

## Anbefalinger til kompetenceløft og sammenkitning af medarbejdere til FGU'en

15. juni 2018

### 1. Baggrund

I den politiske aftale vedrørende FGU'en er der afsat 130 millioner kr. over en 4 årig periode, med start d. 1. august 2019. Undervisningsministeriet er i færd med at fastlægge rammerne for hvordan disse midler skal bruges til et kompetenceløft.

Dette notat beskriver Uddannelsesforbundets overordnede tanker og prioriteter. Det er lavet blandt andet med baggrund i inputs fra Uddannelsesforbundets interne FGU arbejdsgruppe.

### 2. Uddannelsesforbundets anbefalinger

Overordnet er det vigtigt at skelne mellem to perioder:

- Perioden fra efterår 2018 og til forår 2019: I denne periode bliver rammerne for FGU institutionerne og skolerne skabt. De første bestyrelser, som bliver nedsat i september 2018, har som overordnet mål at forberede således at FGU'en er "klar til start" i august 2019. Det er sandsynligt at den nye leder starter i januar eller februar 2019.
- Perioden fra august 2019 og fire år frem. Det er i denne periode at de 130 millioner kr. skal bruges og det store kompetenceløft skal finde sted.

Det giver god mening at vurdere behovet for kompetence for hver af de to perioder.

#### 2.1. Anbefalinger til indsats inden FGU start

Nøglen til forandringsprocesser er at de kommende medarbejdere tager ejerskab til forandringsprocessen. Det er derfor helt centralt at der skabes muligheder for dialog og inddragelse i god tid inden august 2019. Det kan gøres gennem en fokus på følgende:

##### Sammenkitning af medarbejdere inden FGU start.

Det er helt central at lærerne ikke har første skoledag samme dag med eleverne. Det er prøvet før og det var ikke en succes!

Lærerne har forskellige baggrunde og identiteter, og er bærere af forskellige kulturer. Det er helt centralt at italesætte kulturforskelle så tidligt som muligt i processen. I forlængelse af UVMS udmeldinger er det derfor vigtigt at bringe medarbejderne sammen i foråret og august 2019. I denne henseende er den allokerede tid til sammenkitning vigtig. I foråret 2019 giver det god mening at tage de kommende FGU medarbejdere ud af deres eksisterende institutioner. I august skal der tilsvarende være en periode til sammenkitning af medarbejdere, inden eleverne starter. Konkret foreslås det, at UVM sikrer at der øremærkes ressourcer i FGU institutionsbudgetter, således at der er mulighed for frikøb af medarbejdere i foråret 2019, og at det sikres at medarbejderne har tid til at deltage i disse forløb, og at eleverne ikke starter før 1. september.

##### Skab strukturer, der fremmer dialog og inddragelse

Det er vigtigt at inddrage medarbejdere og at forholde sig til deres udfordringer for dermed at skabe tryghed og frigørelse af kreative kræfter til at skabe den ny uddannelse. Det er centralt at både lærerne og deres faglige repræsentanter inddrages tidligt.

- *Inddrag medarbejdere i løsninger:* Proaktive lærere er en væsentlig ressource som medudviklere, faglige videns personer, og forandringsagenter i forhold til de institutionelle, kulturelle og sociale, pædagogiske mm ændringer, der skal finde sted.

- *Brug Uddannelsesforbundets ressourcer og struktur i udviklingen af løsninger:* I skabelsen af FGU'en har Uddannelsesforbundet en unik position, idet forbundet repræsenterer de forskellige lærergrupper med forskellige identiteter. TR'erne og medarbejderrepræsentanterne kan: 1) være vigtige forandringsagenter og bindeled mellem ledelsen og medarbejdere i dannelsen af den nye FGU; og 2) være med til at skabe tryghed og større fokus på kerneopgaven med at udvikle FGU'en.

## 2.2. Anbefalinger til kompetenceløft efter FGU start

For Uddannelsesforbundet er hovedformålene med kompetenceløftet, at:

- Give et godt afsæt for FGU lærerne,
- Etablere et fælles pædagogisk sprog,
- Reflektere over didaktik i forhold til FGU,
- Lægge et fundament til en fælles lærerkultur.

Det er afgørende at de 130 millioner kroner anvendes fokuseret på kompetenceløft af FGU institutionen og skolerne, og dermed til at løfte niveauet for lærergruppen som helhed. Det er således vigtigt at kombinere ny viden og metoder med de mange forskellige kompetencer, som lærerne allerede har.

Vores vurdering at midlerne ikke både rækker til et institutionelt løft og til f.eks. specifikke kurser indenfor de 21 fagrækker. Hvorom disse kurser er relevante, er det vores frygt at et dobbelt fokus vil udvande fokus og ikke sikre det samlede kompetenceløft af FGU institutionen og skolerne, der i vores optik må være første prioritet.

Uddannelsesforbundets anbefalinger til kompetenceløftet kan grupperes indenfor 5 områder:

1. En fælles landsdækkende indsats, der opbygger et fælles kompetenceløft.
2. Et formel anerkendt FGU kompetenceløft
3. Fokus på at skabe et kompetenceløft med praksisnær fælles læring
4. Fælles udvikling af metoder til progressionsmåling og evaluering.
5. Viden om og drøftelse af muligheder og forudsætninger for skabelse af et inkluderende miljø

Derudover gælder ovennævnte anbefalinger fra perioden inde FGU start - vedrørende maksimal medarbejderinddragelse, skabelse af strukturer, der fremmer dialog og inddragelse, og fokus på kulturforandringer - også i denne periode.

### **1: En fælles landsdækkende indsats, der opbygger et fælles kompetenceløft**

Det er centralt at kompetenceløftet bliver styret centralt af UVM, og udbudt af et UC (eller et konsortium af UC'er), af flere grunde:

- Det er vigtig at kompetenceløftet er landsdækkende. Ambitionen må være at skabe et ensartet løft, der landsdækkende sikrer et nogenlunde ensartet løft i viden og øget kvalitet i FGU institutionerne og blandt deres lærergrupper.
- Kompetenceløftet er en oplagt mulighed for læring på tværs af institutionerne. Læring opnås bedst, hvis kompetenceløftet bliver gennemført af de samme undervisere, f.eks. som et eller flere rejsende teams. Det er oplagt at den læring, som et underviser team får på en FGU-institution, tages med til næste FGU-institution, og at en vis grad af justering/forbedring foregår undervejs. Selvom en vis grad af uniformitet er ønsket, er det også vigtigt at forstå at FGU er et "nyt halvt-opdyrket land", hvor der læres noget nyt i processen. Derfor er det også vigtigt med fleksibilitet og tilpasning, og en forståelse af at "one-size fits all" heller ikke dur i denne sammenhæng.

- For at finde en balance mellem "harmonisering" og "fleksibilitet", skal UC (konsortiet) samtidig sikre kontinuerlig erfaringsopsamling mellem FGU institutionerne, både indenfor og mellem FGU områderne. For at få en bredere læring og feedback foreslås at nedsætte en referencegruppe.
- I tilfælde af at en decentral løsning vælges, dvs. at FGU institutionerne får tildelt opgaven, ser vi en reel risiko for at det bliver et "ujævnt" kompetenceløftet i indhold og kvalitet, og i hvor høj grad det bliver prioriteret.

### **2: Et formelt anerkendt FGU kompetenceløft**

Det er vigtigt at skabe en FGU, der har en status både blandt de unge og lærerne! FGU'en skal være en arbejdsplads, hvor lærerne søger hen som et aktivt karrierevalg. Det kræver dels et formelt relativt homogent kompetenceløft, dels at kompetenceløftet anerkendes som en efteruddannelse med ECTS point på diplom eller akademineiveau. Det er således Uddannelsesforbundets holdning at kompetenceløftet er vigtig for italesættelsen af FGU som en arbejdsplads med karrieremuligheder, og at det ikke er tilstrækkeligt med mindre fokuserede tiltag som sidemandsoplæring, lokale kurser eller pædagogiske dage.

### **3: Fokus på at skabe et kompetenceløft med praksisnær fælles læring**

FGU'en er en ny uddannelse med en ny tilgang til undervisning af unge, hvor der er fokus på "læring i praksis". Der er ingen fasttømret definition af hvad praksisnær undervisning er, og der vil også være forskellige tilgange. På produktionsgrunduddannelsen (PGU) vil den praksisnære undervisning med udgangspunkt foregå i et værksted. På den almene grunduddannelse (AGU) vil der være fokus på forskellige undervisningsformer, der gør det teoretiske håndgribeligt og virkelighedsnært. Her arbejdes der i projekter med en konkret fremstilling eller handling, som kobles til en teoretisk behandling. Og på erhvervsgrunduddannelsen (EGU) er udgangspunktet virksomhedspraktikken, koblet op med skoleforløb.

Uddannelsesforbundets position og anbefalinger desangående er:

- Selvom en FGU er en helt ny uddannelse, er det hverken realistisk eller hensigtsmæssigt at udvikle et funktionelt kompetenceløft-program funderet udelukkende på teori. Udviklingen af indholdet af kompetenceløftprogrammet bør tage udgangspunkt i eksisterende erfaringer og "best practices" på f.eks. produktionsskolerne, VUC centre, og med KUU'en. Der bør inddrages viden og erfaring fra de kompetente og idérige lærere, der både kender hverdagen og udfordringerne på skolerne og blandt målgruppen, og som er i stand til at tænke nyt, kreativt og "ud af boksen".
- Selve kompetenceløftet foreslås udformet som en vekselvirkning mellem teori (i et UC) og praksis/opfølgning på skolerne. En undervisning, der udelukkende foregår i et klasselokale vil ikke medføre de ønskede resultater, og ikke skabe noget fundamentalt nyt. En af de relevante erfaringer med vekselvirkning uddannelse er P-47 læreruddannelsen, som kort er beskrevet i Bilag 1.
- Der foreslås at etablere mindre tværgående teams – ikke kun bestående af avu og produktionsskole lærere, men f.eks. også vejledere og OBU lærere -, som følger kompetenceforløbet sammen, og dermed lærer i fællesskab. Team-strukturen er med til at lære af hinandens læringsmiljøer, til at udnytte fælles samlede ressourcer, til sammen at udvikle noget nyt, og til at være med til at danne en fælles kultur.
- Kompetenceforløbet bør have specifik fokus på at danne et nyt fælles sprog og fælles terminologier i undervisningen. Erfaringen er at dette er vigtig for at kunne arbejde effektivt sammen og for at danne nye fælles kulturer.
- Endelig bør kompetenceforløbet have fokus på hvordan man på en systematisk måde inddrager de forskellige pædagogiske kompetencer. Det er kendetegnende at mange elever værdsætter en stor variation i lærernes forskellige faglige, sociale og personlige kompetencer. Der er stor variation i hvordan lærerne arbejder med relationen til eleven, og

hvordan eleverne lærer. Der er et stort potentiale i blive skarpe på de pædagogiske virkemidler, hvordan man bruger dem og hvorfor man gør det.

#### **4: Fælles udvikling af metoder til progressionsmåling og evaluering**

Det større fokus på elevernes progression, prøveformer, eksamensforberedelse og -håndtering i FGU'en er en konkret udfordring for FGU-institutionerne og mange af de kommende FGU-lærere, som kommer med meget forskellig viden og tilgang til emnet. Sat på spidsen har AVU-lærerne stor almen teoretisk og praktisk viden med erfaring i målopfyldelse, progressionsmåling, prøveformer og eksamen. Produktionsskolelærerne har på den anden side en høj grad af direkte pædagogisk faglighed med fokus på det processuelle i udviklingen af eleven (faglig, socialt og personligt).

Uddannelsesforbundets position og anbefalinger kan koges ned til:

- Udfordringen er primært af en institutionel karakter, idet det kræver en gennemgående løft af hele institutionen, herunder opbygning af de relevante strukturer og arbejdsformer.
- Det er centralt at ønsket om progressionsmåling ikke bliver en dikteret "udefra-ind" øvelse uden ejerskab fra lærere og vejledere. Den viden og erfaring, som de forskellige lærergrupper samlet besidder (eksemplificeret af avu- og produktionsskolelæreren ovenfor), skal på den ene side sættes i spil. På den anden side, er en aktiv involvering af de forskellige lærergrupper helt centralt for at opbygge noget nyt, også på dette område.
- Det er vigtigt, at der udvikles metoder og systemer, der både fokuserer på progressionsmåling mm for den enkelte elev og på organisatorisk læring. En systematisk kontinuerlig organisatorisk læring er vigtig for den videre udvikling af FGU'en. Med andre ord, progressionsmåling mm er en integreret del af opbygningen af FGU'en (learning loop).

#### **5: Viden om og drøftelse af muligheder og forudsætninger for skabelse af et inkluderende miljø**

Det er centralt at videreudvikle kompetencerne i arbejdet med de udsatte unge, hvilket er en bred og meget kompleks gruppe unge. Det kan f.eks. være unge med diagnoser; unge, som er ordblinde; unge, med sociale udfordringer og unge, der har brug for hjælpemidler (SPS).

Det er vigtigt at tage denne udfordring alvorligt og der er fokus på opbygge et inkluderende miljø på FGU institutionen og skolerne. Det er først og fremmest en opgave, der kræver fokus på det institutionelle niveau og på at sikre kompetencer for hele lærergruppen. Det er f.eks. vigtigt at lærergruppen samlet har viden og redskaber til tidligt at spotte en elev, der er ordblind.

### **BILAG 1: P-47 LÆRERUDDANNELSEN (1988-90)**

ET EKSEMPEL PÅ EN VEKSELVIRKENDE UNDERVISNING ER P-47 LÆRERUDDANNELSEN, HVIS FORMÅL DET ER AT KVALIFICERE FAGLÆRERE TIL 1) AT PLANLÆGGE OG GENNEMFØRE PROJEKTORIENTERET UNDERVISNING, 2) UDVIKLE DERES EGEN UDDANNELSESPLANLÆGNING OG UNDERVISNING.

I DENNE SAMMENHÆNG ER P-47 RELEVANT FORDI DEN NETOP OGSÅ FOKUSEREDE PÅ AT INTEGRERE VÆRKSTEDSLÆRERNES OG DE ALMENLÆRERNES ERFARINGER OG FINDE FÆLLES PLATFORME, DER SAMLET BERIGEDE UNDERVISNINGEN. UDGANGSPUNKTET FOR P-47 VAR SÅLEDES LÆRERNES EGNE ERFARINGER.

STRUKTUREN PÅ P-47 UDDANNELSEN VAR:

- ET INTRODUKTIONSSEMINAR (5 DAGE) MED UNDERVISNING AF LÆRERNE I PROJEKTARBEJDE, PLANLÆGNING OG TEMATISK VIDEN.
- PRAKTIK, HVOR LÆRERNE I TEAMS SKULLE BRUGE DET DE HAVDE LÆRT. UNDER PRAKTIKFORLØBET, VAR DER VEJLEDNINGSBESØG.
- ARBEJDSSEMINAR (5 DAGE) MED FOKUS PÅ ERFARINGSBASERET UNDERVISNING
- PRAKTIK, MED VEJLEDNINGSBESØG.
- ARBEJDSSEMINAR (3 DAGE) MED FOKUS PÅ LÆRINGSBEGREBET OF LÆRERROLLEN
- PRAKTIK, MED VEJLEDNINGSBESØG.
- ARBEJDSSEMINAR (2 DAGE) MED FOKUS PÅ RÅDGIVNING OG VEJLEDNING
- EVALUERING

P-47 BLEV EFTERFØLGENDE EVALUERET MEGET POSITIVT. BLANDT ANDET BLEV DET ØGEDE ENGAGEMENT OG TEAMWORK VURDERET SOM "EKSEMPLARISK OG I SIG SELV LÆRERIGT". BÅDE VÆRKSTEDSLÆRERNE OG ALMENLÆRERNE EVALUERERE P-47 HØJT MED STORT FAGLIGT UDBYTTE.