om deres opgaver i tilknytning til den understøttende undervisning. Antallet af timer svinger meget for de enkelte medarbejdere, men der er medarbejdere, der varetager op til 8 lektioners understøttende undervisning om ugen på egen hånd.

Der er stor forskel på, hvordan samarbejdet med lærerne er, og hvor meget medarbejderne i målgruppen selv skal planlægge den understøttende undervisning. Eksempelvis oplevede nogle medarbejdere i målgruppen, at underviserne efterlader opgaver til klassen, som de kan bruge. I de tilfælde kan opgaven med den understøttende undervisning være mere overkommelig, og medarbejderne oplevede ikke, at der er behov for forberedelse.

I andre tilfælde samarbejdes der mellem lærere og medarbejdere i målgruppen om den understøttende undervisning. Det vil sige, at medarbejderen og læreren taler sammen om, hvad klassen er i gang med, og hvad det kan være relevant at lave med eleverne. I de tilfælde er der god kommunikation og godt samarbejde om opgaven med at varetage den understøttende undervisning. Denne samarbejdsform kræver dog, at der er tid til møder, og der kan, som tidligere nævnt, være en barriere, når lærerne foretrækker møder efter skoletid, hvor medarbejderne fra målgruppen ofte er på arbejde i SFO'en.

Der er dog også eksempler på, at der slet ikke er kontakt eller kun er kontakt i mindre grad med lærerne om den understøttende undervisning. Her støtter medarbejderne sig i høj grad til de materialer, de har udarbejdet på kurset "Pædagogisk arbejde i folkeskolen", og de ting, som de har lært der. Her kan det være en fordel, at de også er med i undervisningen og derfor ved, hvad eleverne arbejder med. En medarbejder forklarede det sådan her:

Jeg bruger den understøttende undervisning meget til repetition ... Det er ligesom, hvad jeg selv griber i. Jeg tænker fx alle de staveord, jeg ved der har været mange fejl i, dem tager jeg så igen i mine timer. Det kan man gøre på mange forskellige måder, men så får de den ligesom "nå ja, det var sådan og sådan", og så kan vi også se, at det bliver bedre og bedre, ved at de får nul fejl, flere og flere af dem. – Medarbejder i målgruppen

Her er det altså tydeligt for medarbejderen, hvad hun kan tage fat på i sine timer, og hun kan også se resultater, fordi flere og flere elever får nul fejl.

Den understøttende undervisning favner bredt, og der har været eksempler på mange forskellige opgaver, som medarbejderne løser i forbindelse med understøttende undervisning. Eksempler på opgaver kan være at arbejde med Mary Fondens "Fri for mobberi"³, trafikforløb på årgangen, lege med tal, tabeller og bogstaver, førstehjælp og cykelkørekort.

5.3 Bevægelse

En særskilt opgave handler om bevægelse og motion. Med folkeskolereformen skal alle elever have gennemsnitligt 45 minutters bevægelse om dagen. En del af denne finder sted inden for et fastlagt tidsinterval som en del af den understøttende undervisning, oftest kaldes dette også bevægelse. Den resterende del af den obligatoriske bevægelse foregår i idrætstimerne. Bevægelse kan gennemføres som et bevægelsesbånd, altså et fastlagt tidspunkt, som er det samme hver dag, hele ugen. Dette er en opgave, som medarbejderne ofte står med selv. Eksempelvis samlæser nogle af skolerne flere klasser eller klassetrin. På den måde mødes eleverne på tværs, samtidig med at der er flere medarbejdere fra målgruppen om opgaven. Opgaven med at have bevægelsesbåndet er en opgave, som medarbejderne i målgruppen ofte er fortrolige med, og de gav under interviewene udtryk for, at de føler sig godt rustet til opgaven med bevægelse.

Eksempelvis gav medarbejderne i et interview udtryk for, at de har flere muligheder, når det kommer til bevægelsesbåndet. Nogle gange lader de eleverne vælge legene, en gang om ugen går eller løber de alle en fast rute, og andre gange vurderer medarbejderne fra målgruppen, at der er behov for nogle bestemte trivselslege. Her er det fx kompetencer med hensyn til at vurdere, hvorvidt der i klassen er brug for nogle bevægelseslege med et særligt fokus på trivsel, eller om børnene den pågældende dag kan have medbestemmelse med hensyn til øvelserne, som der er behov for.

I forbindelse med denne type arbejdsopgave påpegede en medarbejder, at han især bruger de øvelser, som han lærte på kurset, og en hjemmeside, som han også blev præsenteret for på kurset, hvor man kan hente lignende øvelser. Dette kommer vi tilbage til i kapitel 7, som bl.a. handler om AMU-kurset "Pædagogisk arbejde i folkeskolen".

5.4 Lektiecafé og faglig fordybelse

Opgaver i forbindelse med lektiecaféer er også noget af det, som medarbejdergruppen varetager. Enten alene eller som en del af et team, hvor der fx er en dansklærer, en matematiklærer og en pædagog eller en faglært/ufaglært medarbejder til stede.

På nogle skoler varetager medarbejderne i målgruppen opgaver i forbindelse med lektiecafé og faglig fordybelse. Lektiecafé og faglig fordybelse kan både være integreret i fagene og ligge som en del af den understøttende undervisning.

En medarbejder, som sidste skoleår havde lektiecafé alene, fortalte, at han har oplevet, at netop arbejdet med lektiecafé kan være svært, da hans erfaring er, at børn og forældre ikke oplever, at lektiecafé er lige så vigtig som resten af skoledagen. Det giver nogle problemer med hensyn til at motivere børnene til at lave lektier og holde ro undervejs.

For en anden medarbejder i målgruppen var oplevelsen med lektiecafé ikke særlig positiv. Medarbejderen, som er uddannet pædagogisk assistent, havde lektiecafé alene og oplevede, at det var svært at holde styr på klassen, samtidig med at hun skulle rundt og hjælpe eleverne enkeltvis. Hun fortalte, at hun måtte melde pas på opgaven, og i dette skoleår har hun ikke lektiecafé, men alene understøttende undervisning og bevægelse.

Opgaver i forbindelse med lektiecaféer er blandt de opgaver, som medarbejdere i målgruppen har haft det svært med at løfte. For nogle har det været udfordrende at skulle hjælpe med de mere faglige opgaver, for andre har det været en udfordring at styre en klasse, samtidig med at der skal være plads til fordybelse i lektierne, og for andre igen har det været et problem, at eleverne har oplevet, at lektiecaféen ikke er blevet tillagt særlig stor værdi fra deres forældre.

³ Kuffert med pædagogiske redskaber til aldersgruppen 3-8 år, der omhandler mobning og trivsel.

Nogle af de kompetencer, som der især er brug for, når medarbejderne står alene med lektiecaféer og faglig fordybelse, er at kunne holde ro i klassen og se, hvornår der er behov for at skride ind. En anden kompetence, der omfatter brugen af fag-faglige færdigheder, handler om rent fagligt at kunne hjælpe eleverne med det, de har gennemgået i undervisningen.

5.5 Vikarfunktion

Medarbejdere fra målgruppen påtager sig også opgaver i forbindelse med den almindelige vikardækning. Det er nemt for lederne at bruge medarbejderne som vikar ved sygdom eller andet fravær, fordi de kender klassen i forvejen. I nogle tilfælde ved medarbejderen samtidig, hvad klassen arbejder med på det pågældende tidspunkt. Det gælder især, hvis medarbejderen er fast tilknyttet undervisningen i et bestemt antal timer om ugen sammen med læreren.

Alle medarbejdere er ikke lige glade for at være vikarer. For nogle er det et usikkerhedsmoment, at de ikke føler sig sikre på at have viden, færdigheder og kompetencer til at undervise eleverne. Dette er den samme overvejelse, som vi kort berørte i afsnit 5.4.

Nogle informanter peger på, at lærere og ledelse på skolen ikke altid har været forberedt på at modtage den nye medarbejdergruppe med nye opgaver med hensyn til, både hvilket ansvar de skal have, hvordan de skal indgå i opgaver, og hvilke rettigheder de har. Dette har blandt andet været tilfældet med vikarfunktionen, hvor nogle skoler og medarbejdere i målgruppen har skullet finde frem til en aftale om, hvornår man bruger målgruppen, og hvornår man bruger vikarer.

5.6 Skole-hjem-samarbejde

Der er i undersøgelsen eksempler på enkelte medarbejdere, som har en hyppig kontakt med forældre. Forældrekontakten omhandler elever, der har det svært, og er enten en daglig kontakt om, hvordan det er gået, eller en kontakt, som bliver initieret, når en medarbejder oplever, at børnene er involveret i uro. En medarbejder fortalte, at han bruger meget tid på kommunikationen både med forældrene og med lærerne, fordi han, i kraft af at han har eleverne alene i lektiecafé, bliver den eneste, som kender til nogle bestemte problematikker i klassen.

Forældrekontakten ses primært, når medarbejderne har en klasse alene, eksempelvis i forbindelse med understøttende undervisning eller lektiecafé, eller er tilknyttet en klasse, hvor der er elever, som har særlig brug for støtte. Det betyder, at der er et behov for at klæde medarbejdergruppen på til at håndtere samtaler og kommunikation med forældre, som ofte vil omhandle konflikter og problemer af forskellig karakter. En medarbejder fortalte:

Jeg er blevet kastet ud i decideret forældresamtale, den svære samtale, plus fase 2-netværksmøder og har været helt hjemme i de private hjem ... den var jeg nok ikke klædt på til de første par gange. – Medarbejder i målgruppen

Her er det kommunikation og konflikthåndtering, som medarbejderen oplever behov for at kunne. Hun er samtidig blevet sat i situationer, som hun rent fagligt har haft svært ved at se sig selv i, fx forældresamtaler. Forældresamtaler er noget, som vi hører, at flere i målgruppen inddrages i. Hvor de har været vant til fra SFO'en, at det er de uddannede pædagoger, som står for samtalerne, inddrages de på skolen i samme grad som deres kollegaer fra SFO'en, der er uddannede pædagoger. Dermed opstår også et behov for at lære om at kommunikere med forældre i et læringsmiljø, når man ikke selv er læreruddannet. Selvom flere fra målgruppen har haft konflikt-håndtering, er der stor forskel på, hvor sikre de føler sig. En har taget en konfliktmægleruddannelse og har den viden, han har behov for, mens andre især mangler rutine i konflikt-håndtering.

Kontakten med forældrene bliver også nævnt af både ledere, medarbejdere og udbydere som noget, det er vigtigt at medarbejderne har styr på. Dette kommer vi nærmere ind på i kapitel 7.

5.7 Kompetencer som arbejdsopgaverne forudsætter

Samlet set forudsætter varetagelsen af de opgaver, der er beskrevet oven for en række kompetencer, som medarbejderne i forvejen kan være mere eller mindre i besiddelse af. Det handler om følgende kompetencer:

- at kunne have overblik over og forståelse for elevers trivsel i forhold til såvel den enkelte elev som grupper af elever, og at kunne spotte elever, som har det svært
- at kunne hjælpe til der, hvor der er særligt behov for indsats, fx fordi nogle elever forstyrrer eller udfordrer andre elevers trivsel
- at kunne inddrage og engagere eleverne og have redskaber til dette, herunder fx at kende til bevægelseslege hvis man har opgaver i relation til bevægelse og motion
- at kunne tage selvstændigt ansvar for at lede grupper af elever såvel som hele klasser i forbindelse med den understøttende undervisning
- at kunne samarbejde, kommunikere og håndtere konflikter med andre voksne, herunder med lærere og forældre

Hertil kommer, at nogle medarbejdere i målgruppen har opgaver, som er på kanten af, hvad de har kompetencer til at varetage. Det kan fx være fag-faglige færdigheder, som der kan være brug for, hvis man skal kunne hjælpe eleverne i forbindelse med lektiecaféer og faglig fordybelse. Ligesom det at have ansvar for undervisning fx som vikar kan være en opgave, man kan have svært ved at løfte.

I forhold til overvejelser om kompetencebehov for målgruppen er der derfor grund til at nævne, at der både er kompetencebehov, der kan dækkes inden for AMU og kompetencebehov som forudsætter anden uddannelse, fx som pædagogisk assistent, lærer eller pædagog.

6 Udviklingstendenser, der kræver nye kompetencer

Dette kapitel vil give et overblik over, hvordan kompetencebehovene har udviklet sig inden for målgruppen i folkeskolereformens første år. Det øgede kompetencebehov handler om både personlige og faglige kompetencer. Hvor de faglige kompetencer er nævnt ovenfor i kapitel 5 om arbejdsopgaver, vil vi især fokusere på de personlige kompetencer i dette kapitel.

Endvidere er der flere fremtidsscenarier for målgruppen og dens opgaver i folkeskolen. Hvis rammerne for undervisning forbliver, som de er, vil der være behov for målgruppen fremover, og det vil kræve en fortsat kompetenceudvikling. Da folkeskolereformen stadig er omdiskuteret, er det ikke sikkert, at der i fremtiden vil være understøttende undervisning i samme grad som nu. I så fald kan målgruppens opgaver blive flyttet tilbage i SFO'en.

6.1 Nye arbejdsopgaver kræver nye kompetencer

Som vi har beskrevet i kapitel 5, oplever medarbejderne i målgruppen en række nye arbejdsopgaver som konsekvens af folkeskolereformen. De nye arbejdsopgaver har betydning for det kompetencebehov, de oplever.

En af de opgaver, som kan være meget udfordrende, er at bevæge sig ind i et læringsrum, hvor nogle af medarbejderne i målgruppen ikke har befundet sig, siden de selv gik i skole. En udbyder fortalte, at de oplever, at nogle kan have svært ved at forstå, at skolen har ændret sig, siden de gik der. Hun forklarede, at måden, som man lærer matematik på, ikke længere er den samme, og at det kan være en stor udfordring for en faglært eller ufaglært medarbejder, som kun har sine egne erfaringer at trække på.

En medarbejder fra målgruppen beskrev tilsvarende, at hun føler sig mindre bevendt til at hjælpe eleverne i klassen, og beskriver samtidig sine egne evner som evner, der kun rækker til husmoderbehov. Nogle medarbejdere kan derfor have behov for stærkere fagfaglige kompetencer, ligesom der kan være behov for en større anerkendelse af det, medarbejderne i målgruppen faktisk kan.

6.1.1 Kontekst-skifte

En af de store udfordringer for målgruppen er udviklingen fra det, en udbyder beskrev som *"en kan"-kultur, til en "skal"-kultur*. Altså fra at være i SFO'en, hvor der er en række aktiviteter, som børnene kan vælge fra eller til, til at være på skolen, hvor alle børnene skal deltage i de aktiviteter, der er på skoleskemaet. Det kan være svært for medarbejderne at finde sig til rette i en ny kultur og i et nyt samarbejde med lærere, som har en anden autoritet i klasserummet. En leder fortalte, at det er en udfordring, som ikke begrænser sig til gruppen af faglærte og ufaglærte, men som også pædagogerne mærker. Nogle af de kompetencer, som målgruppen især har brug for i denne sammenhæng, er viden om og forståelse af klasseledelse, herunder særligt, hvordan de påtager sig en mere autoritativ rolle i klassen, end de normalt praktiserer i SFO'en. Udover klasserumsledelse påpegede en leder, at det samtidig er væsentligt, at selvværdet følger med. Både pædagogerne og de faglærte/ufaglærte medarbejdere skal tro på, at de har en rolle at spille og noget væsentligt at bidrage med. Lederen ser dette som essentielt for, at de nye medarbejdere på skolen finder deres plads og finder den rolle, som de skal spille.

6.1.2 Flere opgaver på egen hånd

En stor del af det arbejde, som medarbejdergruppen yder i skolen, er arbejde, som de selv står med ansvaret for. Det har nogle faglige konsekvenser, som vi tidligere har været inde på i kapitel 5, men det har også nogle personlige konsekvenser. Medarbejderne skal indgå i en ny sammenhæng, hvor de forventes at kunne løse opgaverne selvstændigt. Der er altså store krav til, at de kan håndtere at stå alene med klasserne og selv kan sætte klasserne i gang med arbejdet. Derudover fortalte en leder, at de forventer lige meget af deres pædagoguddannede og faglærte/ufaglærte medarbejdere:

... kompetencer inden for "hvordan gør jeg det?", altså hvordan planlægger jeg en lektion i understøttende undervisning, sætter et mål, laver planen for, hvad vi så skal, evaluerer den og kan rette den ind bagefter? – Leder for målgruppen

De kompetencer, som lederen her beskrev, stiller store krav til medarbejderne om at kunne arbejde selvstændigt og overskue længere processer i forbindelse med undervisningsplanlægning, evaluering og tilpasning. Kompetencer, som er nødvendige på den pågældende skole, da målgruppen netop tillægges lige så meget ansvar som de uddannede pædagoger.

6.2 Tøven i ledelseslaget overfor at rekruttere nye medarbejdere i målgruppen

Som netop nævnt skal man altså som faglært/ufaglært medarbejder, der søger ansættelse i skolen have nogle særlige kompetencer for at blive ansat. Det er en gennemgående tilbagemelding fra lederne, at de oplever, at det arbejde, som målgruppen udfører, bliver mere og mere komplekst. Det betyder i nogle tilfælde, at lederne har svært ved at se, om fx en ny faglært/ufaglært medarbejder, som ikke tidligere har arbejdet med pædagogisk arbejde, vil kunne slå til i en stilling, som indeholder opgaver i skolen.

Der er dog for flere af lederne en opmærksomhed over for, at en ansættelse, hvis der kommer en ansøger med særlige kompetencer eller en særlig sammensætning af kompetencer, som der er brug for på skolen, kan være en oplagt mulighed. Det kunne fx være en tidligere tømrer, der kan deltage i sløjdundervisningen. Eller en medarbejder med stor erfaring fra frivilligt arbejde med børn og unge. Målgruppens fremtid bliver i den sammenhæng mere tvivlsom, da det er ledernes vurdering, at udviklingen af opgaverne går mod mere komplekse arbejdsopgaver, som de ikke er sikre på, at målgruppen kan løse. Dette hænger sammen med et generelt behov for mere faglighed. En leder fortalte, at de leder efter selvstændige medarbejdere med en faglig ballast, og at denne profil højst sandsynligt vil have en pædagoguddannelse.

En medarbejder fortalte, at hun ikke forestiller sig, at der vil blive ansat mange ufglærte i fremtiden, fordi der er så mange ting, som man skal kunne. Det er også det indtryk, som interviewene med udbyderne efterlader – også de kan mærke et voksende kompetencebehov på skolerne.

Der er på nuværende tidspunkt mange kommuner, som søger om at få lov til at have en tolærerordning i stedet for den understøttende undervisning. En skoleleder fortalte, at man er ved at søge om en tolærerordning, og at hun forventer, at man, hvis skolen bliver godkendt til tolærerordningen, vil flytte de medarbejdere, som har haft arbejdsopgaver på skolen, tilbage til SFO'en. Det vil betyde, at målgruppen ikke længere skal varetage opgaver på skolen, men i stedet får flere timer i SFO'en igen⁴.

6.3 At tælle til 37 timer

Med indførslen af folkeskolereformen skete der også en strukturel ændring med hensyn til SFO'erne. Ved at forlænge skoledagen er åbningstiderne i SFO'erne samtidig blevet reduceret til få timer per dag. Det har givet udfordringer i SFO'erne, hvor den kortere åbningstid betyder, at

⁴ For skoleåret 2014/2015 havde 73 ud af 1232 indberettende skoler – for minimum et klassetrin – angivet kommunal tilladelse til at fravige reglerne om mindste varighed af undervisningstiden i medfør af lovens § 16b. Notat: Planlagte undervisningstimer og planlagt undervisningstid i folkeskolens normalklasser, 2014/2015. Undervisningsministeriet, Styrelsen for It og Læring.

medarbejderne ikke kan få lige så mange timer i SFO'en, som de har været vant til. Timerne på skolen bliver en måde at øge timetallet for SFO-medarbejderne på.

Hvis SFO'erne ikke kan tilbyde stillinger med et timetal, som medarbejderne er tilfredse med, så risikerer de, at det bliver svært at få besat stillingerne. En leder fortalte, at deres SFO har svært ved at skabe attraktive stillinger for deres medarbejdere, så længe de ikke har flere timer i SFO'en. Derfor bliver arbejdsopgaverne på skolen også en måde, hvorpå SFO'erne kan skabe stillinger med et mere attraktivt timetal. En medarbejder fortalte, at arbejdet på skolen for ham er et nødvendigt onde:

Da jeg gik i skole, kunne jeg ikke lide at gå i skole, og det kan jeg for så vidt stadig ikke. For mig er skolehjælpen et nødvendigt onde, altså det er, fordi det skal jeg, ellers har jeg ikke noget arbejde, så skal jeg gå ned i tid eller et eller andet. Så jeg vil ikke sige, at det er noget, jeg elsker, men jeg synes, at det er spændende nok. – Medarbejder i målgruppen

Medarbejderen fortalte, at det ikke er på skolen, at han trives mest, men at han ved at virke engageret over for eleverne også selv bliver engageret. Det er noget, han arbejder med, fordi han gerne vil beholde sit arbejde.

Det er ikke kun medarbejderne, som er udfordret af de beskårede åbningstider i SFO'en. En leder fortalte, at det på vedkommendes skole er arrangeret sådan, at skolen køber et antal timer af SFO'en, som medarbejderne så varetager. Skolen køber én stilling af SFO'en, mens SFO'en leverer over to stillinger til skolen. Dermed udhules SFO'ens budget, men det er nødvendigt for at holde på medarbejderne. Det vidner om, hvor svært det kan være at få timer og økonomi til at hænge sammen, både på et personligt plan og på et ledelsesmæssigt plan.

Vi har også set eksempler på, at medarbejderne supplerer deres timer på skolen og i SFO'en op med andre stillinger for at få en fuldtidsstilling. Det kan være gennem arbejde i en ungdomsklub om aftenen, i et dagtilbud eller som pedel på skolen. Dermed er der tale om en fleksibel målgruppe, som er vant til, at der er behov for at supplere op med timer fra andre arbejdsgivere.

6.4 Fremtidsscenarier for målgruppen

Opsummerende kan vi se, at de forskellige udviklingstendenser peger på forskellige scenarier for målgruppens fremtid.

I et scenarie bibeholder den understøttende undervisning det nuværende antal timer og formål. I så fald vil der være opgaver, der løses af målgruppen. Det, der taler for, at målgruppen fortsat vil være til stede, er, at de på nuværende tidspunkt, på de besøgte skoler, spiller en stor rolle for, at skolerne kan få afholdt den understøttende undervisning. Målgruppen har påtaget sig opgaven og har dermed også mulighed for at få fodfæste på skolerne og bibeholde deres nuværende rolle. Der er dog også ting, som peger på, at målgruppen fortsat vil have opgaver i skolen. Flere ledere giver udtryk for, som nævnt i dette kapitel, at de mener, at kompetencebehovet er meget anderledes end i SFO'erne. Derfor ser de i højere grad, at pædagoguddannede vil kunne løse opgaverne. Det vil derfor kræve en fortsat kompetenceudvikling for målgruppen, for at lederne ser dem som attraktive i forbindelse med de opgaver, der skal løses. Flere ledere er da heller ikke afvisende overfor, at målgruppen også i fremtiden vil blive ansat. Det vil bare kræve kompetencer, som i højere grad matcher de behov, der er i skolen.

I et andet scenarie fylder den understøttende undervisning mindre, fx som en konsekvens af en mere udbredt brug af tolærerordningen. I sådanne tilfælde, hvor skoledagen forkortes, må man formode, at åbningstiderne i SFO'en bliver forlænget, og målgruppen kan derfor i højere grad vil skulle lægge deres timer i SFO'en igen⁵.

⁵Af folkeskolelovens §16b, stk. 2, fremgår det, at hvis skoledagen forkortes grundet tolærerordning "skal kommunalbestyrelsen tilbyde eleverne plads i skolens skolefritidsordning, jf. § 3, stk. 5, eller i et andet relevant fritidstilbud i de timer, som fravigelsen vedrører, uden særskilt betaling fra forældrene".

Vi har opstillet disse analytiske scenarier med udgangspunkt i, at der sker meget på folkeskoleområdet. Der er dog tale om analytiske scenarier, der er forbundet med usikkerhed. Fremtiden kan derfor være en helt tredje set i forhold til, hvad vi her har tegnet op.

7 Kompetenceudvikling for målgruppen

I dette kapitel ser vi nærmere på den kompetenceudvikling, som målgruppen for AMU får. Undersøgelsen har afdækket praksis for efter- og videreuddannelse på skolerne med særligt fokus på AMU-kurset "Pædagogisk arbejde i folkeskolen", mens anden efter- og videreuddannelse har fyldt i mindre grad.

Der er generelt set stor forskel på, hvor meget efter- og videreuddannelse medarbejdergruppen får, men som oftest har der været tale om kurser af kort varighed. Derudover kan målgruppen deltage på lige fod med skolens andre medarbejdergrupper i fælles kurser. Overordnet set har medarbejderne i målgruppen været glade for AMU-kurset "Pædagogisk arbejde i folkeskolen", som de føler, har været med til at forberede dem til de opgaver, som de står med i skolen. Udbyderne har tilrettelagt AMU-kurset meget forskelligt, men har alle gode erfaringer med at give målgruppen brugbare kompetencer til brug i deres daglige arbejde i skolen.

7.1 Generel efter- og videreuddannelse for målgruppen

Dette afsnit fokuserer på de generelle erfaringer, som målgruppen har med efter- og videreuddannelse.

7.1.1 Medarbejdernes egne erfaringer

Casebesøgene viser, at der er stor variation med hensyn til erfaringer med efter- og videreuddannelse blandt medarbejderne fra målgruppen. Denne forskel bunder dels i medarbejdernes meget forskellige erfaring med det pædagogiske område, hvad angår både typer af jobs med pædagogiske opgaver og antal år, medarbejderen har haft disse opgaver, dels i skolernes forskellige tilgang til efter- og videreuddannelse.

Holdningen til efter- og videreuddannelse er for de fleste medarbejdere, at det er noget, som man er glad for. For enkelte medarbejdere, typisk den gruppe, som har været ansat længst og har fået kompetenceudvikling løbende, er kompetenceudvikling i mindre grad noget, som man føler opfylder et behov. Her er der større interesse for at prioritere deres daglige arbejdsopgaver og klare dem godt end at tage på endnu et kursus.

7.1.2 Skolernes prioritering af ressourcer

De forskellige caseskoler prioriterer ressourcerne til efter- og videreuddannelse for målgruppen forskelligt. På nogle skoler og i de tilknyttede SFO'er er det lærere og pædagoger, som i højere grad får kompetenceudvikling. Her oplever målgruppen at skulle kæmpe mere for kompetenceudvikling, mens målgruppen på andre skoler i højere grad oplever jævnlige kurser.

I nogle tilfælde er fokus på uddannelse større end i andre, og selvom det især er kortere kurser såsom AMU-kurser, at medarbejderne kommer på, ser vi, at en leder har stort fokus på at højne det generelle kompetenceniveau i SFO'en. I den pågældende SFO har et par af medarbejderne også taget den pædagogiske assistentuddannelse inden for de seneste år på lederens opfordring. Det øgede kompetencebehov ser hun især på baggrund af de nye opgaver i skolen, som medarbejderne også skal kunne håndtere.

Dermed er der store forskelle mellem, hvordan skolerne og de tilknyttede SFO'er prioriterer deres ressourcer til efter- og videreuddannelse. Da medarbejderne er ansat i SFO'erne, er det også her,

at de oftest får efter- og videreuddannelse, medmindre de er med i større fælles kurser, fx i skole-regi.

7.1.3 Større fælles kurser

Casebesøgene indeholder flere eksempler på, at medarbejderne deltager i interne kurser på skolen. Fælles for disse interne kurser er, at medarbejderne i målgruppen deltager på lige fod med både pædagoger og lærere på skolen. Nogle af kurserne har været specifikke opkvalificeringskurser, som skolerne har kørt i forbindelse med indførslen af skolereformen, men der er også eksempler på, at kurserne har været fælles for hele den kommune, som skolen ligger i. Sådanne kurser har fx handlet om læringsmål, feedback og lignende.

En skole har brugt et koncept kaldet True North, hvor både medarbejdere fra målgruppen, pædagoger og lærere har deltaget i et skoleudviklingsforløb og i den forbindelse har været på forskellige kurser. På en anden skole har medarbejdere i målgruppen sammen med lærere og pædagoger fra skolen deltaget i kompetenceudvikling gennem projekter støttet af Mærsk Fonden.

Denne form for kompetenceudvikling har især fokus på den generelle, fælles opkvalificering af skolens eller kommunens medarbejdere og har i forlængelse heraf fokus på fælles sprog for og fælles forståelse af de tiltag, som kurserne ofte omhandler.

7.2 Kurset Pædagogisk arbejde i folkeskolen

Dette afsnit fokuserer på det mest målrettede AMU-kursus for målgruppen set på den ene side i et udbyderperspektiv og på den anden side fra deltagernes perspektiv på grundlag af de kompetencebehov, som de oplever. I appendiks C er gengivet beskrivelsen af uddannelsesmålet.

I undersøgelsen indgår der fire udbydere, som har kørt arbejdsmarkedsuddannelsen/kurset *Pædagogisk arbejde i folkeskolen*, hvoraf en af udbyderne har været med til at udvikle kurset. For tre ud af de fire udbydere har deres kurser været bestilt af en kommune som opkvalificering for alle kommunens medarbejdere i målgruppen. Derfor har nogle af de medarbejdere i målgruppen, der er blevet interviewet, heller ikke selv bestemt, om de ville deltage i kurset. Kurset afholdt af den fjerde udbyder blev igangsat i et samarbejde med en lokal fagforening, og deltagerne spillede en aktiv rolle med hensyn til at få lov til at deltage.

De kursusdeltagere, der er blevet interviewet, har været meget tilfredse med kurset og har oplevet at blive bedre klædt på til de nye opgaver, de skulle varetage i skolen. Det er især de praksisnære øvelser og lege samt udarbejdelse af materialer, som målgruppen har oplevet at kunne bruge i deres hverdag. Udbyderne har haft mere blandede oplevelser med kurset, men ser dog et stort behov for, at målgruppen opkvalificeres, herunder for at få en større forståelse af formålet med de opgaver, som de varetager i skolen.

7.2.1 Deltagernes egen oplevelse af kurset

Under casebesøgene er medarbejderne, der har deltaget i kurset, blevet spurgt om deres vurdering af kurset. Alle, der er blevet interviewet, har haft erindringer om kurset, men for nogle har erindringerne stået mere klart end for andre. Dette skyldes i nogle tilfælde, at det er omkring et års tid siden, at de har været på kursus. Et andet forhold, der har spillet ind på, hvor godt de husker kurset, er, hvorvidt de har haft mulighed for at sætte det lærte i spil i deres arbejde.

Kurset som legitimerende for målgruppens opgavevaretagelse

Kurset har for de fleste af informanterne ligget, ca. et halvt år efter at medarbejderne er begyndt at varetage opgaver i skolen. Der er dog også eksempler på, at medarbejdere inden for målgruppen har været med på kurset, selvom de på daværende tidspunkt ikke havde pædagogiske opgaver i skolen.

Kurset har for de medarbejdere, som allerede arbejdede på en skole, været med til at give dem en større sikkerhed i, hvordan de skulle løse opgaven, mens det også har betydet, at de er blevet bekræftet i, at de har gjort det rigtige. Netop bekræftelsen i at have gjort det rigtigt i en periode,

hvor de ikke var sikre på, hvad der blev forventet af dem, lagde en af medarbejderne meget vægt på:

Jeg var i reformen fra 1. august til 1. januar. Så der 1. januar [da medarbejderen begyndte på kurset] fandt jeg ud af, at "hold da op mand – det er det rigtige, vi har gjort". For det vidste vi stadigvæk ikke på det tidspunkt, så det kunne jeg berolige min kollega med, at det er det, vi skal gøre. – Medarbejder i målgruppen

Netop denne udvikling af medarbejdernes selvforståelse støder vi på flere gange. Kurset har for dem legitimeret den måde, som de har håndteret deres arbejdsopgaver på. For de medarbejdere, som ikke havde opgaver på skolen, da de var på kurset, har kurset betydet, at de i højere grad føler sig klædt på til senere at løse pædagogiske opgaver på skolen. Ligesom de fik en bedre idé om, hvad der bliver forventet af dem. En medarbejder fortæller således, at det gjorde en stor forskel for hende, at hun allerede havde været på kurset, inden hun startede på skolen.

Stor tilfredshed med kurset

Overordnet set blev kurset oplevet som relevant for de opgaver, som medarbejderne i målgruppen arbejdede med. De har oplevet at få flere forskellige ting med fra kurset og var tilfredse med forløbet⁶.

Pædagogisk arbejde i folkeskolen er et meget bredt AMU-kursus. Flere af udbyderne påpegede, at der er meget fokus på teori og begreber, noget, som man ikke normalt ser i samme grad på AMU-kurser. Derfor har der også i nogle tilfælde været lidt problemer med at finde balancen mellem det teoretiske og det praksisrettede. Dette var dog ikke noget, som informanterne selv nævnte. Da de blev bedt om at reflektere over kurset, var de i høj grad tilfredse. Det bliver dog tydeligt, at det teoretiske for nogle medarbejdere ikke har fyldt særlig meget efterfølgende. For nogle skyldes det, at de ikke har opgaver i skolen, og dermed er begreber som klasserumsledelse ikke relevante i samme grad som for de medarbejdere, der har opgaver i skolen. Andre medarbejdere fremhævede ikke det teoretiske, men pegede i stedet på, at det, de kunne bruge, var det praksisrelaterede og de konkrete øvelser og lege, som de blev præsenteret for på kurset.

Der er dog også eksempler på informanter, der forholder sig kritisk til kurset: En tidligere deltager fortalte således, at han var meget utilfreds med kursets niveau, og henviste til, at han selv havde meget erfaring og fx havde taget en konfliktmægleruddannelse. Derfor oplevede han flere gange, at niveauet var for lavt til ham. Han var dog ikke i tvivl om, at der var mange, der fik noget ud af kurset. Han nævnte selv en kollega som et eksempel på en, der har fået meget ud af kurset.

Det, som medarbejderne i målgruppen især huskede og stadig brugte fra kurset, er de konkrete lege, øvelser og materialer, som de har fået med fra kurset. Hertil kommer anbefalede hjemmesider, hvor der kan hentes opgaver, som kan printes og bruges direkte i undervisningen. Netop sikkerheden i at have noget, som de kan sætte eleverne i gang med, når de er på skolen, er vigtig for, at de føler sig klædt på. Dette gælder især i de tilfælde, hvor medarbejderne oplever, at have svært ved at nå at forberede sig. En af udbyderne lavede et lidt anderledes forløb, hvor udarbejdelse af egne undervisningsforløb og materialer var i centrum. En medarbejder fortalte, at det var rigtig godt, fordi der sjældent er tid til at lave materialerne i hverdagen, når de gode ideer opstår. Ligesom hun ikke ville have haft tid til at sætte sig ned og lave materialerne, da hun kom tilbage fra kurset.

De afholdte kurser har alle haft en bred sammensætning af medarbejdere. Netop sammensætningen af medarbejdere, som arbejder forskellige steder, og som har forskellige erfaringer, har været en stor styrke på kurserne, som medarbejderne er glade for. Der har været god mulighed for at trække på hinandens erfaringer, og for nogle medarbejdere har det betydet, at de har fået et netværk, som de også kan dyrke i andre dele af deres arbejde. En fortalte, at han møder nogle af de samme mennesker, når han går til møder i ungdomsklub-regi og i juniorklub-regi. På den

⁶ Slår man op på kurset på Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestillings hjemmeside www.viskvalitet.dk, ser man, at de deltagere i AMU-kurset "Pædagogisk arbejde i folkeskolen", som har deltaget i evalueringen, overordnet set er tilfredse med kurset. 24 % er meget tilfredse, 40 % er tilfredse, 23 % er hverken tilfredse eller utilfredse, 10 % er utilfredse, og 4 % er meget utilfredse.

måde kan han holde det netværk i live, som han fik under kurset, og han har fået god mulighed for at sparre med de andre deltagere.

Der er stor enighed om, at det vil være en god ide at tilbyde en ny kollega det samme kursus. Dermed oplever målgruppen en stor anvendelighed af kurset, som også har givet dem en sikkerhed i deres daglige arbejdsopgaver, som de gerne vil give videre til nye kollegaer, der står i den situation, som de selv stod i, før de kom på kursus.

Mulige forbedringer af kurset

Flere af medarbejderne oplever ikke at have yderligere behov eller ønsker til forbedringer af kurset. Der er dog også medarbejdere, som har idéer til mulige forbedringer af kurset.

Et ønske, som blev nævnt, var, at en større del af undervisningen bliver differentieret, fx efter, hvilke klassetrin man arbejder med. Som nævnt er mange af medarbejderne knyttet til et bestemt klassetrin, og det kan derfor give god mening for medarbejderne, at de praktiske øvelser, som de bliver præsenteret for, i højere grad tager hensyn til, præcis hvilken målgruppe de selv har med at gøre.

I forlængelse af dette blev det også påpeget, at det er vigtigt, at de øvelser og lege, som man præsenteres for på kurset, svarer til den virkelighed, man er i. Det kan for eksempel være svært at overføre øvelser, som er tiltænkt en mindre gruppe børn, til en hel klasse, hvis man fx altid står alene med klassen.

En overvejelse, som nogle af medarbejderne gør sig, er muligheden for, at der i højere grad fokuseres på samarbejdet med lærerne. For nogle er denne opmærksomhed kommet fra konflikter og forskellige opfattelser af, hvad samarbejdet skal bestå i. For andre er det ikke så meget samarbejdet med lærerne som med forældrene, de har brug for at blive bedre til at håndtere. For de medarbejdere, som har samarbejde med forældrene, er der et behov for at få mere viden om, hvordan et sådant samarbejde kan fungere. Her spiller deres faglige baggrund ind, fordi det kan være en udfordring at kommunikere med forældrene i en sammenhæng, som normalt er lærerstyret og styret af en anden faglighed.

7.2.2 Udbydernes oplevelse af kurset

En vigtig pointe fra både skolerne og udbyderne, når det kommer til at vurdere kurset, er, at der er tale om meget forskellige faglige niveauer blandt deltagerne, som er en meget sammensat gruppe og kan bestå af både pædagogiske assistenter og deltagere uden uddannelsesmæssige forudsætninger inden for det pædagogiske område. Nogle kommer med en anden uddannelse i bagagen, mens nogle har arbejdet i dagtilbud eller specialtilbud i 10-20 år. Nogle har tidligere deltaget i mange kurser, mens andre er nye i faget. Derfor er en af de store udfordringer for udbyderne at skabe et kursus, hvor hele målgruppen føler sig inddraget, og hvor undervisningen opleves som relevant for alle.

Kursets styrker

AMU-kurset "Pædagogisk arbejde i folkeskolen" er et bredt kursus, som udbyderne i høj grad oplever, at de har mulighed for at tilpasse til de læringsbehov, som deltagerne har, ligesom det kan tilpasses, hvis der er tale om kurser købt af kommuner og fagforeninger, som det har været tilfældet.

Selvom kurset er bredt, har der på de kurser, hvor kommunerne er rekvirenter, samtidig været behov for at tilføje andre kompetencer end dem, som er tilknyttet uddannelsesmålet for "Pædagogisk arbejde i folkeskolen". Det kan fx finde sted som særligt tilrettelagte forløb, hvor der indgår flere AMU-kurser.

I et tilfælde blev der tilføjet konflikthåndtering samt fokus på udarbejdelse af undervisningsmaterialer med en afsluttende fernisering for ledere og kollegaer. I et andet tilfælde har en kommune fået et forløb på næsten to måneder, hvor flere arbejdsmarkedsuddannelser blev inddraget, heriblandt "Pædagogisk arbejde i folkeskolen", "Pædagogisk arbejde i SFO", "Idræt, krop og be-

vælgelse", "Børns leg" og "Konflikthåndtering". På den måde fik kommunen et samlet tilbud, der kunne klæde deres medarbejdere i målgruppen bedre på.

Ifølge udbyderne har kurset også en anden styrke, nemlig at det introducerer målgruppen for en lang række begreber såsom inklusion, læring og klasserumsledelse. Derigennem igangsættes en bevidstgørelse og en italesættelse af begreberne, som på den ene side er medvirkende til at skabe et fælles sprog med pædagoger og lærere og på den anden side er afgørende for, at medarbejderne ved, hvilket formål der er med de opgaver, de udfører i skolen. En udbyder beskrev dette med en opgave som at udskære græskar til halloween. I en SFO skærer man græskar, fordi det er hyggeligt. I en undervisningssituation kan det at skære græskar være en del af undervisningen i geometriske former. Ved fx at tage udgangspunkt i former og efterfølgende skære græskar opstår der en læringssituation. Eksemplet viser, hvordan mange aktiviteter kan bruges i opgaverne i skolen, men det kræver, at medarbejderne er bevidste om, hvad formålet med den pågældende aktivitet er. Det er udbydernes opgave at sørge for, at kurset er medvirkende til dette, selvom kurset, som en udbyder påpegede, kun varer 10 dage.

Kurset i fremtiden

Undersøgelsen peger på, at der er forskellige perspektiver på, både hvad målgruppen har brug for, og hvad kurset skal indeholde. I dette afsnit samler vi op på de overvejelser, som udbyderne har om planlægning af kurset, kursets rolle og udvikling af kompetenceprofilen.

Der er flere udbydere, der har gode erfaringer med at lave kurset i moduler, hvor målgruppen kan komme tilbage på arbejdet for at afprøve og bruge nogle af de ting, de har lært på kurset. Udbyderne oplever, at denne organisering af kurset styrker muligheden for transfer og anvendelsen af det lærte. Derudover har udbyderne gode erfaringer med, at deltagerne både har mulighed for at sparre med medarbejdere i målgruppen fra andre skoler på kurset og samtidig har mulighed for at lære sammen med egne kollegaer og dermed understøtte læring og transfer, da kollegaerne kan støtte hinanden, når de er tilbage på arbejdspladsen.

Udbyderne ser en stor styrke i at opkvalificere de faglærte og ufaglærte medarbejdere til et niveau, hvor de i højere grad kan arbejde med begreber og læringsteorier. Den opkvalificering har det primære formål at ruste medarbejderne til at agere i det nye miljø, som skolen er. Ved at udvikle målgruppens kompetencer skabes der en fælles faglig identitet og en forståelse af, hvad målgruppen kan bidrage med. Nogle udbydere har derudover haft gode erfaringer med at have de faglærte og ufaglærte medarbejdere og pædagoger sammen på kurset. Det giver fordele med hensyn til at skabe en fælles forståelse af den nye opgave, der skal løses, som i nogle tilfælde er identisk, lige meget hvilken uddannelsesbaggrund den pågældende medarbejder har.

Udbyderne var delte med hensyn til, hvor meget fokus der skal være på samarbejdet mellem lærerne og de faglærte/ufaglærte medarbejdere. Vores undersøgelse viser, at der i mange tilfælde ikke er meget tid til samarbejde med lærerne, og derfor kan det være vigtigt at være rustet til samarbejdet. Udbyderne var også delte i spørgsmålet om, hvorvidt der er behov for at have fokus på samarbejdet med forældrene. Nogle mente, at faglærte/ufaglærte medarbejdere er vant til dette samarbejde og derfor ikke nødvendigvis skal bruge den sparsomme tid på efter- og videreuddannelse til at lære mere om samarbejdet. Andre udbydere mente, at det er en vigtig del, da de faglærte/ufaglærte medarbejdere nogle steder i højere grad vil indgå i fx skole-hjem-samtaler og være ansvarlige for at snakke med forældrene, hvis der har været konflikter i de timer, som de har haft alene. Da skolen, som tidligere nævnt, repræsenterer en skal-kultur og ikke en kan-kultur, har forældrene andre forventninger til, hvad der foregår, og hvad der forventes af eleverne. Derfor mente nogle udbydere, at det er vigtigt at have fokus på samarbejdet med forældrene.

7.2.3 Uddannelsen matcher væsentlige uddannelsesbehov hos deltagerne

Når man læser beskrivelsen af uddannelsen Pædagogisk arbejde i folkeskolen (se appendiks C) og sammenholder denne med dels de kompetencebehov, vi opsummerede i kapitel 5, dels de vurderinger vi har fået fra deltagerne og udbyderne, er det EVA's vurdering, at målbeskrivelsen samlet set rammer behovet for kompetenceudvikling ganske godt.

Beskrivelsen lægger vægt på, at deltagerne på kurset skal lære at bidrage til at understøtte læringsmålene i folkeskolen gennem pædagogisk indsats og i samarbejde med lærerne. De skal også lære at fungere som ressourcepersoner og at kunne yde omsorg og opbygge relationer. Ligesom de skal lære at understøtte elevernes trivsel og bidrage til konfliktløsning eleverne imellem og kunne samarbejde med kolleger og forældre.

Beskrivelsen er meget rummelig og kan derfor også dække de kompetencebehov, vi opsummerede i kapitel 5. Beskrivelsen kunne dog være mere præcis både i forhold til de kompetencer, kurset skal udvikle og deltagernes behov. Men i lyset af, at der er tale om en meget differentieret målgruppe og en målgruppe af en begrænset størrelse, er der også fordele ved en mere generel og rummeligt beskrivelse.

Det er derfor EVA's vurdering, at der ikke aktuelt er behov for at revidere selve uddannelsesmålet. Det skal understreges, at denne vurdering alene bygger på det datamateriale, som undersøgelsen bygger på. Vi har således ikke evalueret selve uddannelsen eller den undervisning der finder sted – kun vurderet om målformuleringerne modsvarer de kompetencebehov, vi har konstateret i målgruppen.

Appendiks A

Projektbeskrivelse

Opgaveforståelse

Med indførslen af folkeskolereformen i august 2014 fik det pædagogiske arbejde i folkeskolen nye rammer. Det har betydning for medarbejdere i EPOS' målgruppe, der er ansat på folkeskoleområdet, eksempelvis som pædagogmedhjælpere, personer med pædagogisk grunduddannelse eller pædagogiske assistenter. Den store gruppe af ansatte med professionsbacheloruddannelser indgår således ikke i undersøgelsen. AMU-målgruppen i folkeskolen oplever nye kompetencekrav og ændrede organiseringer af deres arbejde. Dette stiller tilsvarende nye krav til AMU-systemet, som har en central rolle at spille med hensyn til at medvirke til at dække samfundets behov for grundlæggende arbejdsmarkedsrelevante kompetencer.

EPOS har som efteruddannelsesudvalg blandt sine vigtigste opgaver løbende at analysere behovet for grundlæggende arbejdsmarkedsrelevant kompetenceudvikling hos voksne samt at udarbejde fælles kompetencebeskrivelser og udvikle arbejdsmarkedsuddannelser, der matcher disse behov. Det er derfor nødvendigt hele tiden at følge udviklingen på den del af arbejdsmarkedet, som EPOS dækker, for at sikre de optimale uddannelses tilbud for målgruppen, der udgøres af ufaglærte og faglærte inden for det pædagogiske område.

En af intentionerne bag folkeskolereformen er et ønske om en højere grad af integration af folkeskolen og pædagogiske tilbud, der tidligere har været placeret udenfor folkeskolen, fx i SFO. Dette indebærer nye udfordringer for det pædagogiske arbejde i folkeskolen. Her er fx den understøttende undervisning, herunder lektiecafé og lignende, arbejdsområder, som er blevet åbnet op for EPOS' målgruppe af faglærte og ufaglærte inden for det pædagogiske område. Der opleves nu, et år efter reformens ikrafttræden, behov for en undersøgelse af, hvordan jobfunktionerne for målgruppen har udviklet sig, og hvilke kompetencer der på nuværende tidspunkt er brug for i varetagelsen af arbejdet for AMU-målgruppen i folkeskolen.

Det vil derfor være interessant at opnå større viden om, hvordan medarbejderne selv oplever udviklingen af deres arbejdsområde, og hvilke behov de oplever for efter- og videreuddannelse i deres hverdag. Ligesom udbyderne inden for EPOS' område har gjort sig erfaringer med, hvordan brugerne af AMU inden for EPOS' område responderer på de nuværende AMU-tilbud inden for det pædagogiske arbejde i folkeskolen.

I den forbindelse vil det være interessant at få belyst, hvordan arbejdsgiverne tænker kompetenceudvikling af deres medarbejdere i dag, og særligt om de oplever, at de AMU-tilbud, der findes på nuværende tidspunkt for det pædagogiske arbejde i folkeskolen, matcher de aktuelle behov for at kompetenceudvikle faglærte og ufaglærte medarbejdere inden for det pædagogiske område i folkeskolen.

Formålet med analysen

Formålet med analysen er at give EPOS et bedre grundlag for at vurdere arbejdet med udvikling af uddannelsesudbuddet inden for det pædagogiske arbejde i folkeskolen. Derved sikres en fortsat tilpasning på baggrund af den udvikling, som arbejdsopgaverne i folkeskolen for medarbejdere i AMU-målgruppen har gennemgået siden indførslen af folkeskolereformen i august 2014.

Herunder skal følgende fire temaer belyses:

- 1 Hvor stor målgruppen er, og evt. hvordan den er fordelt regionalt, på køn og alder m.m.
- 2 Hvilke jobfunktioner varetager målgruppen?
- 3 Hvilke udviklingstendenser på området påvirker kompetencekravene til målgruppen?
- 4 Hvilke former for praksis med hensyn til voksen- og efteruddannelse finder sted på de delta-
gende folkeskoler, herunder uddannelseskultur, organisering og tilbud om VEU m.m. for mål-
gruppen?

Analysen skal med afsæt i AMU-udbydernes, skoleledernes og medarbejdernes erfaringer give udvalget indsigt i den udvikling af det pædagogiske arbejde i folkeskolen, som folkeskolerefor-
men har betydet for målgruppen, samt give et overblik over de kompetencer, der er brug for på
området fremadrettet, herunder input til revision eller nyudvikling af uddannelsesudbuddet inden
for AMU på området for det pædagogiske arbejde i folkeskolen for EPOS' målgruppe.

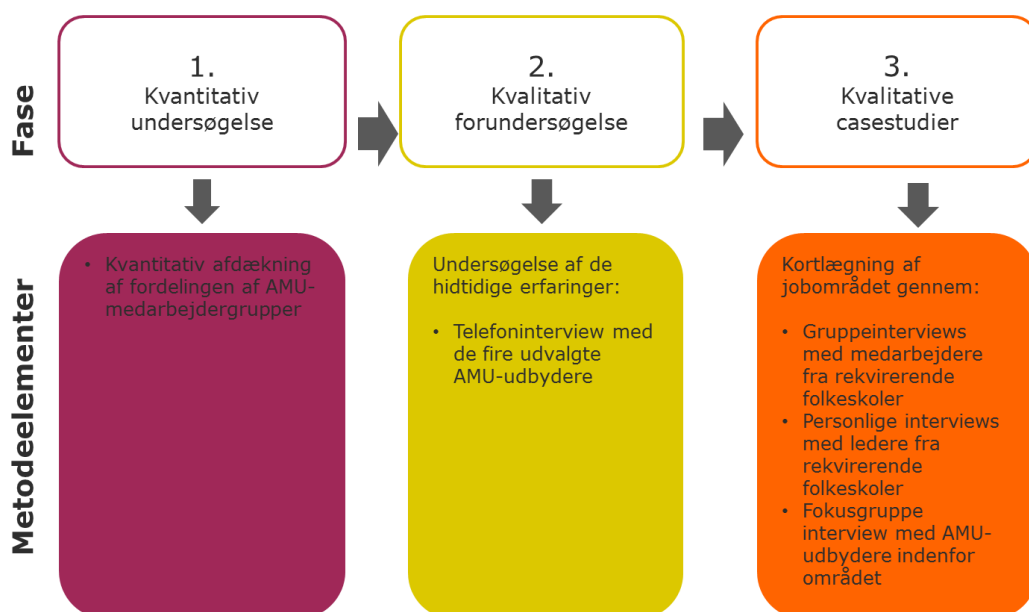
EVA's forslag til analysedesign

Ud fra projektbeskrivelsen har EVA udledt følgende punkter, som det er vigtigt at holde sig for
øje i designet af analysen:

- 1 Undersøgelsen skal særligt tage afsæt i **AMU-udbydernes, skoleledernes og medarbej-
dernes erfaringer** for at få belyst de udviklingstendenser og behov, som er på området.
- 2 Analysen bør inkludere **fire folkeskoler i form af kvalitative casestudier** for at få et til-
strækkeligt datagrundlag til at belyse jobfunktioner og kompetenceprofiler.
- 3 Analysen skal omfatte en analyse af udvalgte **AMU-udbydernes erfaringer**.
- 4 Analysen skal kortlægge **målgruppens størrelse og udbredelse**.

EVA lægger op til at opdele undersøgelsen i tre faser. Fase 1 har til formål at afdække målgrup-
pen af faglærte og ufaglærte medarbejdere, og derved skabes viden om den faktiske gruppe af
medarbejdere, som kan benytte EPOS' uddannelsesstilbud. I fase 2 gennemføres en kvalitativ for-
undersøgelse, hvor fire udvalgte udbydere interviewes per telefon om deres hidtidige erfaringer
med målgruppen. I fase 3 går vi i dybden med seks cases, hvor medarbejdere og ledere fra fire
udvalgte skoler interviewes. Derudover bringes repræsentanter fra de udvalgte udbydere sammen
i et fokusgruppinterview med henblik på at drøfte, hvordan man fremadrettet kan optimere ud-
dannelsesudbuddet inden for AMU for området pædagogisk arbejde i folkeskole, og endvidere er
der fokus på den udvikling, som de har oplevet gennem det seneste år. Dermed sikres en forstå-
else af området, der dækker både et udbyder-, et arbejdsgiver- og et medarbejderperspektiv.
EVA's analysedesign er illustreret i nedenstående figur.

Figur 1. Oversigt over analysedesign



Undersøgellesdesign

I dette kapitel vil vi på baggrund af udbudsmaterialet og vores forslag til analysedesign præsentere fremgangsmåden for opgaveløsningen. I figur 2 ses en oversigt over, hvordan de metodiske elementer spiller ind i undersøgelsen af de fire temaer, som nævnt under formålet med analysen.

Figur 2. Oversigt over samspil mellem metodeelementer og tematikker

	Kvantitativ undersøgelse	Kvalitative telefon-interview	Kvalitative casestudier		
			Personlige interview	Gruppe interview	Fokus-gruppe interview
Målgruppe identifikation	X				
Jobfunktions-beskrivelser		X	X	X	X
Udviklingstendenser ift. Kompetencebehov			X	X	X
VEU praksis, kultur mv.			X	X	X

Efter dataindsamlingen afholdes et fælles møde mellem EVA og styregruppen, hvor der samles op på de foreløbige resultater af dataindsamlingen, inden analysearbejdet igangsættes.

Fase 1: Kvantitativ undersøgelse

Formål

Formålet med fase 1 er at identificere den gruppe af personer, som er faglærte eller ufaglærte, men som *ikke* har en videregående uddannelse (professionsbachelor) og er beskæftiget med pædagogisk arbejde i folkeskolen. En kvantitativ viden om målgruppen vil være væsentlig for EPOS' videre arbejde med at udvikle AMU-tilbud på området.

Fremgangsmåde

AMU-målgruppen vil blive forsøgt identificeret gennem *registerdata* fra Danmarks Statistik. Ved at benytte data fra Danmarks Statistik kan vi opnå stor sikkerhed med hensyn til data, men det betyder samtidig, at data har en forsinkelse på omkring et år. Der vil derfor være en begrænsning i aktualiteten af data.

I arbejdet med registerdata er det vigtigt at lave en populationsafgrænsning, som afspejler AMU-målgruppen. Det betyder, at vi skal identificere den gruppe af mennesker, som er beskæftiget med det pædagogiske arbejde, men som samtidig ikke har en videregående uddannelse. Dermed vil vi finde frem til gruppen af faglærte og ufaglærte medarbejdere. Der er tale om aggregerede data, men såfremt det er muligt, vil undersøgelsen indeholde målgruppens fordeling med hensyn til følgende parametre:

- Køn
- Alder
- Regional placering
- Uddannelse (faglært/ufaglært)

Derudover vil vi i det omfang, det er muligt, forsøge at opdele data i tidsserier, fx 3. og 4. kvartal 2014. Dette vil give en bedre mulighed for at lave et velbegrunderet skøn over målgruppens størrelse.

Forventet resultat

EVA forventer, at den kvantitative undersøgelse fører til følgende resultater:

- En identifikation af målgruppens størrelse på folkeskolerne efter folkeskolereformen 2014
- Evt. identifikation af målgruppens fordeling med hensyn til køn, alder, regional placering og uddannelse (faglært/ufaglært)

Fase 2: Kvalitativ forundersøgelse

Formål

I fase 2 undersøger vi, hvilke erfaringer udbyderne har gjort sig på nuværende tidspunkt med hensyn til målgruppen. Dermed opnås en række faktuelle oplysninger om målgruppen fra udbyderne, som vil være værdifulde i forbindelse med de efterfølgende casebesøg. Derudover forventes det, at udbyderne hjælper med at udvælge folkeskoler, som særligt har gjort brug af AMU-tilbud rettet mod målgruppen hos udbyderne.

Fremgangsmåde

SEVU identificerer fire udbydere, 1-2 UC-professionshøjskoler og 2-3 social- og sundhedsskoler, på baggrund af deres erfaringer med målgruppen. Indledningsvist gennemføres et telefoninterview af 30 min.s varighed med hver af de fire udbydere. Ved at lave en runde af telefoninterview opnår vi en viden om udbydernes hidtidige erfaringer med målgruppen. En viden, som er et godt grundlag for de efterfølgende casebesøg på de udvalgte skoler.

Afsluttende udvælges fire folkeskoler til at deltage i de kvalitative casestudier.

Forventet resultat

EVA forventer, at den kvalitative forundersøgelse fører til følgende resultater:

- Viden om målgruppens nuværende brug af AMU-kurser
- Der udvælges 4 folkeskoler til casebesøg

Fase 3: Kvalitative casestudier

Formål

I fase 3 går vi i dybden med de erfaringer, som folkeskolerne og udbyderne har gjort sig med AMU-målgruppen gennem det første år med skolereformen fra august 2014. Gennem seks casestudier på udvalgte folkeskoler og fokusgruppeinterview med repræsentanter fra de udvalgte udbydere af AMU opnås et bredt billede af udviklingen, og der dannes grundlag for udvikling og forbedring af nye og eksisterende AMU-tilbud hos EPOS.

Fremgangsmåde

Der udvælges fire cases i form af udvalgte folkeskoler, der har ansatte, som har gjort brug af AMU indenfor EPOS' område, og de fire udvalgte udbydere besøges. For hver case gennemføres følgende:

- 1-2 gruppeinterview med 3-10 medarbejdere fra AMU-målgruppen, om muligt interviewes faglærte og ufaglærte i hver sit gruppeinterview.
- Personlige interview med skoleledere.

EVA har valgt at lægge interviews med både medarbejdere og ledere på de enkelte skoler for derved at sikre, at begge perspektiver inddrages. Det er EVA's erfaring, at det kan være svært at arrangere fokusgruppeinterviews med ledere fra forskellige skoler på grund af travlhed, og fordi det er svært at samle ledere fra forskellige dele af landet på ét sted. Ved at gennemføre interviewene på de enkelte skoler lettes deltagelse og dermed viden fra to vigtige grupper på området.

Der afholdes herefter et fokusgruppeinterview med to deltagere fra de fire udvalgte udbydere, som enten har en ledende rolle, er uddannelses- eller fagansvarlig for det pædagogiske AMU-udbud eller underviser på de pågældende AMU-kurser. Gennem fokusgruppeinterviewet opnås viden om udbydernes rolle og deres oplevelse af udviklingen samt de erfaringer, de har fra de foreløbigt afholdte kurser og tilbagemeldinger. Dermed opnås flere forskellige perspektiver på de

udviklingstendenser, som vi forventer, der har været siden indførslen af folkeskolereformen i 2014.

Ved at inddrage de tre perspektiver, et medarbejderperspektiv, et ledelsesperspektiv og et udbyderperspektiv sikres det, at udviklingen af det pædagogiske arbejde i folkeskolen belyses fra flere vinkler. Som udgangspunkt vil vi forvente, at der er forskellige holdninger til området fra de tre kilder. Det forventes, at folkeskolelederne har et strategisk syn, mens medarbejderne har en mere praksisnær forståelse af feltet.

Det er derfor vigtigt at sammenholde disse forskellige kilder for at få et samlet billede af behovet for ny- og videreudvikling af de AMU-kurser, som skal sikre, at kompetencebehovet på området dækkes.

Forventet resultat

EVA forventer, at den kvalitative undersøgelse fører til følgende resultater:

- En dybere viden om udviklingstendenser og behov med hensyn til uddannelsesplanlægning og kompetenceudvikling set ud fra forskellige perspektiver, herunder et medarbejderperspektiv, et arbejdsgiverperspektiv (strategisk) samt et udbyderperspektiv (planlægningsmæssigt)
- En dybere viden om erfaringer med den organisatoriske og praktiske udvikling af jobfunktioner og kompetencebehov efter folkeskolereformen i 2014
- Viden om folkeskolernes praksis med hensyn til voksen- og efteruddannelse, herunder uddannelseskultur, organisering, og hvilke uddannelser der gøres brug af.

Appendiks B

Metodebeskrivelse

I dette appendiks redegøres kortfattet for undersøgelsens metoder og datakilder. Undersøgelsen bygger på både kvantitativt og kvalitativt datamateriale. Med hensyn til det kvantitative datamateriale er der tale om registerdata indhentet fra Danmarks Statistik (DST), mens det kvalitative materiale bygger på dels casebesøg på skoler, dels interview med udbydere af AMU-kurset "Pædagogisk arbejde i folkeskolen".

De tre datakilder belyser hver deres selvstændige undersøgelsesformål og supplerer hinanden. Disse uddybes hver for sig nedenfor.

Registerundersøgelse

EVA's projektgruppe har indhentet registerdata fra DST via et særtræk, som er lavet for EVA i perioden oktober-november 2015. Særtrækket er efterfølgende bearbejdet af EVA's projektgruppe til de tabeller og figurer, som fremgår af rapporten.

Data og populationsafgrænsning

EVA har i forbindelse med projektet modtaget kvartalsvise data for beskæftigede på en folkeskole, der arbejder med pædagogisk arbejde. Perioden dækker fra og med 3. kvartal 2014 frem til og med 2. kvartal 2015, dvs. i alt fire selvstændige kvartaler.

Afgrænsningen af populationen er foretaget af DST på baggrund af dialog med EVA's projektgruppe. Afgrænsningen med hensyn til folkeskolen som arbejdssted og pædagogisk arbejde som den pågældendes arbejdsfunktion er defineret ud fra DST's registervariable – henholdsvis branchekode = 852010 og DISCO-kode = 2343. Udover denne afgrænsning har det været en betingelse, at den pågældendes højeste fuldførte uddannelse ikke måtte være svarende til en mellem-lang videregående uddannelse eller højere (fra DST operationaliseret som AUDD < 50).

I en række af de udarbejdede tabeller til rapporten er der desuden lagt den betingelse ned, at vedkommende heller ikke måtte være i gang med en uddannelse svarende til en mellemlang videregående uddannelse eller højere (UDD > 40). Hvor det er tilfældet, gøres der opmærksom på dette i rapporten.

I rapporten benytter vi to forskellige definitioner af det at være ansat, henholdsvis "fuldtidsbeskæftigede" og "antal personer". EVA har valgt at medtage begge kategorier, da valget af blot den ene ville udelukke nogle væsentlige nuancer. Begrebet "antal personer" dækker over det faktiske antal personer, der er ansat, uanset hvor meget de arbejder. Ved denne opgørelsesform vil mange ansatte med kun få arbejdstimer få det til at se ud, som om gruppen er meget stor. Her kan begrebet fuldtidsbeskæftigede nuancere dette ved at omregne, hvor mange timer de enkelte arbejder til en fuldtidsstilling. Tre personer, som tilsammen deles om en fuldtidsstilling, vil således tælle som en fuldtidsbeskæftiget. Denne opgørelse siger altså noget om, hvor meget arbejde der bliver udført. Omvendt kan denne opgørelse ikke stå alene, da det jo i indeværende rapport netop også er væsentligt at vurdere, hvor mange personer som kunne have behov for opkvalificering. På den måde komplimenterer de to opgørelsesformer hinanden.

Til ovenstående data er tilkoblet en række baggrundsoplysninger, som har gjort det muligt at lave opgørelser over tallene med hensyn til den enkeltes bopælsregion, køn m.m. De samlede baggrundsoplysninger fremgår nedenfor:

- Alder
- Køn
- Bopælsregion
- Højeste fuldførte uddannelse

Hvad angår alder og højeste fuldførte uddannelse, er data leveret som aggregerede data inddelt i på forhånden aftalte intervaller.

Casebesøg

Casebesøgene er gennemført i januar og februar 2016 på skoler, hvor medarbejdere fra målgruppen har deltaget i kurset Pædagogisk arbejde i folkeskolen. EVA har besøgt fire skoler, hvor der er gennemført et interview med målgruppens leder og med de faglærte/ufaglærte medarbejdere fra målgruppen, som skolen havde ansat. For at øge antallet af deltagere fra målgruppen besøgte EVA en femte skole, hvor en medarbejder, der havde deltaget i kurset, blev interviewet. Dermed indgår der 4 ledere og 10 medarbejdere, som tilhører målgruppen af uaglærte/faglærte medarbejdere (2 af disse medarbejdere havde på interviewtidspunktet endnu ikke timer på skolen, men begge medarbejdere havde været på kurset "Pædagogisk arbejde i folkeskolen").

Interview med udbydere

I den indledende fase blev der gennemført telefoninterview med undervisere fra de tre udbydere, som på daværende tidspunkt havde afholdt AMU-kurset "Pædagogisk arbejde i folkeskolen". Derudover var der i tilbuddet lagt op til et fokusgruppeinterview med de fire udbydere, som EPOS har identificeret, efter at casebesøgene var gennemført. Det var dog ikke muligt at samle alle udbydere til en fokusgruppe inden for tidsrammen af projektet. Da en ud af to udbydere i en planlagt fokusgruppe for to af de fire udbydere måtte aflyse grundet uforudsete omstændigheder hos udbyderen, valgte EVA at gennemføre interviewet med den ene udbyder som planlagt og supplere med telefoninterview med de to resterende udbydere (den sidste udbyder deltog ikke i anden interviewrunde, da konsulenten med ansvar for det pågældende AMU-kursus var på barsel).

Appendiks C

Mål for uddannelsen Pædagogisk arbejde i folkeskolen

Nummer:	47965
Titel:	Pædagogisk arbejde i folkeskolen
Kort titel:	Pæd.folkeskole
Varighed:	10,0 dage.
Godkendelsesperiode:	02-04-2014 og fremefter
Status (EUU):	GOD
Status (UVM):	GOD

Handlingsorienteret målformulering for arbejdsmarkedsuddannelserne

Deltageren kan i samarbejde med læreren bidrage til at understøtte de gældende læringsmål i folkeskolen gennem en pædagogisk indsats i og uden for klasserummet. I det arbejde har deltageren forståelse for skolens opgave, lovgrundlag og betydningen af at arbejde inden for rammerne af en lokal skolekultur.

Deltageren kan bidrage til at understøtte et godt læringsmiljø i samarbejde med læreren. I det arbejde kan deltageren fungere som ressourceperson for enkelte elever eller en gruppe af elever, som har særligt behov for støtte eller hjælp for at følge undervisningen. Deltageren kan yde omsorg for sårbare børn og opbygge en relation til barnet, der tager afsæt i barnets ressourcer.

Deltageren kan understøtte elevernes trivsel, herunder bidrage til at fremme et inkluderende socialt miljø og støtte konfliktløsning mellem eleverne. Ud fra kendskab til børnenes ressourcer og særlige behov kan deltageren planlægge, igangsætte eller understøtte enkle pædagogiske aktiviteter for enkelte elever eller en gruppe af elever.

Deltageren kan ud fra en forståelse af egen rolle i læringssituationen indgå i og bidrage aktivt til et konstruktivt tværfagligt samarbejde. I det arbejde kan deltageren bidrage til og indgå i samarbejdet mellem lærere og forældre - herunder indgå i en anerkendende dialog med kolleger og forældre.

Bestemmelser om bedømmelse som forudsætning for opnåelse af bevis

Uddannelsesstedet skal udstede et uddannelsesbevis til deltagere, der efter underviserens vurdering har opnået de mål, der er beskrevet i arbejdsmarkedsuddannelsens handlingsorienterede målformulering.

Spørgsmål www.viskvalitet.dk

Spørgsmål til deltagere

Hvor tilfreds er du med at lære...

Hvilken betydning har det for dig at lære...

- om de gældende læringsmål i folkeskolen, skolens opgave og lovgrundlag?
- om egen rolle i læringssituationen og om i samarbejde med læreren at understøtte et godt læringsmiljø?
- om at igangsætte eller understøtte enkle pædagogiske aktiviteter ud fra kendskab til elevens ressourcer og særlige behov?
- om at understøtte elevernes trivsel ved at fremme et inkluderende socialt miljø og arbejde med konflikthåndtering?
- om betydningen af anerkendende kommunikation i kontakten med elever, kolleger og forældre?

Spørgsmål til virksomheder

Hvor tilfreds er arbejdspladsen med, at medarbejderen/-erne lærte.../

Hvilken betydning har det for arbejdspladsen at medarbejderen/-erne lærte...

- om de gældende læringsmål i folkeskolen, skolens opgave og lovgrundlag?
- om egen rolle i læringssituationen og om i samarbejde med læreren at understøtte et godt læringsmiljø?
- om at igangsætte eller understøtte enkle pædagogiske aktiviteter ud fra kendskab til elevens ressourcer og særlige behov?
- om at understøtte elevernes trivsel ved at fremme et inkluderende socialt miljø og arbejde med konflikthåndtering?
- om betydningen af anerkendende kommunikation i kontakten med elever, kolleger og forældre?

Eventuelt yderligere bestemmelser for certifikatuddannelser

Arbejdsmarkedsuddannelser med relevans for uddannelsesmål:

Målet indgår på nuværende tidspunkt i følgende fælles kompetencebeskrivelser:

2629 (AL) Pædagogisk arbejde med børn og unge (moder-FKB)

Tekster til UddannelsesGuiden

WEB-søgetekst:

Deltageren lærer om at bidrage til at understøtte et godt læringsmiljø i samarbejde med læreren - eksempelvis ved at fungere som ressourceperson for enkelte elever eller en gruppe af elever, som har særligt behov for støtte eller hjælp. Deltageren lærer at støtte elevernes trivsel - eksempelvis ved at støtte konfliktløsning mellem eleverne og ved at kunne planlægge, igangsætte eller understøtte enkle pædagogiske aktiviteter. Kurset arbejder desuden med deltagerens egen rolle i samarbejdet med læreren samt samarbejdet med forældre.

Målgruppe:

Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, der varetager pædagogisk arbejde i folkeskolen.

Mål:

Deltageren kan i samarbejde med læreren bidrage til at understøtte de gældende læringsmål i folkeskolen gennem en pædagogisk indsats i og uden for klasserummet. I det arbejde har deltageren forståelse for skolens opgave, lovgrundlag og betydningen af at arbejde inden for rammerne af en lokal skolekultur. Deltageren kan bidrage til at understøtte et godt læringsmiljø i samarbejde med læreren. I det arbejde kan deltageren fungere som ressourceperson for enkelte elever eller en gruppe af elever, som har særligt behov for støtte eller hjælp for at følge undervisningen. Deltageren kan yde omsorg for sårbare børn og opbygge en relation til barnet, der tager afsæt i barnets ressourcer. Deltageren kan understøtte elevernes trivsel, herunder bidrage til at fremme et inkluderende socialt miljø og støtte konfliktløsning mellem eleverne. Ud fra kendskab til børnenes ressourcer og særlige behov kan deltageren planlægge, igangsætte eller understøtte enkle pædagogiske aktiviteter for enkelte elever eller en gruppe af elever. Deltageren kan ud fra en forståelse af egen rolle i læringssituationen indgå i og bidrage aktivt til et konstruktivt tværfagligt samarbejde. I det arbejde kan deltageren bidrage til og indgå i samarbejdet mellem lærere og forældre - herunder indgå i en anerkendende dialog med kolleger og forældre.

Varighed:

Uddannelsen har en varighed på 10 dage

Eksamen:

Uddannelsesbevis udstedes af uddannelsesstedet til de deltagere, som efter underviserens vurdering har gennemført uddannelsen med tilfredsstillende resultat.

Den danske kvalifikationsramme for livslang læring

Niveau i den danske kvalifikationsramme for livslang læring: 4

Indhold:

Deltageren lærer om at bidrage til at understøtte et godt læringsmiljø i samarbejde med læreren - eksempelvis ved at fungere som ressourceperson for enkelte elever eller en gruppe af elever, som har særligt behov for støtte eller hjælp. Deltageren lærer at støtte elevernes trivsel - eksempelvis ved at støtte konfliktløsning mellem eleverne og ved at kunne planlægge, igangsætte eller understøtte enkle pædagogiske aktiviteter. Kurset arbejder desuden med deltagerens egen rolle i samarbejdet med læreren samt samarbejdet med forældre.

Jobmuligheder og videre uddannelse:

Uddannelsesbeviset giver mulighed for at varetage jobfunktioner i virksomheder/organisationer, som beskæftiger faglærte og/eller ufaglærte medarbejdere inden for det jobområde, arbejdsmarkedsuddannelsen retter sig imod, og som er beskrevet i uddannelsens centralt godkendte handlingsorienterede mål. Personer, som har dette uddannelsesbevis, har på en række områder mulighed for at få beviset anerkendt ved optagelse på en erhvervsuddannelse (merit). I bekendtgørelsen for erhvervsuddannelserne findes der nærmere bestemmelser om merit.

Bevis opnås således:

Beviset tildeles ved bedømmelse af, om deltageren har nået arbejdsmarkedsuddannelsens centralt godkendte handlingsorienterede mål. For arbejdsmarkedsuddannelser, som afsluttes med en prøve, kan beviset også tildeles personer, som ikke har deltaget i undervisningen, men som aflægger prøven. Endelig kan beviset tildeles på baggrund af en individuel kompetencevurdering (IKV i AMU).

Uddannelsesinstitutioner som kan tildele bevis:

Beviset tildeles af offentlige og private uddannelsesinstitutioner, som er godkendt af Undervisningsministeriet til at udbyde arbejdsmarkedsuddannelsen.

Bevistekster

Bevisformat: A6

Gældende fra: 02-04-2014

Bevistekst:

Deltageren kan i samarbejde med læreren bidrage til at understøtte de gældende læringsmål i folkeskolen gennem en pædagogisk indsats i og uden for klasserummet. I det arbejde har deltageren forståelse for skolens opgave, lovgrundlag og betydningen af at arbejde inden for rammerne af en lokal skolekultur.

Deltageren kan bidrage til at understøtte et godt læringsmiljø i samarbejde med læreren. I det arbejde kan deltageren fungere som ressourceperson for enkelte elever eller en gruppe af elever, som har særligt behov for støtte eller hjælp for at følge undervisningen. Deltageren kan yde omsorg for sårbare børn og opbygge en relation til barnet, der tager afsæt i barnets ressourcer.

Deltageren kan understøtte elevernes trivsel, herunder bidrage til at fremme et inkluderende socialt miljø og støtte konfliktløsning mellem eleverne. Ud fra kendskab til børnenes ressourcer og særlige behov kan deltageren planlægge, igangsætte eller understøtte enkle pædagogiske aktiviteter for enkelte elever eller en gruppe af elever.

Deltageren kan ud fra en forståelse af egen rolle i læringssituationen indgå i og bidrage aktivt til et konstruktivt tværfagligt samarbejde. I det arbejde kan deltageren bidrage til og indgå i samarbejdet mellem lærere og forældre - herunder indgå i en anerkendende dialog med kolleger og forældre.

**DANMARKS
EVALUERINGSINSTITUT**

Østbanegade 55, 3.
2100 København Ø

T 3555 0101
E eva@eva.dk
H www.eva.dk

Danmarks Evalueringsinstitut udforsker og udvikler kvaliteten af dagtilbud for børn, skoler og uddannelser. Vi leverer viden, der bruges på alle niveauer – fra institutioner og skoler til kommuner og ministerier.

Læs mere om EVA på vores hjemmeside, www.eva.dk.
Her kan du også downloade alle EVA's udgivelser
– trykte eksemplarer kan bestilles via en boghandler.