

Fleksible undervisningsformer – Kompetenceudvikling og videndeling for undervisere

Afrapportering af TUP projekt inden for
Plastuddannelser, AMU SYD - Ribe-afdelingen





Indholdsfortegnelse

1. Introduktion	4
2. Procesforløbet	6
3. Metoderne	11
4. Perspektivering	14
5. Bilag	15
Bilag 1	15
Fleksible undervisningsformer – kompetenceudvikling og videndeling for undervisere	15
Opgavebeskrivelse af underviseropgaven i relation til at praktisere fleksible undervisningsformer	15
Bilag 2	19
Kompetencevurdering i relation til helhedsorienterede undervisningsmodeller for fleksible undervisnings- og arbejdsformer	19
Bilag 3	22
Notat om resultater af individuel kompetencevurdering af undervisere v/ AMU-Syd, Afdeling Ribe, Plastuddannelser	22
.....	22
Konsulentfirmaet ARGONotat om individuel kompetencevurdering af underviserne ved plastuddannelserne	22
Notat om individuel kompetencevurdering af underviserne ved plastuddannelserne	23
1. Indledning	23
2. Kompetencevurdering	23
3. Resultater af kompetencevurderingen	24
Kompetencevurderingen i tal	24
Kompetencevurdering i forhold til delkompetencer	24
Opgave	24
Delkompetence	24
Kompetencevurdering	24
Analyse af kompetencevurderingen	27
2. Planlægning af forløbet	28
3. Valg af undervisningsmetoder og materialer	30
4. Løbende evaluering og vurdering af deltagernes læringsforløb	31
5. Evaluering og udvikling af undervisningen	32
3. Den videre proces	33
Bilag 4	34
Introduktionsseminar, den 15.12.2008, Snepsgaard	34
Program:	34
Bilag 5	35
Bilag 6	38
Introduktionsseminar, den 13.5.2009, Afdeling Ribe	38



Program:	38
Bilag 7	40
Program, den 30.6.2009	40
Bilag 8	41
Program, den 02.9.2009	41
Bilag 9	42
Bilag 8	44
Program:	44



1. Introduktion

Ribe-afdelingen for plastuddannelser, ved AMU-SYD, har i perioden august 2008 – september 2009 gennemført udviklingsprojektet *Fleksible undervisningsformer – kompetenceudvikling og videndeling for undervisere*.

Projektet bygger på det foregående udviklingsarbejde, gennemført i TUP projektet *Fleksible uddannelsesformer inden for plastområdet. (TUP 2006)*.

Kort om baggrund for TUP 2008

Formålet med dette projekt var bl.a. at formulere et koncept for fleksible afholdelsesformer, herunder en undersøgelse af de organisatoriske og de didaktiske rammer for en fleksibel gennemførelse af undervisningen på plastuddannelser. Målet var hermed at forbedre rammer og vilkår for at kunne servicere mindre virksomheder inden for plastområdet, som ellers ikke anvender efteruddannelse af medarbejderne i en overordnet strategisk indsats. Målet var endvidere at udmønte konceptet i et undervisningsmateriale, baseret på principperne for deltagerens mere selvstændige undervisningsformer, som en del af de pædagogiske arbejdsformer på uddannelser, der gennemføres i et åbent undervisningsmiljø – Åbent Læringscenter.

En kortlægning af plastvirksomheders anvendelse og vurdering af AMU-uddannelser pegede på en skepsis overfor undervisningen i de åbne værkstedsorganiseringer, idet virksomhederne dels frygter, at der i undervisningen ikke kan ske en tilstrækkelig tilpasning til den praksis, som medarbejderne skal anvende de nye kompetencer i og at der dels er en bekymring for, at de selvstændige undervisningsformer kan udgøre en barriere for medarbejdere, som har læsevanskeligheder, ligesom det også er en udbredt opfattelse, at anvendelsen af IT i undervisningen kan være ukendt og vanskelig for en stor del af medarbejderne – især de ældre.

Underviserne erkendte på deres side, at der er behov for generelt at styrke underviserkompetencerne i forhold til at tilrettelægge og gennemføre en undervisning inden for rammerne af et åbent undervisningsmiljø med forskellige uddannelser og fleksible undervisningsformer og sådan, at deltagerne oplever undervisningen som relevant, genkendelig og udfordrende i forhold til deres daglige praksis.

Endvidere er det et vilkår for AMU-SYD, at skolen, som stort set eneste udbyder af AMU-uddannelser inden for plastindustrien, stilles overfor store krav om selv at kunne håndtere udvikling af undervisernes pædagogiske kompetencer, videndeling og forankring af ny praksis.

Det prioriteres derfor højt at igangsætte et udviklingsarbejde omkring underviserkompetencer, idet underviseropgaven defineres med såvel en stor opgavemæssig bredde som med en faglig og pædagogisk dybde og specialisering.



TUP 2008

Med afsæt i disse erfaringer og erkendelser blev der søgt om en fortsættelse af udviklingsarbejdet – og nu med fokus på de fleksible undervisningsformer og på den kompetenceudvikling af lærerne, der nødvendigvis må følge med de nye undervisningsformer.

Udviklingsarbejdet er gennemført i afdelingen for plastuddannelser med samtlige undervisere, fagkonsulenten for uddannelsesområdet og ledelsen.

Der er formuleret et sæt succeskriterier for udviklingsarbejdet. Disse er:

1. Den udarbejdede og afprøvede kompetencemodel er dækkende for undervisergruppens samlede kompetenceprofil i relation til at gennemføre undervisning under fleksible afholdelsesformer med inddragelse af alle delprocesser i deltagerens samlede læringsforløb
2. Der er gennemført 3 uddannelsesforløb med brug af fleksible undervisningsformer, som dokumenterer en helhedsorienteret planlægning og gennemførelse, herunder med et skærpet fokus på deltagerens daglige praksis,
3. Den udviklede videndelingsmodel vurderes af styregruppen at kunne bidrage til en videndeling og interne læreprocesser om fleksible undervisningsformer i og på tværs af underviserteams.
4. Det udarbejdede inspirationsmateriale om gode råd og ideer til anvendelse af fleksible undervisningsformer, er distribueret til undervisere og uddannelseskonsulenter inden for plastuddannelserne ved de tre involverede skoler.

I denne rapport præsenteres resultaterne af udviklingsarbejdet, sammen med en beskrivelse af processerne i forløbet.

Rapporten er udarbejdet af Bodil Lomholt Husted, Chefkonsulent ved ARGO i samarbejde med fagkonsulent Jens Johansen, AMU-SYD.



2. Procesforløbet

Projektarbejdet har været struktureret omkring en række seminarer for samtlige deltagere med mellemliggende arbejdsperioder for underviserne.

Afsættet for hele arbejdet har været ønsket om at udvikle og implementere en model for Åbent Læringscenter, som ramme for de udbudte uddannelser, idet det har været ønsket fra ledelsen, at potentielt alle uddannelser skal kunne rummes inden for denne afholdelses- og læringsform, men med skyldig hensyn til, at der vil være en indkøringsperiode, som eventuelt reducerer antallet af uddannelser, som på kort sigt kan indgå i et Åbent Læringscenter (herefter ÅLC).

Der er udviklet modeller inden for afdelingens tre hovedområder for plastuddannelser:

- Sprøjtstøbning
- Hærdeplast
- Termoformning & ekstrudering

Modellerne er ikke identiske, idet uddannelserne inden for de tre hovedområder er væsensforskellige, hvad angår produktionsmetoder, udstyr og ikke mindst sikkerhedskrav. Det har derfor været væsentligt i udviklingsarbejdet, at der blev udviklet modeller for ÅLC, som netop tilgodeser de specifikke krav og forhold i uddannelserne.

Udviklingsarbejdet er gennemført med følgende procesforløb og materialer:

Udarbejdelse af kommissorium for underviseropgave i relation til at praktisere fleksible undervisningsopgaver.¹

Der blev udarbejdet en beskrivelse af den underviseropgave, der omfatter samtlige faser og aspekter i det samlede uddannelsesforløb, fra virksomhedskontakten, over tilrettelæggelse og gennemførelse af undervisningen til evaluering af deltagernes læringsproces og vurdering af egen undervisning. Underviseropgaven er beskrevet sådan, at der for hvert delområde er en beskrivelse af dette, samt afledte delopgaver og kompetencekrav til underviserne.

Den overordnede underviseropgave er opdelt i følgende delområder:

- Virksomhedskontakten
- Planlægning af forløbet
- Valg af undervisningsmetoder og materialer
- Løbende evaluering og vurdering af deltagernes forløb
- Evaluering af eget undervisningsforløb.

Formålet med denne opgavebeskrivelse har været at skabe et fundament for udarbejdelse af en kompetenceprofil for undervisning i ÅLC, som efterfølgende har kunnet anvendes til en realkompetencevurdering og planlægning af kompetenceudvikling for underviserne.

¹ Bilag 1, Opgavebeskrivelse



Udarbejdelse af materiale til gennemførelse af realkompetencevurdering af undervisere i relation til undervisning i ÅLC.²

På baggrund af opgavebeskrivelsen, som blev drøftet i projektledelsesgruppen, blev der efterfølgende udarbejdet et skema til realkompetencevurdering. Underviserne fik udleveret skemaerne som forberedelse til en individuel kompetencevurderingssamtale med den eksterne konsulent. I kompetencevurderingen blev underviserne bedt om at vurdere deres kompetencer i forhold til 4 mulige kompetenceniveauer:

- *Kender ikke til ... / har aldrig prøvet ...*
- *Ved hvordan ... kan gøres, men har aldrig selv prøvet det*
- *Har prøvet det nogle gange*
- *Er erfaren i at...*

Underviserne blev endvidere bedt om at angive vigtigheden af den givne delkompetence dels i forhold til sig selv, dels i forhold til teamet og med udsagnene:

- *Ikke vigtigt, fordi...*
- *Nogen vigtighed, fordi...*
- *Meget vigtigt, fordi...*

Gennemførelse af individuel realkompetencevurdering, 21.9.2008

Der blev gennemført individuel realkompetencevurdering for samtlige undervisere á ca. ½ times varighed. Samtalen foregik med baggrund i skemaet, som blev udfyldt undervejs af den eksterne konsulent.

Udarbejdelse af notat om resultater af RKV'en³

Den eksterne konsulent udarbejdede på baggrund af RKV samtalerne et notat, hvori resultaterne af de individuelle kompetencevurderinger blev opgjort for den samlede undervisergruppe, men uden angivelse af resultater på team og individniveau.

Formålet med denne opgørelsesform var at få et samlet overblik over afdelingens kompetencer med henblik på udviklingen af en kompetencemodel som afsæt for afdelingens videre arbejde med modeller for ÅLC og for strategisk kompetenceudvikling af underviserne. Senere i forløbet er der sat fokus på team og individuelle kompetencer.

I notatet peges der bl.a. på, at der:

Vedrørende virksomhedskontakten er tale om, at fagkonsulenten udfører opgaver i relation til den indledende kontakt med virksomheden, hvorfor de fleste undervisere markerer et lavt kompetenceniveau for sig selv i denne opgavedel. Men da de også er blevet bedt om at markere vigtigheden af selv eller at teamet har denne kompetence tilføjer underviserne, at de finder det vigtigt fordi de dermed vil få et mere præcist planlægningsgrundlag for forløbet. Ligeledes siger flere undervisere, at de kan supplere dialogen med virksomheden med en højere grad af præcisering i forhold til det konkrete uddannelsesindhold samt en omsætning til undervisningsmetoder og materialer. At kunne foretage en IKV betragter flere af underviserne som en kilde til vigtig viden til brug for planlægning af undervisningen.

² Bilag 2, skema til realkompetencevurdering

³ Bilag 3, Notat om resultater af individuel kompetencevurdering af undervisere



At, der vedrørende planlægning af forløbet peges på vigtigheden af, at der er en kompetence i teamet til at kunne vurdere deltagerens realkompetencer ift. til overvejelser over mål- og undervisningsdifferentiering. Flere undervisere refererer til oplevede problemer med at nogle deltagere IKV-vurderes til at springe over grundkurset, hvorefter det hurtigt viser sig på de videregående trin, at de mangler den basale viden for at kunne følge med på den valgte uddannelse. Derfor er det ønskeligt, at en eller flere undervisere i teamet har den delkompetence at kunne realkompetencevurdere deltagerne med henblik på at kunne planlægge en undervisningsdifferentiering.

At der vedrørende valg af undervisningsmetoder og materialer særligt til støtte for læse-stavesvage, peges på at det er tilstrækkeligt at vide, hvordan man kan henvise til den nødvendige hjælp. Der er stor enighed om, at det er tilstrækkeligt, at denne kompetence er til rådighed i afdelingen. Men det vurderes ikke at være vigtigt, at alle undervisere har en viden om metoder og materialer – udover dem, som man i årevis har benyttet sig af – nemlig at kunne få læst eksamens- og prøvespørgsmål op i forbindelse med erhvervs- og certifikatuddannelser.

At der vedrørende løbende evaluering og vurdering af deltagerens læringsforløb, peges på at underviserne ser denne kompetence som meget vigtig for alle undervisere og at de også mener at besidde den.

At det vedrørende evaluering og udvikling af undervisningen peges på, at ca. halvdelen af underviserne vurderer egen kompetence til højeste kompetenceniveau (4), mens den anden halvdel vurderer kompetencen til niveau 2. Det som givet ligger bag de temmelig forskellige vurderinger er den kendsgerning, at man ikke bruger særlig meget at tale sammen om undervisningen. Og hvis man gør det, så sker det for det meste uformelt og med den eller de kolleger, som man i øvrigt oftest snakker med.

Der er altså ikke tradition for en mere systematisk dialog om pædagogiske temaer i undervisningen eller om udvikling af denne. Begrundelsen for ikke at have en bred dialog om undervisningen er, at man helst snakker med den nære fagkollega. Flere af underviserne siger, at det er svært at snakke om pædagogiske temaer uden at blande det faglige ind i snakken. Og så ender snakken hurtigt der, hvor man ikke rigtigt kommer videre med det pædagogiske.

Når så mange undervisere alligevel vurderer sig til kompetenceniveau 4 – i forhold til udvikling af egne og teamets undervisningsmetoder – så er der sandsynligvis tale om, at der hovedsageligt tænkes på egen undervisning, eller – i det omfang, der er tale om teamets undervisningsmetoder – at der er tale om udvikling af de fagspecifikke metoder og materialer. Således nævner flere af underviserne, at de er involverede i udarbejdelse af kompendier til deres uddannelser.

Seminar, den 15.12.2008⁴ ⁵

Dette seminar var det første der blev afholdt for den samlede undervisergruppe og ledelsen. Seminaret var bygget op over case-baserede gruppearbejder inden for hvert team med henblik på at tegne de første modeller til realisering af ÅLC inden for hvert af de 3 uddannelsesområder, Hærdeplast, Sprøjtetøbning, termoformning & ekstrudering.

⁴ Bilag 4, Program

⁵ Bilag 5, cases



Videre udvikling af modeller i teams.

Med afsæt i disse foreløbige modeller gik underviserne i gang med mere detaljeret planlægning af undervisning i de uddannelser, som indgik i temaets model for ÅLC. Dette arbejde er foregået i perioden januar – marts/april 2009.09.22

Erfaringsopsamling ved ekstern konsulent, 05.5.2009

Der blev gennemført en erfaringsopsamling med sparring til undervisernes foreløbige resultater med undervisning i ÅLC. Erfaringsopsamlingen foregik ved samtaler mellem den eksterne konsulent og underviserne i par eller grupper, afhængigt af de gennemførte undervisningsforløb. Resultaterne af denne opsamling udgjorde en del af grundlaget for det efterfølgende fælles seminar, den 13.5.2009.

Seminar, den 13.5.2009⁶

Formålet med dette seminar var at skabe en systematik for gruppernes arbejde med udvikling af mulige modeller for ÅLC samt at sikre en afstemning af forståelser og kriterier for dette udviklingsarbejde. Resultatet af den ovenfor nævnte erfaringsopsamling pegede på behovet for en samlet og fælles systematik, idet gruppernes arbejde med modeller for ÅLC afveg en del fra hinanden, idet især en gruppe – hærdeplast – erkendte, at der var en del forhold i uddannelserne, som vanskeliggjorde en samkøring af undervisningen i ÅLC. Projektledelsen skønnede derfor, at der var behov for en fælles erfaringsudveksling omkring modellerne og dialog om, hvordan barrierer kunne overvindes.

Til seminaret – og gruppernes videre arbejde med modeller og afprøvning – var der udarbejdet et materiale til systematisering af gruppernes udviklingsarbejde samt et materiale til afrapportering, som kunne styrke dialog og videndeling mellem grupperne.

seminar, den 30.6.2009⁷

Dette seminar handlede om videndeling, idet underviserne i grupper arbejdede med praksis for videndeling i relation til de udviklede modeller og erfaringer hermed. Det blev udleveret materiale om principper for videndeling.

På seminaret blev der indgået aftaler for gruppernes færdiggørelse af deres arbejde med modeller for ÅLC, som var berammet til ugerne 21 – 27. Der blev aftalt et fælles møde for undervisere og projektledelsen til præsentation af resultaterne.

Seminar, den 02.9.2009⁸

På afslutningsseminaret blev der gennemført en test af modellen for kompetenceudvikling. Kompetencevurderingen skete enkeltvis og gruppevis med det formål at skabe klarhed over såvel individuelle som teambaserede kompetenceprofiler og udviklingsbehov.⁹ Kompetencevurderingen skete med afsæt i de konkrete erfaringer med tilrettelæggelse og gennemførelse af undervisning i regi af ÅLC. Efterfølgende arbejdede grupperne med udarbejdelse af forslag til plan for kompetenceudvikling på baggrund af den udfyldte kompetencematrix. I øvelsen var der lagt op til at arbejde bredt med kompetenceudviklingsformer, inkl. såvel formelle, som ikke-formelle interne

⁶ Bilag 6, Program

⁷ Bilag 7, Program

⁸ Bilag 8, Program

⁹ Bilag 9, kompetencematrix til vurdering af kompetencer



læringsformer. Videndeling indgik således også som en læringsform på tværs af teams, afdelinger, skoler og virksomheder.

Der blev afslutningsvis gennemført en idé-proces omkring udarbejdelse af inspirationsmateriale om undervisning i ÅLC.



3. Metoderne

Kompetencemodellen

Kompetencemodellen er udviklet med en tydelig relation til den underviseropgave, der er defineret i forhold til gennemførelse af uddannelser i regi af Åbent Lærings Center.

Afdelingen har taget den strategiske beslutning at udbygge ÅLC modeller med henblik på at kunne imødekomme virksomhedernes behov for at sende et mindre antal medarbejdere ad gangen på uddannelse og at kunne gøre dette med kortere planlægningshorisont. Denne begrundelse for ÅLC knytter sig til virksomhedsundersøgelsen af brugen af efteruddannelse, som blev gennemført i 2007 som led i TUP projektet, Fleksible uddannelsesformer.

Siden årsskiftet 2008-09 har den økonomiske krise i samfundet, og særligt i produktionsvirksomheder, føjet yderligere nødvendighed til behovet for ÅLC på AMU-SYD's Ribeafdeling for plastuddannelser. Her ses den tydelige tendens, i udviklingen af virksomhedernes brug af uddannelse, at færre medarbejdere sendes på uddannelse. Det gælder til såvel de kortere efteruddannelseskurser, som til erhvervsuddannelsen, Plastmager. Dette skærper behovet for at kunne samle uddannelserne i en fælles afholdelsesform i regi af ÅLC:

I udviklingen af kompetencemodellen er denne opgave – beskrevet som den helhedsorienterede underviseropgave - lagt til grund for den kompetenceprofil, som undervisere, teams og afdelingen skal bruge som orientering til sikringen af de relevante kompetencer.

Med notatet om resultaterne af RKV'en, blev der skabt en synlighed omkring de delopgaver, som indgår i den samlede underviseropgave, uanset at ikke alle undervisere er involveret i samtlige delopgaver. Med resultaterne af RKV'en blev der igangsat en dialog om betydningen af, om kompetencer i forhold til disse delopgaver var eller burde være til stede, enten hos alle undervisere, i teamet eller i afdelingen.

Sideløbende med undervisernes arbejde med at udvikle og afprøve modeller for ÅLC skærpedes bevidstheden om brugen af kompetencer, knyttet til de forskellige delopgaver i den samlede underviseropgave.

På baggrund af RKV'en og skemaet hertil, blev der udarbejdet en kompetencematrix (se bilag 10), hvor navnene på underviserne inden for hvert uddannelsesområde står anført i hver sin kolonne.

Kompetencematrixen er afprøvet med følgende metode:

1. Hver underviser udfylder sin kolonne i matrixen med farverne grøn, gul og rød, idet disse markerer henholdsvis *har kompetencen på mestringsniveau, har kompetencen, men vil gerne udvikle den, har ikke kompetencen.*
2. I gruppen diskuteres de individuelle markeringer og der besluttet én farve pr. kompetence pr. underviser. Det vil sige, at farven kan skifte fra den individuelle vurdering til gruppens.
3. i plenum præsenteres de 'forhandlede' kompetencekort pr. underviser.
4. en person udenfor undervisergruppen – her den eksterne konsulent – udfylder med farver alle felterne på OH transparent.



5. De udfyldte transparenter hænges op på tavle og diskuteres nu med henblik på at vurdere dels teamets dels afdelingens kompetenceprofiler.

Med afsæt i disse kompetenceprofiler, arbejdede underviserne nu gruppevis med forslag til plan for kompetenceudvikling for gruppen / teamet i relation til at kunne udføre underviseropgaven i regi af ÅLC. Planerne skulle udformes med en horisont på 1 år.

Redskabet, Kompetencemodellen, består således af:

- en kompetenceprofil for den samlede underviseropgave i relation til afholdelse af uddannelser i ÅLC.
- En kompetencematrix, som udfyldes pr. underviser
- En model for den proces, som anvendes til vurdering af kompetencer for den enkelte underviser, for teamet, for afdelingen.

Model for videndeling

Som det fremgik af notatet om resultaterne af RKV'en forekom evaluering og udvikling af egen og teamets undervisning hovedsageligt at ske forholdsvis usystematisk og mest som en snak med den nærmeste kollega eller den, man i øvrigt snakker mest med i dagligdagen, mens dialog om udvikling af undervisning kun i begrænset omfang sker på tværs af afdelingens teams.

I sammenhæng med udvikling og afprøvning af kompetencemodellen blev der på seminaret, den 30.6.2009, arbejdet med videndeling som afsæt for udvikling af undervisning og som læringsform.

På baggrund af et oplæg om videndeling fra den eksterne konsulent arbejdede underviserne i grupper med spørgsmålet om, hvordan de fremadrettet vil omsætte erfaringer til viden, og hvordan afdelingen fremadrettet vil arbejde med kompetencemodellen og videndeling som parallelle redskaber i udviklingen af undervisningen og nye ydelser, samtidig med at kompetenceudviklingen matcher krav, udledt heraf.

Redskabet for videndeling, består af følgende faser:

1. Hvad skal der videndeles om?

- a. Hvad er det for en situation, der er anledning til videndelingen?
- b. Inden for hvilket tema / emne befinder 'situationen' sig (der er arbejdet med at tematisere enkeltsituationer og erfaringer for at løfte dem ud af deres situerings). Med tematisering af enkelterfaringer og oplevelser sikres der et mere reflekteret afsæt for videndeling.

2. Hvad er formålet med videndelingen?

- a. At udveksle erfaringer?
- b. Efterspørgsel af viden om x problem?
- c. Udvikling af løsninger på x problem?
- d. Udvikling af nye metoder, praksis, ydelser?

3. Hvilke ressourcer er til rådighed for videndelingen?



- a. Hvilke mødefora eksisterer der i teamet / afdelingen?
- b. Hvem er deltagerne i videndelingen?
- c. Hvilke kommunikationsmidler er til rådighed / kan understøtte videndelingsprocessen? Der kan eksempelvis være tale om intranet, fildeling på tværs af teams / på tværs af afdelinger og fagområder.
- d. Er der ressourcepersoner – evt. eksterne – som kan indgå i organiseringen af videndelingen – eller som kan inspirere videndelingen?

I arbejdet med videndeling er der formuleret et sæt spørgsmål, som kan stilles ved organisering af en given videndelingsaktivitet:

- Hvad er det for en viden jeg / vi har brug for?
- Hvad skal jeg / vi bruge denne viden til?
- Hvor og hvordan får jeg / vi denne viden?
- Hvordan forventes denne viden bidrage at bidrage til udvikling af ny praksis, løsning af problemer, etc.?
- Hvem skal gøre hvad?



4. Perspektivering

Det er vurderingen i afdelingen for Plastuddannelser, at projektarbejdet har bidraget til et skærpet og kvalificeret fokus på udvikling og implementering af undervisning i Åbent Læringscenter, samtidig med at der er sket en tydeliggørelse af de nødvendige kompetencer, som på flere måder ligger ud over den undervisningspraksis, som hidtil har været den gængse.

Der er sket en bevidstgørelse omkring værdien af dialog og videndeling om erfaringer og ideer til udvikling af undervisning, metoder og praksis, ligesom der er skabt en platform i undervisergruppen for at arbejde med såvel som egen som teamets og afdelingens læring og kompetenceudvikling. Der er især sket en udvidelse i perspektivet på læringsformer som led i kompetenceudvikling, idet videndeling, kollegial læring og praktik betragtes som fuldgældige ikke-formelle læringsformer, der kan supplere formelle uddannelsesaktiviteter i egen uddannelse og kompetenceudvikling.

Afdelingen ønsker at fortsætte udviklingsarbejdet omkring kompetenceudvikling af undervisere og afdelingens undervisningspraksis og overvejer for øjeblikket, hvor der kan findes støtte til finansiering af et sådant arbejde.



5. Bilag

Bilag 1.

Fleksible undervisningsformer – kompetenceudvikling og videndeling for undervisere

Opgavebeskrivelse af underviseropgaven i relation til at praktisere fleksible undervisningsformer

Formål:

Det er formålet med projektet at styrke undervisernes kompetencer i at tilrettelægge, gennemføre og evaluere undervisningsforløb, som afholdes inden for rammerne af fleksible afholdelsesformer, jfr. Det Nye AMU-Koncept.

En kompetenceudvikling af undervisergruppen vil involvere et fokus på samtlige af uddannelsesforløbets læringsaspekter, med en synliggørelse af såvel deltagernes realkompetencer som den efterfølgende anvendelse af de nye kompetencer.

Mål i relation til beskrivelse af underviseropgaven samt til kortlægning af kompetenceudviklingsbehov.

- Beskrivelse af underviseropgaven, herunder en liste over kompetencekrav
- Kortlægning af undervisergruppens kompetenceudviklingsbehov med en præcisering af kompetencemålene i forhold til at planlægge, gennemføre, evaluere og udvikle en undervisning, som inddrager deltagernes praksis og som tilgodeser den bedst mulige sammenhæng mellem den eksterne uddannelse og den efterfølgende anvendelse af og fortsatte læring i og på medarbejderens arbejdsplads.

Aktiviteter:

- Opgavebeskrivelse på underviseropgaven i relation til fleksible undervisningsformer, herunder kompetencekrav – på den totale opgave = kompetenceprofil i gruppen / kompetenceprofil pr. underviser.
- Forberedelse til underviserne, introduktion til opgaven
- Interview med underviserne – spørgeguide
- Skabelon til kompetenceprofil



Underviseropgaven i relation til at praktisere undervisning, der bygger på fleksible undervisnings- og arbejdsformer:

Baggrund: I en kortlægning af plastvirksomheders anvendelse og vurdering af AMU-uddannelser pegedes der på følgende:

- en skepsis overfor undervisningen i de åbne værkstedsorganiseringer, idet virksomhederne er bekymrede for, at der i undervisningen dels ikke kan ske en tilstrækkelig tilpasning til den praksis, som medarbejderne skal anvende de nye kompetencer i, og dels at de selvstændige pædagogiske arbejdsformer kan udføre en barriere for medarbejdere, som har læsevanskeligheder, ligesom det er en udbredt opfattelse, at anvendelsen af IKT i undervisningen kan være ukendt og vanskelig for en stor del af – især de ældre – medarbejdere.
- Underviserne erkender på deres side, at der er behov for generelt at styrke underviserkompetencerne i forhold til at tilrettelægge og gennemføre en undervisning inden for rammerne af et åbent undervisningsmiljø med forskellige uddannelser og fleksible undervisningsformer, og sådan at deltagerne oplever undervisningen som relevant, genkendelig og udfordrende i forhold til deres daglige praksis.

Indholdselementer i underviseropgaven:

- Virksomhedskontakten – den indledende. Hvilke behov har virksomheden ift. den ønskede uddannelse / kompetenceudvikling for medarbejderne? *Der er altså ikke tale om den form for virksomhedskontakt, der handler om at komme i kontakt med virksomheden, at fortælle om uddannelsesmuligheder og at sælge uddannelse. Denne fase forudsættes afsluttet, og at der er identificeret uddannelsesbehov evt. på baggrund af mere systematisk og strategisk uddannelsesplanlægning.*
Der kan være tale om behov for, at undervisningen i videst muligt omfang tilrettes eller orienteres mod medarbejdernes daglige arbejdspraksis på virksomheden. Der ligger en afgørende forskel på, om uddannelsen ønskes gennemført som ordinær uddannelsesaktivitet med VEU godtgørelse, eller om der er tale om en ren IDV aktivitet. Der kan være tale om at tage udgangspunkt i medarbejdernes daglige praksis i form af realistiske cases. Og der kan være temaer som særligt produktionsudstyr og arbejdsorganiseringer, der sætter sine særlige rammer for medarbejderens daglige praksis og dermed også for anvendelsen af de nye kompetencer, når han er tilbage igen efter uddannelsen. Det er spørgsmålet, hvem der skal foretage denne afklaring med virksomheden. Er det fagkonsulenten? Er det en særlig kompetence, der ligger i teamet, og som derfor udføres af en eller to undervisere, som har denne særlige kompetence? Eller skal den eller de undervisere, som har undervisningen på holdet selv stå for afklaringen? Under alle omstændigheder er det en udfordring at udarbejde en fast procedure til at skaffe denne viden, og at understøtte indsamlingen af viden med enkle redskaber, spørgeguide, skema til registrering af aftaler osv.
 - Stikord til underviseropgaven: dialog med virksomheden, information om undervisningsformerne, herunder mulighederne for at inddrage medarbejdernes praksis – praksisnær kompetenceudvikling. Forslag til aktiviteter, der kan styrke medarbejderens anvendelse af kompetencerne i virksomheden – opfølgning enten som led i undervisningen eller som en efterfølgende aktivitet på virksomheden, eller som anbefalinger til virksomheden.



- Delopgaver og kompetencekrav til undervisere: Kunne foretage en IKV i henhold til gældende regler herfor. Kunne afdække særlige undervisningsønsker og behov i dialog med virksomheden, Kunne formidle information om undervisningsformer – evt. til medarbejdere i skriftlig eller mundtlig form. Kunne give forslag til opfølgningsaktiviteter i virksomheden efter afsluttet uddannelsesforløb.

- Planlægning af forløbet: hvilke mål/FKB ligger til grund for uddannelsesforløbet? Hvilke mål skal deltagerne nå? Skal de alle nå de samme mål eller er der differentiering på holdet? Hvilke realkompetencer har deltagerne? Kan de indplaceres forskelligt ift. mål og indhold for undervisningen?
 - Stikord: undervisnings og lektionsplanlægning, som tager højde for flere niveauer i deltagergruppen.
 - Delopgaver og kompetencekrav til underviserne: Kunne planlægge et samlet og helhedsorienteret undervisningsforløb – evt. i samarbejde med kolleger – som tager højde for evt. mål- og undervisningsdifferentiering. Kunne vurdere deltageres realkompetencer og indplacere dem herefter ift. mål og indhold for undervisningen. Kunne udvælge og planlægge evt. støtte til deltagere, som har læse-problemer, vanskeligheder med IT eller andet.

- Valg af undervisningsmetoder og materialer. Skal eleverne arbejde selvstændigt i dele af undervisningen? Hvordan skal de introduceres til arbejdet? Hvilke metoder og materialer er til rådighed for deres selvstændige arbejde? Er der taget højde for evt. læsesvage eller IT-fremmede? Hvordan tilrettelægges undervisningen, hvis underviseren skal undervise på flere niveauer / uddannelser i samme værksted?
 - Stikord: forskellige undviserroller og opgaver, underviser /instruktør, rådgiver/ekspert, coach, supervisor. Overvejelser over, hvilke roller, der vil komme i spil.
 - Delopgaver og kompetencekrav til underviserne: IKT kompetencer – kunne instruere og vejlede i brugen af IT-undervisningsmateriale. Kunne anvende IT-støttet undervisningsmateriale til fjernundervisningsmoduler, fx hvis deltagerne løser opgaver hjemme på virksomheden som led i det samlede uddannelsesforløb. Kende og rekvirere materialer til deltagere med læsevanskeligheder.

- Løbende evaluering og vurdering af deltageres forløb – kunne holde styr på, hvor den enkelte er henne i forløbet og kunne gribe ind ved vanskeligheder. Kunne støtte deltagerne i deres omsætning fra skoleundervisning til egen praksis. Kunne hjælpe deltageren med at relatere til egen praksis.
 - Delopgaver og kompetencekrav til underviserne: Kunne inddrage deltageres praksis enten i form af cases eller i dialog med den enkelte deltager. Kunne støtte deltagerne i at relatere det lærte til egen praksis ved at synliggøre sammenhænge og ligheder i processer og udstyr – styrke genkendelighed for deltageren.

- Evaluering af eget undervisningsforløb, nåede deltagerne målet? Hvordan fungerede undervisningsplanlægningen? Hvordan handlede jeg /underviseren på opståede situationer? Hvordan fungerede materialet for deltagerne? Var det det rigtige valg af undervisningsmetoder, valg af materialer? Manglede deltagerne forudsætninger for at arbejde selvstændigt, fx med læsning af materialer og med IT-støttet undervisningsmateriale? Hvordan fungerede praksisorienteringen til deltagerens egen praksis i forløbet? Er det noget, der skal gøres anderledes en anden gang? Er der behov for at udvikle nyt materiale? Viste der sig at være forhold, som der skal tages højde for i den forberedende planlægning og dialog med virksomheden?



- Delopgaver og kompetencekrav til underviserne: metoder til evaluering af egen undervisning, dialog med kolleger i teamet om undervisningsresultater og erfaringer, kunne uddrage generelle temaer og problemstillinger og diskutere dem med kolleger i teamet. Kunne justere egen undervisning og materialer ift. evaluering. Kunne udvikle undervisningsmetoder og materialer – sin egen og i fællesskab i teamet.



Bilag 2

Kompetencevurdering i relation til helhedsorienterede undervisningsmodeller for fleksible undervisnings- og arbejdsformer

Navn: Team: Undervisningsområde: Supplerende opgaver:			
Delopgaven	Indhold	Kompetencekrav	Vurderede kompetencer
Virksomhedskon takten	<ul style="list-style-type: none"> • Dialog med virksomheden • Formidling af informationer om undervisningsformerne, herunder mulighederne for at inddrage deltagernes praksis, • Forslag til aktiviteter, der kan styrke medarbejdernes anvendelse af kompetencerne i virksomheden = opfølgning og forankring af kompetencer i medarbejderens praksis. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kunne foretage en IKV i henhold til gældende regler og retningslinier. • Kunne afdække særlige uddannelsesønsker og behov for virksomheden. • Kender og kan formidle informationer om undervisningsformer til virksomheden og/eller medarbejderne i skriftlig eller mundtlig form. • Kunne vejlede i metoder og aktiviteter til opfølgning og forankring af medarbejdernes kompetencer i det daglige arbejde. 	Anvendt taksonomi: <ul style="list-style-type: none"> • Kender ikke retnings-linier og har aldrig prøvet at lave IKV • Kender retnings-linier og har prøvet at lave IKV få gange • Kender retnings-linier og har prøvet at lave IKV en del gange. • Er meget erfaren i IKV Vigtighed for teamet: <ul style="list-style-type: none"> • Ikke vigtigt • Nogen vigtighed • Meget vigtigt Vigtighed for mig selv: <ul style="list-style-type: none"> • Ikke vigtigt, fordi... • Nogen vigtighed, fordi... • Meget vigtigt, fordi... Interesse i at udvikle kompetencen: <ul style="list-style-type: none"> • Ikke interesseret, fordi... • Interesseret,... • Meget interesseret, fordi



Planlægning af forløbet	Undervisnings- og lektionsplanlægning, som tager højde for flere uddannelsesniveauer i deltagergruppen.	<ul style="list-style-type: none"> • Kunne vurdere deltagerens realkompetencer og indplacere dem herefter ift. mål og indhold for undervisningen. • Kunne planlægge et samlet og helhedsorienteret undervisnings-forløb, selvstændigt og / eller i samarbejde med kolleger, som tager højde for evt. mål- og undervisnings-differentiering. • Kunne udvælge metoder til og planlægge evt. støtte til deltagere, som har læse-problemer, vanskeligheder med IT eller andet. 	Taksonomi: som ovenfor Vigtighed for mig selv Interesse i at udvikle kompetencen
Valg af undervisnings-metoder og materialer	<ul style="list-style-type: none"> • Underviser opgaver og -roller. Overvejelse er over og valg af underviser roller (underviser / instruktør; rådgiver / ekspert; coach, supervisor). 	<ul style="list-style-type: none"> • Kunne instruere og vejlede i brugen af IT-støttet undervisningsmateriale, • Kunne undervise ved hjælp af IT-støttet undervisningsmateriale i fjernundervisnings-moduler, fx ved deltagerens løsning af opgaver på arbejdspladsen, men som del i den samlede uddannelse. • Kende mulighederne for, og kunne rekvirere materialer til deltagere med læsevanskeligheder. 	



Løbende evaluering og vurdering af deltagernes læringsforløb	<ul style="list-style-type: none"> • Vurdering af den enkelte deltagers læringsforløb. • Understøttelse af transfer til deltagerens praksis. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kunne inddrage deltagerens praksis, og synliggøre sammenhænge og ligheder i processer og udstyr mhp. at støtte deltagerens efterfølgende anvendelse af det lærte. 	
Evaluering af eget undervisningsforløb	<ul style="list-style-type: none"> • Vurdering af det afsluttede undervisningsforløb mht. målopfyldelse, valg af metoder og materialer, tilrettelæggelse og undervisningsformer med henblik på udvikling af egen undervisning. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kunne udvælge og anvende metoder til refleksion over og evaluering af egen undervisning. • Kunne indgå i dialog med kolleger om undervisningsresultater og erfaringer, • Kunne uddrage generelle temaer og problemstillinger fra undervisningspraksis og diskutere dem med kolleger i teamet. • Kunne justere egen undervisning og materialer ift. evalueringen. • Kunne udvikle sin egen og teamets undervisningsmetoder og materialer. 	



Bilag 3

Notat om resultater af individuel kompetencevurdering af undervisere v/ AMU-Syd, Afdeling Ribe, Plastuddannelser



Konsulentfirmaet ARGO



Notat om individuel kompetencevurdering af underviserne ved plastuddannelserne

1. Indledning

Projekt *Fleksible undervisningsformer – kompetenceudvikling og videndeling* – har som formål at udvikle og afprøve dels en model for kompetenceudvikling af undervisere inden for plastindustriens uddannelser, dels at udvikle og afprøve en model for videndeling om gennemførelse af en undervisning, som medtænker kursisternes praksis og efterfølgende implementering af de nye kompetencer.

Modellerne for kompetenceudvikling og videndeling bygger på en helhedsorienteret uddannelses- og undervisningsplanlægning, som indeholder samtlige faser og elementer fra den indledende og afklarende dialog med virksomheden om behov, forventninger og ønsker til uddannelsen, og til den afsluttende implementering og opfølgning på de gennemførte uddannelsesaktiviteter.

Modellerne har således som formål at kvalificere uddannelsen i en før-, under- og efterfase med fokus på udvikling af læringsformer og -materialer, som bedst muligt understøtter virksomhedernes behov for fleksible afholdelsesformer for undervisningen, og som tillige støtter undervisernes kompetencer til udvikling af egen og teamets undervisningsmetoder.

Udviklingsarbejdet har udelukkende et pædagogisk perspektiv, idet det bygger videre på det tidligere gennemførte udviklingsprojekt under TUP-puljen: *Fleksible uddannelsesformer inden for plastområdet*. I dette udviklingsarbejde blev det bl.a. konkluderet, at virksomhederne efterspørger undervisningsformer, som dels tilgodeser virksomhedens behov for fleksibilitet, og dels støtter deltagerne i deres læreprocesser, når uddannelsen gennemføres på blandede hold, med forskellige uddannelsesmål. Virksomhederne udtrykte klart behov for, at deltagerne støttes i at koble teoriundervisningen til egen hverdag og praksis.

2. Kompetencevurdering

I projekt *Fleksible undervisningsformer – kompetenceudvikling og videndeling* – er der udarbejdet en foreløbig beskrivelse af den helhedsorienterede undervisningsopgave. Herudfra er der foretaget en kompetencevurdering af samtlige lærere ved AMU-SYD's plastuddannelser.

Kompetencevurderingen er foretaget som individuelle interviews med afsæt i et udarbejdet kompetenceskema¹⁰, som indeholder kompetencekrav, afledt af den helhedsorienterede undervisningsopgave.

¹⁰ Kompetencevurderingsskema, bilag 1



Undervisningsopgaven er opdelt i 5 delområder:

- Virksomhedskontakten
- Planlægning af undervisningsforløbet
- Valg af undervisningsmetoder og materialer
- Løbende evaluering og vurdering af deltagernes læringsforløb
- Evaluering og udvikling af eget undervisningsforløb.

I kompetencevurderingen er der anvendt en taksonomi med fire niveauer:

1. Har aldrig prøvet (*den pågældende opgave, fx foretaget en IKV efter gældende regler og retningslinier*)
2. ved hvordan det kan gøres, men har aldrig prøvet det.
3. Har prøvet det nogle gange.
4. Er erfaren i at (*fx at inddrage deltagernes praksis og synliggøre sammenhænge og ligheder...*)

I samtalen med underviserne, er de endvidere blevet bedt om at vurdere, hvor vigtigt de mener det er, både for dem selv og teamet, at have den pågældende kompetence.

3. Resultater af kompetencevurderingen

Nedenfor følger en præsentation af resultaterne. Først angives tallene for den samlede kompetencevurdering, gennemført med samtlige 10 undervisere¹¹ Dernæst præsenteres resultaterne i form af en kortfattet analyse af tallene.

Kompetencevurderingen i tal

Tabel 1

Kompetencevurdering i forhold til delkompetencer		
Kompetencevurderingen er foretaget hos 10 undervisere		
Opgave	Delkompetence	Kompetencevurdering
1. Virksomhedskontakten	<i>a. Kan foretage en IKV i henhold til gældende regler og retningslinier</i>	Kompetenceniveau 1: 4 Kompetenceniveau 2: 5 Kompetenceniveau 3: 1 Kompetenceniveau 4:
	<i>b. Kan afdække uddannelsesønsker og behov for virksomheden</i>	Kompetenceniveau 1: 5 Kompetenceniveau 2: 1 Kompetenceniveau 3: 2 Kompetenceniveau 4: 2

¹¹ se bilag 2



	<i>c. Kender og kan formidle information om undervisningsformer i mundtlig eller skriftlig form</i>	Kompetenceniveau 1: 4 Kompetenceniveau 2: 2 Kompetenceniveau 3: 1 Kompetenceniveau 4: 3
	<i>d. Kan vejlede virksomheden om metoder og aktiviteter til opfølgning på uddannelse og forankring af medarbejdernes nye kompetencer</i>	Kompetenceniveau 1: 1 Kompetenceniveau 2: 2 Kompetenceniveau 3: 2 Kompetenceniveau 4: 5
2. Planlægning af forløbet	<i>a. Kan vurdere deltagernes realkompetencer og indplacere dem herefter ift. mål og indhold for undervisningen</i>	Kompetenceniveau 1: 3 Kompetenceniveau 2: 1 Kompetenceniveau 3: 2 Kompetenceniveau 4: 4 <i>OBS. Mange svarer, at det ikke er relevant for deres undervisning. Derfor lidt usikkerhed i vurdering af kompetenceniveau.</i>
	<i>b. Kan planlægge et samlet og helhedsorienteret undervisningsforløb, selvstændigt /og i samarbejde med kolleger, som tager højde for evt. mål- og undervisningsdifferentiering.</i>	Kompetenceniveau 1: 1 Kompetenceniveau 2: Kompetenceniveau 3: 2 Kompetenceniveau 4: 7
3. Valg af undervisningsmetoder og materialer	<i>a. Kan instruere og vejlede i brugen af IT-støttet undervisningsmateriale</i>	Kompetenceniveau 1: Kompetenceniveau 2: Kompetenceniveau 3: 2 Kompetenceniveau 4: 8
	<i>b.. Kan udvælge metoder til at planlægge evt. støtte til deltagere, som har læseproblemer, vanskeligheder med IT eller andet.</i>	Kompetenceniveau 1: 2 Kompetenceniveau 2: 2 Kompetenceniveau 3: 1 Kompetenceniveau 4: 5
	<i>c. Kan undervise vha. IT-støttet undervisningsmateriale på skolen eller i fjernundervisningsmoduler, fx ved deltagernes løsning af opgaver på arbejdspladsen som en del af den samlede uddannelse.</i>	Kompetenceniveau 1: 8 Kompetenceniveau 2: 1 Kompetenceniveau 3: 1 Kompetenceniveau 4: <i>OBS. De fleste svarer, at det ikke er relevant for deres undervisning.</i>



4. Løbende evaluering og vurdering af deltagernes læringsforløb	<i>a. Kan inddrage deltagernes praksis og synliggøre sammenhænge og ligheder i faglige processer og udstyr mhp. at støtte deltagernes efterfølgende anvendelse af det lærte.</i>	Kompetenceniveau 1: Kompetenceniveau 2: 1 Kompetenceniveau 3: 2 Kompetenceniveau 4: 7
5. Evaluering af eget undervisningsforløb	<i>a. Kan udvælge og anvende metoder til refleksion over og evaluering af egen undervisning</i>	Kompetenceniveau 1: Kompetenceniveau 2: Kompetenceniveau 3: Kompetenceniveau 4: 10 <i>OBS. I besvarelsen refererer en del af lærerne til den obligatoriske evaluering (systemfælles redskaber) og dertil egen evaluering sammen med deltagerne.</i>
	<i>b. Kan indgå i dialog med kolleger om undervisningsresultater og erfaringer</i>	Kompetenceniveau 1: Kompetenceniveau 2: 5 Kompetenceniveau 3: Kompetenceniveau 4: 5 <i>Gennemgående svar, at det foregår uformelt – ofte sammen med den kollega, man er tættest på.</i>
	<i>c. Kan uddrage generelle temaer og problemstillinger fra undervisningen og diskutere dem med kolleger i teamet</i>	Kompetenceniveau 1: Kompetenceniveau 2: Kompetenceniveau 3: 2 Kompetenceniveau 4: 8 <i>Eksemplerne gives især i forhold til den situation, hvor en 'besværlig' elev diskuteres, evt. ved tjek af deltagerliste ved starten af kurset.</i>
	<i>d. Kan justere sin egen undervisning og materialer som følge af evalueringsresultaterne</i>	Kompetenceniveau 1: Kompetenceniveau 2: Kompetenceniveau 3: Kompetenceniveau 4: 10
	<i>e. Kan udvikle sin egen og teamets undervisningsmetoder og materialer</i>	Kompetenceniveau 1: Kompetenceniveau 2: Kompetenceniveau 3: 3 Kompetenceniveau 4: 7



Analyse af kompetencevurderingen

1. Virksomhedskontakten

Underviserne er blevet bedt om at vurdere deres kompetencer i forhold til en række kompetencekrav, som udspringer af delopgaven *Virksomhedskontakten*.

Her er det indledningsvis vigtigt at understrege, at disse opgaver ikke nødvendigvis varetages aktuelt af samtlige undervisere. I nogle tilfælde svarer underviserne derfor på, hvordan de mener, at de kan udføre opgaven.

Det afspejler sig da også i fordelingen af markeringerne i forhold til kompetenceniveauer i denne delopgave, som ligger i en Før-fase i den samlede undervisningsopgave.

Yderligere er det en vigtig forudsætning for en analyse af de afdækkede kompetenceniveauer til denne delopgave, at den primære virksomhedskontakt for plastuddannelser varetages af fagkonsulent Jens Johansen og derfor er underviserne kun i mindre omgang med i denne opgave.

I samtalen med underviserne er der derfor skelnet mellem på den ene side den indledende og ofte opsøgende virksomhedskontakt og på den anden side den dialog mellem virksomhed og underviser, som er præcist fokuseret på planlægning af det konkrete uddannelsesforløb, når der er indgået en uddannelsesaftale, eller når der skal udarbejdes et mere detaljeret tilbud om uddannelse.

Kompetencekrav a og b

Mest tydeligt ses dette i vurderingen af kompetencekravene 1.a og 1.b, idet hovedparten af underviserne placerer sig selv i kompetenceniveau 1 og 2.

Tabel 2 - virksomhedskontakten

Kompetence:	Komp.niveau 1	Komp.niveau 2	Komp.niveau 3	Komp.niveau 4
a. Kan foretage en IKV...	4	5	1	0
b. Kan afdække uddannelsesønsker og behov...	5	1	2	2

Underviserne giver udtryk for, at disse delopgaver udføres af fagkonsulenten. Men på spørgsmålet om, hvor vigtigt det er for henholdsvis teamet og for underviseren selv at have denne kompetence, svarer de fleste undervisere, at det er meget vigtigt / eller har nogen vigtighed. Det mener de med den begrundelse, at de dermed vil få et meget præcist planlægningsgrundlag for forløbet, ligesom flere af underviserne også mener, de kan supplere dialogen med virksomheden med en højere grad af præcisering i forhold til det konkrete uddannelsesindhold og en omsætning til undervisningsmetoder og materialer. En IKV opfattes af flere undervisere som en kilde til vigtig viden til brug for planlægningen af undervisningen.

Det skal også understreges, at flere af underviserne ikke mener, at de nødvendigvis selv skal have disse kompetencer, men at kompetencerne bør være til stede i teamet.

Kompetencekrav c og d

Når der ses på kompetencekravene c. og d. i forhold til virksomhedskontakten, fordeler undervisernes vurderinger sig noget anderledes, idet der her er større spredning mellem niveauerne, tydeligvis fordi underviserne af og til udfører disse opgaver. Der er hermed tale om opgaver i en FØR-fase, som ligger tættere på planlægningen af undervisningen end kompetencekravene a. og b.



Tabel 3 - virksomhedskontakten

Kompetence:	Komp.niveau 1	Komp.niveau 2	Komp.niveau 3	Komp.niveau 4
c. Kender og kan formidle information om undervisningsformer..	4	2	1	3
d. Kan vejlede virksomheden om metoder og aktiviteter til opfølgning på uddannelse og forankring....	1	2	2	5

Kompetencekrav c

Når forholdsvis mange undervisere vurderer deres kompetence vedrørende 1.c til kompetenceniveau 1 og 2 (i alt 6 undervisere), så er det udtryk for, at man ikke har den praksis at informere om undervisningsformer. Flere af underviserne giver udtryk for, at der ikke er gode erfaringer med at give en uddybende information forud for uddannelsen. Det er erfaringen, at mange kursister ikke har fået information videregivet fra virksomheden, selvom skolen har udsendt information.

Men der på den anden side også en større andel af underviserne, der mener, at det har stor vigtighed, at denne kompetence er til stede både i teamet og hos den enkelte, selvom der rejses tvivl om, hvorvidt informationen skal gives forud for uddannelsens start. Alle undervisere fortæller, at de tager dette punkt op på uddannelsens første dag, hvilket de fleste betragter som fyldestgørende.

Her er tilsyneladende en modsætning til de udsagn, som flere virksomheder kom med i det foregående projekt *Fleksible uddannelsesformer*, hvor der netop blev efterspurgt en information – mundtlig eller skriftlig - om undervisningsformer, som kursisterne vil møde i uddannelsen.

Kompetencekrav d

Når det drejer sig om kompetencekrav d – om at vejlede i en opfølgning og forankring af medarbejdernes nye kompetencer, så er der 5 undervisere (halvdelen), der vurderer deres kompetence til niveau 4, mens de øvrige fordeler sig næsten ligeligt på de øvrige 3 niveauer. Der er ligeledes en spredning i vurderingen af, hvor vigtigt dette er. Flere undervisere mener, at det alene er virksomhedens ansvar.

2. Planlægning af forløbet

Med delopgaven Planlægning af forløbet er der fokus på de kompetencekrav, der knytter sig til undervisningsforløbets Under-fase.

Kompetencekrav a

Delopgaven Planlægning af forløbet indeholder kompetencekrav i relation til at indplacere deltagerne i forhold til deres kompetencer. Dette vil være yderst relevant ved uddannelser, som gennemføres som samafvikling¹² af flere uddannelser / FKB'er i situationer, hvor der ikke kan stilles fulde hold fra en enkelt virksomhed. Der er nogen erfaring i undervisergruppen med sådanne samafviklede uddannelser – om end ikke så mange på tidspunktet for kompetencevurderingen. I samtalen blev der derfor også spurgt til

¹² den anvendte begreb i afdelingen for flere uddannelser, gennemført på fælles hold.



erfaringer med at vurdere deltagernes reelle kompetencer i forhold til at overveje, hvor der eventuelt skal sættes ind med ekstra hjælp, eller – modsat – ekstra udfordringer, hvor kompetencerne er større.

Det er vigtigt her at skelne mellem denne vurdering af deltagernes kompetencer i forhold til et undervisningsniveau og den IKV, der foretages i forhold til en uddannelsesindplacering,

Tabel 4 – planlægning af forløbet

Kompetence:	Komp.niveau 1	Komp.niveau 2	Komp.niveau 3	Komp.niveau 4
a. Kan vurdere deltagernes realkompetencer og indplacere dem herefter ift. mål og indhold for undervisningen	3	1	2	4
b. Kan planlægge et samlet undervisningsforløb	1		2	7
..				

Kompetencekrav b

Til spørgsmålet vedrørende kompetencekrav b. om at planlægge et samlet og helhedsorienteret undervisningsforløb selvstændigt / og i samarbejde med kolleger, som tager højde for evt. mål og undervisningsdifferentiering, svarer størstedelen af underviserne, at her ligger de på kompetenceniveau 4 – og hertil 2 undervisere, som vurderer sig til niveau 3. Kun en enkelt underviser placerer sig på kompetenceniveau 1.

Det er bemærkelsesværdigt, at der tilsyneladende ikke er sammenfald i lærernes kompetencevurderinger mellem de to ovennævnte kompetencekrav. I begge kompetencekrav handler det om at differentiere undervisningen på baggrund af en vurdering af deltagernes realkompetencer.

Der kan ligge overvejelser til grund, som er knyttet til de enkelte underviseres erfaringer fra konkrete uddannelser, som fx sikkerhed, hvor det ikke er relevant at indplacere deltagere på forskellige niveauer. Men ikke desto mindre fortælles det her af en underviser, at sprogproblemer ofte først konstateres ved uddannelsesstart – og det i en sådan grad, at der ikke kan udstedes bevis for uddannelsen. I sådanne tilfælde ville en forudgående vurdering af denne manglende realkompetence mest sandsynligt betyde, at deltageren ikke blev optaget på uddannelsen. Problemet er imidlertid, at virksomheden undlader at oplyse herom på forhånd.

Flere af underviserne mener, det er vigtigt at kompetencen til at vurdere deltagernes realkompetencer ift. til overvejelser over mål- og undervisningsdifferentiering er vigtig at have i teamet. Som eksempel omtales der problemer med, at nogle kursister IKV-vurderes til at springe grundkurset over, hvorefter det hurtigt viser sig, at de mangler den basale viden for at kunne følge med på den valgte uddannelse. Det siges dog, at problemet er blevet mindre med indførelse af FKB'erne.



3. Valg af undervisningsmetoder og materialer

Med denne delopgave er der fokus på den del af undervisningsplanlægningen, der vedrører valg af metoder og materialer, som understøtter deltagernes individuelle læringsbehov, fx til afhjælpning af læseproblemer. Endvidere fokuserer delopgaven og de afledte kompetencekrav på brugen af IT-støttet undervisningsmateriale, herunder instruktion af deltagerne i deres anvendelse af IT-baseret undervisningsmateriale.

Tabel 5 – valg af undervisningsmetoder og materialer

Kompetence:	Komp.niveau 1	Komp.niveau 2	Komp.niveau 3	Komp.niveau 4
a. Kan udvælge metoder til at planlægge evt. støtte til deltagere, som har læseproblemer m.m.	2	2	1	5
b. Kan instruere og vejlede i brugen af IT-støttet undervisningsmateriale			2	8
c. Kan undervise vha. IT-støttet undervisningsmateriale på skolen eller fjernundervisningsmoduler, fx ved løsning af opgaver på arbejdspladsen som en del af den samlede uddannelse.	8	1	1	

Kompetencekrav a

Til kompetencekrav a. vurderer halvdelen af underviserne sig selv til kompetenceniveau 4, mens den anden halvdel fordeler sig næsten ligeligt på de øvrige 3 niveauer. Her er det dog vigtigt at tilføje, at alle giver udtryk for – om end i forskellige grader – at *vide*, hvordan de henviser til den nødvendige hjælp. En underviser har særlig viden om og interesse for metoder til at støtte læsesvage og det er ofte hende, som de øvrige undervisere henviser til, når de har kursister, som viser sig at have læseproblemer.

Der er udbredt enighed om, at det er af stor vigtighed for hele plastafdelingen, at denne kompetence er til stede, ligesom der er enighed om vigtigheden af, at samtlige undervisere ved, hvor de skal søge yderligere viden om støtten, eller hvortil de skal henvise kursisterne for at få hjælp. Det vurderes derimod ikke at være afgørende vigtigt, at alle har en større viden om metoder og materialer – udover dem, som man i årevis har benyttet sig af, som fx muligheden for at få læst eksamensspørgsmål op i forbindelse med certifikatuddannelser.

Kompetencekrav b

Langt størstedelen af underviserne vurderer, at de ligger på niveau 4 med hensyn til at instruere og vejlede kursisterne i brugen af IT-støttet undervisningsmateriale. Det vurderes også at være af stor vigtighed af underviserne at have denne kompetence.

I betragtning af at virksomhederne i det foregående TUP projekt gav udtryk for en bekymring – på vegne af deres medarbejdere - overfor brugen af IT-støttede undervisningsmaterialer, fordi medarbejderne vurderes at være IT-fremmede, så er det en vigtig kompetence at kunne anvende IT-støttet undervisningsmateriale på sådan en måde, at kursisterne ikke oplever at være overladt til sig selv.



I samtalen med underviserne var der en stor variation i, hvad man opfatter som IT-støttede undervisningsmaterialer, idet der som eksempel også nævnes brug af PowerPoint i undervisningsoplæg.

Der kan derfor være behov for at gå nærmere ind i en drøftelse af, hvilke former for IT-støttet materiale, der findes, hvordan det bruges bedst muligt i forhold til målgruppens forudsætninger, og hvordan der evt. sker en yderligere kompetenceudvikling i undervisergruppen i forhold til en anvendelse af materialerne.

Kompetencekrav c

I modsætning til kompetencekrav b, svarer næsten samtlige undervisere, at de ligger på kompetenceniveau 1. Det er vigtigt her at tilføje, at underviserne giver udtryk for en stor skepsis overfor fjernundervisning som metode. Det er ikke noget, der er erfaringer med at bruge i undervisningen, men flere undervisere har selv deltaget i fjernundervisning i forbindelse med PG og har meget dårlige erfaringer med det.

Kompetencekravet er taget med i kompetencevurderingen for også at afdække evt. metoder og delopgaver, som er fremadrettede. Det skal dog understreges, at der ikke ligger nærmere aktuelle overvejelser om at benytte fjernundervisningsmetoder.

4. Løbende evaluering og vurdering af deltagerens læringsforløb

Denne delopgave er en del af undervisningsforløbet og vedrører undervisernes brug af metoder til at vurdere deltagerens læringsforløb. Delopgaven hører også med til undervisningsopgavens Under-fase

Tabel 6 – løbende evaluering og vurdering af deltagerens læringsforløb

Kompetence:	Komp.niveau 1	Komp.niveau 2	Komp.niveau 3	Komp.niveau 4
Kan inddrage deltagerens praksis og synliggøre sammenhænge og ligheder i faglige processer og udstyr mhp. at støtte deltagerens efterfølgende anvendelse af det lærte.		1	2	7

Her vurderer langt den overvejende del af underviserne, at de ligger på niveau 4, idet de også betragter denne del af undervisningen som meget vigtig. Flere af underviserne nævner, at de er i stand til at støtte denne del af deltagerens læreproces, fordi de kender deres praksis fra besøg i virksomhederne og samtaler forud for uddannelsesforløbet.



I forhold til projektets videndeling og udarbejdelse af publikation om undervisningsmetoder og redskaber, er det vigtigt at sådanne metoder bliver nærmere belyst. Der ligger uden tvivl en vigtig viden i undervisergruppen om denne delopgave.

5. Evaluering og udvikling af undervisningen

Den 5. og sidste delopgave i kompetencemodellen for den samlede undervisningsopgave vedrører evaluering og udvikling af undervisningen – dels i forhold til den enkelte undervisers evaluering og udvikling af sin undervisning, dels i forhold til en kollegial dialog om pædagogik og fælles udvikling af undervisning i teamet og / eller i branchegruppen. Denne delopgave hører til undervisningsopgavens Efter-fase

Tabel 7- evaluering og udvikling af undervisningen

Kompetence:	Komp.niveau 1	Komp.niveau 2	Komp.niveau 3	Komp.niveau 4
a. Kan udvælge og anvende metoder til refleksion over og evaluering af egen undervisning				10
b. kan indgå i dialog med kolleger om undervisningsresultater og erfaringer		5		5
c. kan uddrage generelle temaer og problemstillinger fra undervisningen og diskutere dem med kolleger i teamet.			2	8
d. kan justere egen undervisning og materialer som følge af evalueringresultaterne				10
e. kan udvikle egne og teamets undervisningsmetoder og materialer			3	7

Kompetencekrav a

Her ses en meget entydig markering af, at underviserne betragter sig som erfarne i forhold til evaluering og udvikling af egen og af teamets undervisning. I forhold til a. metoder til refleksion over og evaluering af egen undervisning, sker deres vurdering af kompetencen primært i relation til de forskellige evalueringsformer, som bruges sammen med kursisterne. De metoder, som her tillægges størst betydning er dels den mundtlige evaluering, som altid sker ved afslutning af en uddannelse. Denne suppleres af flere af underviserne ved mere uformelle samtaler undervejs i forløbet, undertiden ved en spontan samling af kursisterne, når en underviser har observeret ting, som hun gerne vil drøfte med kursisterne.



Derudover giver underviserne udtryk for, at de kan se og mærke på kursisterne – i forløbet – om undervisningen fungerer godt, eller om der er noget, der skal ændres på.

I forlængelse af denne vurdering ligger ligeledes vurderingen af kompetencer i forhold til kompetencekrav d – *kan justere egen undervisning og materialer i overensstemmelse med evalueringresultaterne* – på niveau 4. Det vurderer alle lærerne, at de gør med stor erfaring.

Kompetencekrav b, c og d

Kompetencekravene b, c og d vedrører dels den fælles refleksion over et givet pædagogisk tema eller en problemstilling dels udvikling af undervisningen i et fællesskab med kolleger. Her fordeler stemmerne sig ligeligt på henholdsvis kompetenceniveau 2 og 4. Det, som givet ligger bag disse temmelig forskellige vurderinger, er den kendsgerning, at man ikke bruger særligt meget at tale sammen om undervisningen. Og hvis man gør det, så sker det for det meste uformelt og med den eller de kolleger, som man i øvrigt snakker mest med.

Der er altså ikke tradition for en mere systematisk dialog om pædagogiske temaer i undervisningen eller om udvikling af denne. Begrundelsen for ikke at have en bred dialog om undervisningen, er at man helst snakker med den nære fagkollega. Flere af lærerne siger, at det er svært at snakke om pædagogiske temaer uden at blande det faglige ind i snakken. Og så ender snakken hurtigt der, hvor man ikke rigtigt kommer videre med det pædagogiske.

Kompetencekrav e

Når så mange lærere alligevel vurderer sig til kompetenceniveau 4 – i forhold til kompetencekrav e – *udvikling af egne og teams undervisningsmetoder* – så er det opfattelsen, at der her hovedsageligt tænkes på egen undervisning, eller – i det omfang, der er tale om teams undervisningsmetoder – at der er tale om udvikling af de fagspecifikke metoder og materialer. Således nævner flere af underviserne, at de er involverede i udarbejdelse af kompendier til deres uddannelser.

3. Den videre proces

Med afsæt i de analyserede resultater af kompetencevurderingen, afholdes der et udviklingsseminar for undervisere, fagkonsulent og uddannelseschef med henblik på at identificere udviklingsområder for undervisere og teams i det videre projektforløb. Dette seminar afholdes den 15.12.2008.

Der udformes målbeskrivelser for kompetenceudvikling af teams / undervisere med afsæt i den udarbejdede kompetencemodel, som har ligget til grund for de individuelle kompetencevurderinger.

Der planlægges udviklingsforløb for teams/undervisere, idet der udarbejdes en målbeskrivelse med følgende indhold:

Udviklingsmål for underviser og for dennes team: Udvikling af ønsket (xxx) delkompetence med henblik på at styrke (xxx) kompetence i forhold til (xxx) delopgave i undervisningen.

Tilrettelæggelse af afprøvning: Beskrivelse af afprøvningsforløbet, opgave, særligt fokus, særlige betingelser for opgaven, evt. udvikling af undervisningsmaterialer.

Registrering af resultater: Beskrivelse af evalueringsmodel for registrering af afprøvningsresultater.



Bilag 4

Introduktionsseminar, den 15.12.2008, Snepsgaard

Program:

- 15.00 – 15.20: Velkommen v/ Torben Rasmussen
Hvad vil vi med projektet? – hvad er åben samafvikling? Og hvilke krav stiller det til os?
- 15.20 – 15.25: Præsentation af dagens program v/ Bodil Husted, Konsulentfirmaet ARGO
- 15.25 – 15.40: Kort om projektet v/ Bodil
- 15.40 – 16.15: Case-baseret gruppearbejde
- 16.15 – 16.30: Pause
- 16.30 – 17.00: Resultater af interviews og kompetencemodel v/ Bodil
- 17.00 – 17.30: Gruppearbejde – *(nærmere information følger på seminaret)*
- 17.30 – 17.45: Videndeling mellem grupperne
- 17:45 – 18.30 Middag
- 18.35 – 19.00: Gruppearbejde – *(nærmere information følger på seminaret)*
- 19.00 – 19.30: Planlægning af projektforsløb - gruppevis
- 19.30 – 19.50: Fælles aftaler – plenum
- 19.50 – 20.00: Afslutning, tak for i dag v/ Torben Rasmussen

Jeg glæder mig til at være sammen med jer, den 15. december
Venlig hilsen

Bodil Husted
Konsulentfirmaet ARGO
10.12.08



Bilag 5

Case 1: Thermoform og ekstrudering (Keld og Bjarne)

Thermoformindustriens medlemmer har trods lukninger og udflytning af flere virksomheder, besluttet de gerne vil fastholde deres udmærkede AMU thermoformuddannelser trin 1 og trin 2, på AMUSYD – Ribe!

Nøgleordene er:

- fleksibilitet mht. afholdelse
- udbud af et vist antal hold pr. år (forventelig 4 hold)
- gennemførelse på begge niveauer

Disse nøgleord er vigtige parametre for branchens fortsatte brug af AMUSYD – Ribes thermoformuddannelser.

I erkendelse af et faldende deltagerantal og dermed problemer med holdstørrelser på de normale 12-14 deltagere, beder branchen om det alligevel vil være muligt at opretholde og gennemføre 4 samlede hold pr. år?

Branchen forestiller sig at hvert hold principielt består ca. 8-10 deltagere på trin. 1 og på samme hold 2-4 deltagere på trin 2.

Opgave 1

Prøv at skitsere forskellige muligheder for en "samafvikling" af de 2 uddannelser, der tager højde for branchens ønsker!

Hvad vil det evt. kræve af

- IT
- undervisningsmaterialer
- elevmaterialer
- lærerkompetencer ift. den pædagogiske gennemførelse af undervisning i et åbent undervisningsmiljø

Opgave 2

Hvilke undervisningsmæssige – pædagogiske – overvejelser vil I gøre jer om planlægningen og gennemførelsen af uddannelsesforløbet?



Case 2: Sprøjttestøbning (Maj Britt og Johnny)

Sprøjttestøbeindustrien´s medlemmer har på uddannelsesområdet store udfordringer, det faglige kompetenceniveau på plastmageruddannelsen, skal fastholdes og gerne udbygges!!

I erkendelse af den senere tids sprøjttestøbevirksomheds lukninger, generel udflytning til lavtløns-områder og den lidt tvivlsomme praktikpladstilskudsordning, har det betydet en markant faldende tilgang af antal voksen plastmagerlærlinge, med foreløbig kun 7 uddannelsesaftaler f. 2011.

Industrien har imidlertid besluttet, hvis det er muligt, at fastholde AMU efteruddannelse og voksen plastmager modellen på AMUSYD – Ribe!

Branchen er tillige bekendt med reformen af de nye 2 ugers sprøjttestøbeuddannelser og vil gerne i forbindelse med implementeringen, sikre en bredere afholdelse af alle uddannelser, med en lidt større gentagelse af Sprt. 1-2-3 niveauerne, men således at alle uddannelser til stadighed udbydes.

Nøgleordene for fastholdelse af uddannelsen er:

- fleksibilitet mht. afholdelse - Ud over det nuværende "åbent læringscenter, en udbygning til egentlig "åbent sprøjttestøbe værksted"
- udbud af 2-3 kurser pr./hold (forventelig pr. år 8-12 hold)
- gennemførelse på alle niveauer

Branchen anser disse nøgleord for vigtige parametre for fortsatte teknologiske udvikling, bevaring af arbejdspladser og derved også ved brug af AMUSYD – Ribe´s sprøjttestøbeuddannelser.

Opgave 1

Prøv at skitsere forskellige muligheder for en egentlig etablering af "åbent sprøjttestøbe værksted", der tager højde for branchens ønsker/krav!

Hvilke undervisningsmæssige – pædagogiske – overvejelser vil I gøre jer om planlægningen og gennemførelsen af uddannelsesforløbet?

Vil det evt. kræve udvikling eller anskaffelse af:

- yderligere udstyr
- IT
- undervisningsmaterialer
- elevmaterialer
- lærerkompetencer ift. den pædagogiske gennemførelse af undervisning i et åbent undervisningsmiljø

Opgave 2

Hvilke undervisningsmæssige – pædagogiske – overvejelser vil I gøre jer om planlægningen og gennemførelsen af uddannelsesforløbet?



Case 3: Hærdeplast (Mie, Orla, Finn, Claus, Tim og Jørgen,)

Glasfiber- og polyurethan industrien`s virksomheder har på uddannelsesområdet store udfordringer, det faglige kompetenceniveau på efteruddannelse og plastmageruddannelsen, skal fastholdes og gerne udbygges!!

I erkendelse af at der i DK er 3 store vingeproducenter, hvoraf kun en enkelt af disse benytter AMUSYD - Ribe og sammenholdt med den lidt tvivlsomme praktikpladstilskudsordning, har det betydet en markant faldende tilgang af antal voksen plastmagerlærlinge. Til forårsholdet, er der eks. kun tegnet 7 nye lærlinge, men ingen med en hærdeplastprofil.

Industrien, med dens mange mindre producenter, har imidlertid besluttet trods tilbagegang og krise at fastholde de nuværende AMU efteruddannelsesudbud kombineret med voksen plastmageruddannelsen på AMUSYD – Ribe.

Ønsket/kravet er dog et andet og vist kontinuerligt udbud af alle efteruddannelserne, specielt på begynder og rutine niveau, med et udbud fra både polyester og epoxy uddannelserne!

Nøgleordene for fastholdelse af uddannelsen er:

- fleksibilitet mht. afholdelse, med flere uddannelser samtidig
- udbud af et vist antal mixhold pr. år (forventelig 8-10 hold)
- gennemførelse på flere niveauer
-

Disse nøgleord er vigtige parametre for branchens fortsatte brug af AMU SYD – Ribe, som kompetencecenter for hærdeplastuddannelserne.

1. Prøv at skitsere forskellige muligheder for en egentlig etablering af "hærdeplast mixhold ", der tager højde for branchens ønsker/krav!

2. Hvilke undervisningsmæssige – pædagogiske – overvejelser vil I gøre jer om planlægningen og gennemførelsen af uddannelsesforløbet?

3. Vil det evt. kræve udvikling eller anskaffelse af:

- IT
- undervisningsmaterialer
- elevmaterialer
- lærerkompetencer ift. den pædagogiske gennemførelse af undervisning i et åbent undervisningsmiljø

Opgave 2

Hvilke undervisningsmæssige – pædagogiske – overvejelser vil I gøre jer om planlægningen og gennemførelsen af uddannelsesforløbet?



Bilag 6

Introduktionsseminar, den 13.5.2009, Afdeling Ribe

Program:

- 15.00 – 15.10: Velkommen v/ Torben Rasmussen
Hvor langt er vi? Hvad vil vi med projektet?
- 15.10 – 15.30: Præsentation af dagens program og opsummering af mål v/
Bodil Husted, Konsulentfirmaet ARGO
- 15.30 – 15.40: Oplæg til diskussion om åbent læringsmiljø – åbent værksted

Oplæg til udviklingsmodel for åbent læringsmiljø. Modellen indeholder i en matrix-form, 3 niveauer for åbent læringsmiljø, samt læringsmiljøets fire hovedkategorier, uddannelser, pædagogik, UV materialer, rammer og ressourcer.
- 15.40 – 16.10: Plenum diskussion om modellen

Indledende diskussion om modellen – hvilke udviklingstegn ser vi i relation til de 3 niveauer? Hvor er mulighederne?
- 16.10 – 16.20: Opsummering af diskussion – oplæg til videre arbejde
- 16:20 – 16:30 Pause
- 16.30 – 17.00: Gruppevis arbejde med læringsmiljø-modellen

I grupperne skal der beskrives en model for åbent læringsmiljø med angivelse af det mulige niveau. De fire kategorier for åbent læringsmiljø på det angivne niveau skal udfyldes.
- 17:00 – 17:40 Plenum, præsentation af åbent læringsmiljø modellerne
- 17:40 – 17:45 Opsummering – hvad er status?
- 17:45 – 18.30 Middag
- 18.35 – 19.00: Planlægning af udvikling og afprøvning af modeller for åbent læringsmiljø i perioden uge 21 – 27
- 19:00 – 19:15: Oplæg om videndeling – videndeling som model for udvikling og læring v/ Bodil



Redskaber til at støtte gruppernes udviklingsarbejde omkring åbent læringsmiljø, dokumentation og implementering af opnåede resultater

- 19:15 – 19:30: Præsentation af materialer til dokumentation af resultater og erfaringer v/ Bodil
- 19.30 – 19.50: Fælles aftaler – plenum
- 19.50 – 20.00: Afslutning, tak for i dag v/ Torben Rasmussen



Bilag 7

Program, den 30.6.2009

09:00 – 09:30:	Principper for videndeling
09:30 – 11:00:	Præsentation af modeller for <i>Åbent Læringsmiljø</i>
11:00 – 11:30:	I fællesskab uddrager vi temaer fra modeller og erfaringer til videndeling
11:30 – 12:00:	Frokost
12:10 – 13:00:	Færdigudvikling af modeller og praksis for fleksible undervisningsformer i <i>Åbne Læringsmiljøer</i> .
13:00 – 13.10:	Pause
13:10 – 14:00:	Kompetenceudvikling – hvordan bliver erfaringer til læring? Hvordan kan afdelingen fremadrettet arbejde med kompetencemodel og videndeling? Udarbejdelse af inspirationshæfte om fleksible undervisningsformer. Hvem er målgruppen? Hvilken viden kan vi videregive?
14:00 – 15:00:	Færdiggørelse af gruppernes arbejde – input til rapport

Bodil Husted
ARGO
30.6.2009



Bilag 8

Program, den 02.9.2009

14:00 – 14:10	Velkomst og præsentation af program
14:10 – 14:20	Præsentation af model for kompetenceudvikling i relation til Åbent Læringscenter.
14:20 – 16:45:	Gruppearbejde og plenum øvelser – med modellen
15:30 – 15:45	Pause
17:00 – 18:00	Præsentation af model for videndeling. Øvelser med videndeling mellem grupperne.
18:00 – 18:30	Middag
18:30 – 19:45	idéproces omkring inspirationsmaterialet.
19:45 – 20:00	Afslutning – afklaring af evt. løse ender i forhold til projektets færdiggørelse og afrapportering.

Bodil Husted
ARGO
6.08.2009



Bilag 9

Hærdeplast

Kompetenceområde / opgave:

Kompetence		Jørgen	Tim	Finn	Mie	Claus
Virksomhedskontakten	Kan foretage en IKV i henhold til gældende regler og retningslinier					
	Kan afdække uddannelsesønsker og behov for virksomheden					
	Kender og kan formidle information om undervisningsformer i mdt. Og skrf. form					
	Kan vejlede virksomheden om metoder og aktiviteter til opfølgning på uddannelse og forankring af medarbejdernes nye kompetencer					
Planlægning af forløbet	Kan vurdere deltagerforudsætninger indplacere ift. mål og indhold for undervisningen, afholdt i Åbent Læringscenter					
	Kan planlægge et samlet og helhedsorienteret undervisningsforløb i Åbent Læringscenter					
	Kan udvælge metoder til at planlægge evt. støtte til deltagere, som har læseproblemer, vanskeligheder med IT eller andet					
Valg af undervisningsmetoder og materialer	Kan instruere og vejlede i brugen af IT-støttet undervisningsmateriale					
	Kan undervise vha. IT-støttet undervisningsmateriale i Åbent læringscenter					
Løbende evaluering og vurdering af deltagernes læringsforløb	Kan inddrage deltagernes praksis og synliggøre sammenhænge og ligheder i faglige processer og udstyr mhp. at støtte deltagernes efterfølgende anvendelse af de nye kompetencer.					
Evaluering af eget undervisningsforløb	Kan udvælge og anvende metoder til refleksion over og evaluering af egen undervisning.					



Videndeling	Kan indgå i dialog med kolleger om undervisning inden for samme fagområde					
	Kan indgå i dialog med undervisere om undervisning inden for andre fagområde					
	Kan udvikle undervisningsmetoder, materialer og praksis					
	Kan udvikle nye uddannelsesydelser på baggrund af videndeling.					



Bilag 8

Program:

14:00 – 14:10	Velkomst og præsentation af program
14:10 – 14:20	Præsentation af model for kompetenceudvikling i relation til Åbent Læringscenter.
14:20 – 16:45:	Gruppearbejde og plenum øvelser – med modellen
15:30 – 15:45	Pause
17:00 – 18:00	Præsentation af model for videndeling. Øvelser med videndeling mellem grupperne.
18:00 – 18:30	Middag
18:30 – 19:45	idéproces omkring inspirationsmaterialet.
19:45 – 20:00	Afslutning – afklaring af evt. løse ender i forhold til projektets færdiggørelse og afrapportering.

Bodil Husted
ARGO
6.08.2009