

Konferenceavis

Midtvejskonference

Det erhvervsrettede uddannelseslaboratorium

København 28. august 2013



Midtvejskonference for Det erhvervsrettede uddannelseslaboratorium

28. august 2013

Konferencecentret Kosmopol, Fiolstræde 44, 1171 København K

Program:

- Det uddannelsespolitiske landskab – udfordringer og muligheder** **side 3**
 v/ David Meinke, konsulent i Region Hovedstaden, Dorrit Sørensen og Jesper Clausen, hhv. projektchef og formand for Uddannelseslaboratoriet
- Hvordan forandrer vi praksis på uddannelsesinstitutionerne, og hvordan leder vi forandringer?** **side 5**
 v/ Hans Renman, stifter & CEO, Scandinavian Education, Sverige
- 5 workshops og markedsplads** **side 13**
- 1) Uddannelse der giver mening for de unge og for samfundet?
 - 2) Fleksible overgange – ja tak!
 - 3) Masser af udvikling, men ændrer den praksis?
 - 4) Haves: erhvervsrettede uddannelser Ønskes: aftagerperspektiv
 - 5) Pædagogisk praksis: Up to date?
- Uddannelseslaboratoriets mellemtid?** **Side 7**
 v/ Uddannelseslaboratoriets eksterne evaluatore Sissel Kondrup, RUC & Flemming Pedersen, TeamArbejdsliv
- Eksp eksperimenterende udvikling: Hvorfor, hvordan og hvad?** **Side 8**
 Panelinterview med Stefan Hermann, rektor Metropol
 Camilla Hutter, forsker, CeFU, Ålborg Universitet
 Troels Royster Olsen, underviser HTX, TEC
 Dorrit Sørensen, projektchef, Uddannelseslaboratoriet
- Fremsyn i Uddannelseslaboratoriet** **side 12**
 v/ Randi Brinckmann Wiencke, dekan Metropol og næstformand i Uddannelseslaboratoriet

Resumé

Midtvejskonferencen for Det erhvervsrettede uddannelseslaboratorium tog pulsen på projektet: Hvor står vi nu? Hvor vil vi gerne være om halvandet år, når projektet slutter? Hvad skal vi gøre mere af?

130 lærere, ledere og vejledere fra projektets 13 partnerinstitutioner mødtes den 28. august 2013 for at diskutere, hvor langt vi er kommet i projektet med hensyn til at nå vores fælles mål om at blive mere eksperimenterende, forandringsparate uddannelsesaktører. Vi så også fremad og reflekterede over, hvad vi gør i projektets anden halvdel i forhold til at bruge og dele den viden og de metoder, vi har fået og implementere en stadig mere veludviklet eksperimenterende tilgang i uddannelsesinstitutionerne.

Dagen kredsede om, hvordan vi som uddannelsesaktører kan imødekomme de uddannelsesmæssige udfordringer vi står overfor i regionen. Hvordan vi kan skabe uddannelsesinstitutioner, der mere agilt kan reagere på de hurtige forandringer, der sker i samfundet. Og endelig, hvordan vi sikrer, at udviklingsarbejdet i højere grad fører til forandringer af vores praksis i uddannelsesinstitutionerne.

Alt i alt stod budskabet klart: Vi har gode forudsætninger for at lykkes med projektets forandringsinitiativer, men der er brug for alles indsats. Vi kan kun opnå banebrydende forandringer sammen.

TÈC

PROFESSIONSHØJSKOLEN

METROPOL

DTU Danmarks
Tekniske
Universitet

CEFA
VI FREMMER VIDEN

UCC
University College UCC

KØBENHAVNS
TEKNISKE
SKOLE **kts.**

SOSU C

REGION H Rigshospitalet

cefu | Center for
Ungdomsforskning

UU KØBENHAVN

REGION H HR & Uddannelse

Kea
KØBENHAVNS ERHVERVSAKADEMI

CPH WEST
UDDANNELSESCENTER KØBENHAVN VEST

REGION H Region
Hovedstaden

DEN EUROPÆISKE UNION
Den Europæiske Socialfond
Vi investerer i din fremtid



UDDX
Det erhvervsrettede
uddannelseslaboratorium

Det uddannelsespolitiske landskab – udfordringer og muligheder

v/ David Meinke, konsulent i Region Hovedstaden, Dorrit Sørensen og Jesper Clausen, hhv. projektchef og formand for Uddannelseslaboratoriet

David Meinke, konsulent i Region Hovedstaden, åbnede Uddannelseslaboratoriets midtvejskonference den 28. august 2013 med en positiv status. Han mente, at Uddannelseslaboratoriet har vist potentiale i forhold til at give gode bud på de nuværende udfordringer i uddannelsessystemet. Region Hovedstaden var dog i begyndelsen lidt bekymret over projektets størrelse, forklarede han: var det en supertanker, der var svær at manøvrere? Supertanker eller ej - her halvandet år efter projektstart viser størrelsen sig dog at være en af projektets forcer: Uddannelseslaboratoriet har mange forskellige aktører og insisterer til stadighed på en høj grad af samarbejde mellem projektets partnere.

"Vi har grundlæggende en systemudfordring."

David Meinke pointerede, at den grundlæggende udfordring, vi står over for nu i uddannelsessystemet, er en systemudfordring. Systemet er simpelthen ikke gearet til at håndtere de udfordringer, som uddannelsessystemet bør kunne varetage i dag. I regionens optik er det helt essentielt, at uddannelsessystemet bliver mere fleksibelt og giver mulighed for lettere overgange mellem forskellige spor og uddannelser for de unge.

I forhold til Uddannelseslaboratoriets næste halvdel, var bønnen fra regionen,

at vi fokuserer endnu mere på at lade flere praktikere blande sig i debatten om tidens reformer af uddannelserne og især stiller spørgsmål ved, hvad uddannelsesparathed er, og hvordan uddannelsessystemet kan bidrage til at skabe uddannelsesparathed hos de unge.

Region Hovedstaden nævnte en række uddannelsesmæssige udfordringer, vi står overfor:

30.000 unge er ikke i job og er ikke i gang med en uddannelse.

De unge skal træffe afgørende valg i uddannelsessystemet, uden at de kender systemet. F.eks. kender ca. 87 % af de unge ikke til uddannelsesmulighederne på erhvervsskolerne.

På gymnasierne er det cool at være uafklaret. På de erhvervsrettede uddannelser er det utilgiveligt at være uafklaret.

9,4 % består ikke folkeskolens afgangsprøve i dansk og matematik, så det nytter ikke at anvende folkeskolens afgangsprøve som krav for at komme ind på erhvervsuddannelserne.

"Vi skal fokusere på at lede i fællesskab og samarbejde med lærerne om at skabe forsat forandring af praksis."

Dorrit Sørensen, projektchef i Uddannelseslaboratoriet, bekræftede David Meinkes kommentar om, at samarbejde på tværs af projektets partnerinstitutioner er en styrke. Også indenfor den enkelte institution har Uddannelseslaboratoriet et skarpt fokus på at lede i fællesskab og samarbejde med lærerne om at skabe forsat forandring af praksis.

Dorrit Sørensen understregede, at vi skal tænke i faglige sammenhænge og skal væk fra den tydelige adskillelse mellem drift og udviklingsarbejde, hvilket har bidraget til, at projekter generelt har haft svært ved at lede til forandring af praksis.

"En bæredygtig evalueringsform, der skaber viden og fordring og et fælles sprog er helt essentielt for udviklingen."

Dorrit Sørensen forklarede, at Uddannelseslaboratoriet lægger vægt på at skabe en bæredygtig evalueringsform, hvor erfaringer gøres til ny viden, der kan inspirere andre til udvikling. Dorrit Sørensen forklarede også, at der, med det første halvandet år af projektet, er blevet skabt et fælles sprog, der bidrager til en fælles udvikling, som vi forhåbentligt kan høste i den resterende halvdel af projektet.

"Vi må endelig ikke blive en stor supertanker, der bare bliver sat på autopilot og derefter sejlet i den rutineprægede havn."

Som svar på David Meinkes skibsmetafor pointerede Dorrit Sørensen, at det netop er vigtigt, at Uddannelseslaboratoriet ikke sætter skibets styring på autopilot, men hele tiden bruger radar for at kunne navigere efter, hvilke udfordringer, der

rører sig i tiden, så vi sikrer, at vi opnår relevans og reelle forandrende resultater i projektet.

"Uddannelseslaboratoriet tager del i et paradigmeskifte i uddannelsesverdenen, der er præget af ønsket om at skabe mere erhvervsrettede uddannelser, som kan sikre de unges kompetenceudvikling."

Ifølge **Jesper Clausen**, formand i Uddannelseslaboratoriet, har vi med projektet fået nye bud på, hvordan uddannelsesorganisationer kan organiseres i fremtiden for at kunne imødekomme strømninger i tiden og skabe pædagogiske forandringer.

Han forklarede, at vi her midtvejs i projektet har vi fået opbygget en god fælles organisation, der via en stejl læringskurve, har fået igangsat spændende eksperimenter. Det er en fælles projektorganisation, hvor tankerne flyder godt og med en kreativ energi, der giver nye forslag på opgaver og roller for elever, studerende, lærere og ledere.

"Flere eksperimenter, der skaber samarbejde mellem teams - også på tværs af fag, institutioner og uddannelsesniveauer."

Jesper Clausen opfordrede til, at vi i fremtiden skal søsætte endnu flere innovative tværinstitutionelle eksperimenter, som kan afprøve teamudvikling, faglige fællesskaber, nye ledelsesformer og strategisk udvikling. Eksperimenter, hvor vi kan skabe samarbejde mellem teams også på tværs af fag, institutioner og uddannelsesniveauer.

Hvordan forandrer vi praksis på uddannelsesinstitutionerne, og hvordan leder vi forandringer?

v/ Hans Renman, stifter & CEO, Scandinavian Education, Sverige

"Sammenlignet med udviklingen i musikindustrien - fra den første pladespiller til vor tids trådløse online streaming - har undervisningspraksis i løbet af den samme tidsperiode ikke udviklet sig nævneværdigt."

Hans Renman, dagens 1. keynote, pointerede med en lille opsang, at vi i uddannelsessektoren er lidt bag om dansen. Det til trods for, at det er nødvendigt at udvikle uddannelsespraksis hurtigere end nogensinde i et postmoderne og globaliseret samfund, der er under forsat forandring og har globale nøgleproblemer såsom fødevaremangel, energimangel, klimaproblemer, bolignød og trængselsproblemer.

"Vi må tænke i tidssvarende muligheder. Hvordan ser skolen ud som Spotify?"

Ifølge Hans Renman bliver vi nødt til at være mere tilpasningsparate og tænke i, hvordan den mulige udvikling af skolen kan se ud. Det skal være slut med at hakke på lærerne, klage over eleverne og klage over alt muligt, pointerede Hans Renman. I stedet for at tænke i lappeløsninger mente han, at vi bør tænke mere bredt. Den store forandring foregår i hjernen – i vores måde at tænke på. Det er ledelsen, vi skal have fat i: Hvordan leder vi skolerne på en ny og bedre måde?

"Undervisningen fungerer stadig på samme måde, selvom eleverne nu får udleveret computere og har adgang til internettet."

Ud fra Hans Renmans synspunkt, er de store trends i uddannelsessystemet lige nu at have fokus på kompetencer inden for samarbejde, innovation, teknologi, bæredygtighed og stærk faglighed. Han stillede dog spørgsmål ved, om vi med øget fokus på fagligheden alene, er i gang med at lave en 'omarrangering af stolene på dækket'. Hermed mente Hans Renman, at vi fortsætter med at arbejde på samme måde, selvom 'Titanic' er ved at synke. Vores undervisning fungerer stadig på samme måde, selvom eleverne nu får udleveret computere og har adgang til internettet.

"Ledere skal kunne kommunikere både med lærere, politikere, embedsfolk og aftagere."

Hans Renman viste, hvordan reel ledelse af uddannelsespraksis indeholder en kompleksitet af innovation, læring, ledelse og design. Det kræver, at ledere i uddannelsessystemet både har dybdegående faglig kundskab om uddannelse, undervisning, unge og samfundsmæssige behov, og at de samme ledere skal kunne kommunikere både med lærere, politikere, embedsfolk og aftagere.

"Den moderne leder bør sørge for at skabe hurtig og løbende feedback og vidensdeling i organisationen – Det er ikke meningsfuldt for mange medarbejdere i dag at skulle vente med at få feedback på deres arbejde indtil den næste medarbejderudviklingsamtale."

Ifølge Hans Renman kan den moderne leder i uddannelsessystemet skabe en

organisation, hvor lærerne tager selvstændigt ansvar for særområder i organisationens opgaver, frem for at kontrollere sine medarbejdere. Samtidig bør lederen sørge for at skabe løbende feedback og vidensdeling i organisationen. Han mindede her deltagerne om, hvor ofte unge i dag er vant til at få feedback via f.eks. 'likes og unlikes' på Facebook og andre sociale medier, hvor de bedømmes konstant og 'snapt', som de siger på svensk. Det er således ikke meningsfuldt for mange medarbejdere i dag at skulle vente med at få feedback på deres arbejde ind til den næste medarbejderudviklingsamtale.

Hans Renman stillede også et meget personligt krav til lederne i uddannelsessystemet. Han mente, at ledere bør være personlige og engagerede for at kunne skabe et transformativt lederskab, som kan skabe en skole, der er uddannelsessystemets svar på musikindustriens trådløse online streaming-tjenester som f.eks. Spotify.

"Hvorfor undervisning? Det er vigtigt at skabe mening og forståelse."

Hans Renman pointerede, hvordan det er vigtigt at skabe mening og forståelse for *hvorfor* undervisningen og uddannelsen er vigtig - både over for de unge og for lærerne. Derved vil det være muligt at skabe større og bedre mål, som kan engagere medarbejdere og alle andre aktører, der er involveret i uddannelserne.



"Ledelse behøver ikke at være en ensom færd."

Afslutningsvis påpegede Hans Renman, at ledelse ikke behøver at være en ensom færd, selvom det ofte er oplevelsen for en del ledere. Hans Renman foreslog lederne at indtænke co-creation i skoleledelsen ved f.eks. at skabe et fællesskab med andre ligesindede på andre skoler via sociale medier og 'virksomhedsbesøg'. Co-creation kan også indtænkes som brugerinddragelse via aftagerpaneler og fokusgruppeundersøgelser. Igennem sådanne sociale processer skabes der en mere effektiv ledelse, og ledelse undgår at blive en ensom opgave.

Uddannelseslaboratoriets mellemtid?

v/ Merete Hende, projektleder i Uddannelseslaboratoriet og Uddannelseslaboratoriets eksterne evaluatore Sissel Kondrup, Ph.d. RUC & Flemming Pedersen, Cand. Scient. Soc. TeamArbejdsliv

"Målet med dokumentationen i evalueringerne er at sikre, at erfaringer bliver omdannet til viden, som kan deles, spredes og inspirere andre i deres arbejde."

Merete Hende satte fokus på dokumentation og evaluering i Uddannelseslaboratoriet. Hun fremhævede, at målet med dokumentationen i evalueringerne er at sikre, at erfaringer bliver omdannet til viden, der kan deles, spredes og inspirere andre i deres arbejde.

Dernæst fremhævede Merete Hende, at det selvfølgelig kan være en udfordring at fastholde og synliggøre den kompleksitet, der ofte er i de forskellige eksperimenter. Men det er essentielt, at resultaterne og erfaringerne beskrives, så de efterfølgende kan analyseres og dermed gøres til en viden, der kan komme til gavn for andre.

Afslutningsvis fortalte Merethe Hende, at dokumentationen og evalueringen af de enkelte eksperimenter selvfølgelig også skal bidrage til vise, hvordan eksperimenterne hver især bidrager til de samlede mål i projektet, så det er muligt at godtgøre, hvad Uddannelseslaboratoriet samlet har bidraget til i uddannelsessystemet i Region Hovedstaden.

Sissel Kondrup og Flemming Pedersen er eksterne evaluatore i Uddannelseslaboratoriet. De præsenterede, hvordan de har planlagt

deres evalueringsaktiviteter i resten af projektperioden indtil oktober 2014.

Evalueringen vil være både *formativ* og *summativ*:

"Den formative del af evalueringen vil have fokus på, hvad der er sket i projektet ind til nu. Hvilke erfaringer kan trækkes ud af de nuværende resultater, som kan bidrage til forsat udvikling af praksis undervejs i projektet?"

Sissel Kondrup og Flemming Pedersen er f.eks. allerede i gang med at afdække, hvordan organiseringen på de forskellige institutioner er forskellig og analysere, hvilke konsekvenser der er ved forskellige typer af organiseringer.

Sissel Kondrup og Flemming Pedersen vil undervejs have fokus på, hvilken forandringskraft en række udvalgte eksperimenter har, og i hvilken grad der sker en spredning og anvendelse af den viden, der udvikles gennem eksperimenterne på tværs af uddannelser og organisationer.

Et sidste fokusområde som Sissel Kondrup og Flemming Pedersen vil inddrage i deres evaluering er, hvordan deltagelsen i Uddannelseslaboratoriet har udviklet organisationens forandringskraft i forhold til implementering af nye strategiske indsatsområder.

"Den opsamlende summative evaluering vil understøtte beskrivelsen af erfaringer og arbejde på at omsætte erfaringer til

analyser og udbrede ny viden. Hvad kan andre lære af projektet?"

Desuden vil der ved slutevalueringen ske en dataindsamling med fokus på, hvilke resultater der er nået i forhold til de mål der er opstillet for projektet, og hvad der bør ske fremadrettet i praksis.

Afslutningsvis forklarede Sissel Kondrup og Flemming Pedersen, hvordan de

undervejs vil følge de forskellige eksperimenter ved at gennemarbejde eksperimenternes erfaringsopsamling og dokumentation. Ud fra dette grundlag vil de udvælge en række modeleksperimenter, der kan fungere som eksemplariske eksperimenter. Disse modeleksperimenter vil derpå blive afdækket yderligere via interview med lokale repræsentanter.



Ekspementerende udvikling: Hvorfor, hvordan og hvad?

Panelinterview med Stefan Hermann, rektor Metropol Camilla Hutter, forsker, CeFU, Ålborg Universitet Troels Royster Olsen, underviser HTX, TEC Dorrit Sørensen, projektchef, Uddannelseslaboratoriet

Debatten blev faciliteret af Uffe Laursen, Journalist og kommunikationschef i Tænk tanken DEA

Spørgsmål: "Hvad har været de største udfordringer ved at arbejde med den eksperimenterende tilgang i Uddannelseslaboratoriet?"

Dorrit Sørensen:

"Det har været en udfordring at skabe et fundament og en metode, der kan danne base for reel fornyelse og forandring, således at der ikke blot skabes endnu en 'omarrangering af stole', som Hans Renman beskrev det i sit oplæg.

Til gengæld er det meget positivt at møde åbne invitationer til at skabe fornyelse af undervisning og ledelse på de forskellige institutioner.

Udfordringen vil fremadrettet være at komme helt tæt på eksperimenterne og at stå sammen om at gøre noget 'mere'."

Stefan Hermann:

"Der har tidligere været en norm i uddannelsessystemet at adskille projekter

og drift. Men ud fra mit perspektiv giver Uddannelseslaboratoriet mulighed for at koble eksperimenter og strategisk organisationsudvikling, således at udviklingen implementeres i driften. Men det kan selvfølgelig en udfordring at vænne sig til sådan en fornyelse.

Det er tydeligt, at der skal ske meraktivitet og fornyelse indefra i uddannelsesinstitutionerne, hvor eksperimenter skal tænkes ind i både drift og organisationsudvikling fremfor at blive til projektledelse og metaudvikling."

Camilla Hutters:

"Udfordringen har især handlet om, hvordan der kan skabes en organisatorisk kapacitet, der på systematisk vis kan bidrage til udvikling og forandring. Det er vigtigt at stille spørgsmål ved, *hvad* det er, vi eksperimenterer med. Det er afgørende for, om Uddannelseslaboratoriet kan bidrage med relevante svar på de rette udfordringer.

Der er tale om en uddannelseskriser, når unge med rette kan spørge, hvad meningen er med at tage en uddannelse. For nogle unge mangler der en helt grundlæggende mening med, hvorfor de skal vælge at tage en uddannelse. Hvad får de dér, som de ikke kan få i arbejdslivet, på internettets altid tilgængelige vidensbase eller den identitetsdannelse, de kan finde gennem sociale medier og grupperinger?

Det er selvfølgelig risikabelt at eksperimenterer med uddannelserne, og vi ved ikke, om vi eksperimenterer med det rette. Men det er endnu mere risikabelt at lade være. "

Troels Royster Olsen:

"Det er en konkret udfordring at skabe eksperimenter, der udfordrer lærerrollen, da dette er ukomfortabelt for en del undervisere. Der er en udfordring ved at skabe vilje til samarbejde imellem lærerne omkring eksperimenter, der involverer hele lærerteams. Derfor kan det være svært at have mod til at opbygge eksperimenter, der imødekommer projektets overordnede mål.

Men vi skal være modige og holde et fokus på nye måder at være lærer på, hvor lærerne er faciliterende og lader elever tage over - f.eks. bare en dag ugentligt.

Vi skal i højere grad samarbejde, før der tages initiativer til eksperimenter, sådan at eksperimenterne sammentænkes på flere niveauer."

Spørgsmål: "Hvordan påvirker det at arbejde eksperimenterende?"

Stefan Hermann:

"Eksperimenterne er med til både at skabe direkte praksisfornyelse og didaktisk kompetenceudvikling af lærerne. Derved skabes der et stærkt fællesskab omkring udviklingen."

Camilla Hutters:

"Der har i de senere år været en overordnet bevægelse fra at opbygge centrale pædagogiske forsøgscentre, hen imod en spredning af udviklingsaktiviteterne ud i lokale udviklingsprojekter. Derudover har der

også været politiske strømninger, hvor centrum-venstre regeringer oftere har igangsat forsøg og udvikling, mens borgerlige regeringer oftere har ønsket fastere strukturer med færre udviklingsprojekter.

En kobling mellem uddannelsesforsøg og uddannelsesforskning har enten haft tradition for, at forskningen har haft et kritisk perspektiv eller et evidensperspektiv på uddannelsesforsøg. Der er nu en tendens til at skabe bedre kobling mellem forsøg og forskning i en mere pragmatisk tilgang. Den forskningsbaserede viden bliver derved mere anvendelsesorienteret, ligesom det bliver muligt at skabe viden undervejs i samarbejdet mellem forskning og uddannelsesforsøg."

Stefan Herman:

Med Uddannelseslaboratoriet skabes der en tættere kobling mellem praksis og forskning. Vi skal følge Uddannelseslaboratoriet tættere, få konverteret erfaringerne, og så se på, hvad den enkelte organisation kan magte at bruge. Det er udfordrende, for vi er ikke ens – ikke én supertanker, men 40 forskellige joller. Vi må vælge til og fra på de enkelte organisationer, så det her kan lade sig gøre i vores respektive hverdage. Særligt i forhold til det tværinstitutionelle, er dokumentationen essentiel."

Dorrit Sørensen:

Forandringskraften i Uddannelseslaboratoriet kommer inde fra, så der kommer sammenhæng mellem strategi, praksis og fornyelse. Målet er således, at

Uddannelseslaboratoriet ikke er noget, der går over, men at det er en ny organisationstilgang, der giver praktikere en forsat forpligtelse til at gribe nye muligheder og eksperimentere med deres praksis."

Troels Royster Olsen:

"Der har været en begrænset praksisændring på grund af den manglende vidensopsamling og spredning. Men jeg kan godt se et fremtidigt perspektiv, hvor Uddannelseslaboratoriet har mulighed for at bidrage til forandring af praksis, især fordi der trods alt dokumenteres meget."

Dorrit Sørensen:

"Det er essentielt, at erfaringer og viden ikke blot afrapporteres, men at evalueringen bidrager direkte til inspiration af kollegaer, ledelser og andre organisationer."

Stefan Hermann:

"Vi er gode til at sprede viden direkte mellem kollegaer, men vi er udfordret på at sprede viden kollaborativt, så ny viden bidrager til både praksisudvikling og strategiuudvikling."

Spørgsmål: "Er der en diskrepans mellem den udvikling ledere og lærere ønsker?"

Dorrit Sørensen:

"Vi skal sammen prioritere således, at vi både får skabt en sammenhæng mellem ledelsesstrategier, udfordringer og lokale eksperimenter, mens vi samtidig får skabt eksperimenter, der bidrager til projektets overordnede udfordringer og målsætninger"

Spørgsmål: "Hvordan sikrer vi at Uddannelseslaboratoriet udvikler forandring der imødekommer uddannelseskrisen? Arbejder vi med de rette eksperimenter?"

Stefan Hermann:

"Hvis de rette forsøgszoner ikke implementeres, vil det være ledelsens ansvar."

Camilla Hutters:

"Vi skal se det her som en mulighed for at eksperimentere med de lokale udfordringer, men vi skal selvfølgelig eksperimentere med det rette. Måske kan det være godt at spørge sig selv, om de eksperimenter, der søsættes har så meget attraktionsværdi, at andre vil være interesseret i eksperimentet."

Dorrit Sørensen:

"Jeg vil gerne opfordre til at bringe ledelsen mere i spil, så lederne er involveret mere i at støtte og bidrage til eksperimenterne tættere på praksis."

Stefan Herman:

"Man kan ikke ændre noget i Danmark, der ændrer noget i Singapore. Det vil være svært at lave forandringer, der er så eksemplariske, at de vil kunne imødekomme den samlede uddannelseskrisen."

Camilla Hutters:

"Måske kan der udvikles nye former for undervisning og uddannelse, der vil kunne gøre uddannelse interessant for de ellers skeptiske unge og derved være eksemplariske."

Troels Royster Olsen:

"Lærernes samarbejdsformer vil i hvert fald være fornyet, hvilket er et konkret tiltag i forhold til at imødekomme uddannelseskrisen."

Camilla Hutters:

"Jeg vil gerne opfordre til at vi eksperimenterer med, hvad der vil være fremtidens relevante og meningsfulde erhvervsrettede uddannelser for de unge. Også der hvor det kræver, at den eksisterende lovgivning udfordres. Mange gange vil man kunne søge om dispensation.."

Stefan Hermann:

"Der kommer nogle interessante bud på fremtidens organisationsforandringsstrukturer ud af arbejdet med Uddannelseslaboratoriet."

Dorrit Sørensen:

"Der kan fremadrettet forsat arbejdes med uddannelseslaboratorier, der kan bidrage til fremtidens organisationsforandring, og projektet har bidraget til at skabe en evidens for denne forandring."

Fremsyn i Uddannelseslaboratoriet

v/ Randi Brinckmann Wiencke, dekan Metropol og næstformand i Uddannelseslaboratoriet

"Vi skal bruge hinandens viden, lære af den. Vi skal samle erfaringer som andre kan bruge og have nysgerrighed overfor om vi kan bruge andres erfaringer."

Ved afslutningen på dagens midtvejskonference gav Randi Brinckmann Wiencke et bud på Uddannelseslaboratoriets fremtid. Hun forudså, at projektet om halvandet år vil have en krop i form af mindre uddannelseslaboratorier lokalt og et samlet Uddannelseslaboratorium centralt.

Randi Brinckmann Wiencke klargjorde også, at vi skal blive bedre til at lede på viden og sprede viden på tværs i organisationerne og imellem organisationerne i det hun sagde, at vi skal bruge hinandens viden, lære af den. Vi skal samle erfaringer som andre kan bruge og have nysgerrighed overfor, om vi kan bruge andres erfaringer.

Randi Brinckmann Wiencke fremhævede endvidere, at vi skal være bedre til at prioritere i indsatser og turde lukke det ned som vi erkender ikke virker.

I forhold til dokumentation og evaluering mente Randi Brinckmann Wiencke, at det selvfølgelig er vigtigt at dokumentere erfaringer og viden, men samtidig ville hun gerne opfordre til, at vi begynder at gøre dokumentationen mere livagtig med metoder som interview, video eller blogs.

"Vi skal vi holde op med at være 'privatpraktiserende', men i stedet begynde at samarbejde på tværs af organisationer og uddannelser."

Afslutningsvis ønskede Randi Brinckmann Wiencke at vi som ledere og lærere skal vi holde op med at være 'privatpraktiserende', men i stedet begynde at samarbejde på tværs af organisationer og uddannelser.

Hun pointerede, at hun selvfølgelig var klar over at disse nye samarbejdsformer kræver en kulturforandring, men at Uddannelseslaboratoriet kan bidrage til, at vi får begyndt på denne kulturforandring.

5 workshops og markedsplads

De fem workshops tog udgangspunkt i emner som Uddannelseslaboratoriet arbejder med. Her diskuterede deltagerne udfordringer og kom med løsningsforslag eller områder, som Uddannelseslaboratoriet fremadrettet kan arbejde med via eksperimenter.

- 1) Uddannelse der giver mening for de unge og forsamfundet?
- 2) Fleksible overgange – ja tak!
- 3) Masser af udvikling, men ændrer den praksis?
- 4) Haves: erhvervsrettede uddannelser. Ønskes: aftagerperspektiv
- 5) Pædagogisk praksis: Up to date?



Workshop 1: Uddannelse der giver mening for de unge og for samfundet?

- Hvordan skabes en uddannelse, der giver mening for de unge?
- Hvad motiverer de unge igennem uddannelsen?
- Hvilke kompetencer efterspørges af samfundet?

Som udfordringer på området fremhævede deltagerne i workshop 1 bl.a. en manglende overskuelighed i uddannelserne. Dertil så deltagerne en udfordring i, at forældrene i for ringe grad involveres i de unges uddannelsesvalg- og forløb. Uddannelsens mangel på prestige og manglen på praktikpladser oplevedes som klare demotiverende faktorer. I forhold til undervisningen, så deltagerne en udfordring mht. at rumme elevernes faglige forskelligheder og det forhold, at nogle elever har så dårlige deltagerforudsætninger, at det har konsekvenser for deres gennemførelse af uddannelsen.

Gruppen diskuterede løsningsforslag, der knyttede sig til udfordringerne. Vi kan f.eks.:

- Arbejde med at involvere forældrene
- Styrke de unges muligheder i at vælge
- Lade eleverne tage ansvar og påvirke den unge til at reflektere over, hvorfor uddannelse er vigtigt for ham eller hende
- Arbejde med at forbedre skolernes image
- Gøre de unge klar til uddannelsen f.eks. via et basisår.
- Tilbyde forskellige uddannelsesforløb, som tilgodeser forskellige faglige forudsætninger

Workshop 2: Fleksible overgange – Ja tak!

- Hvorfor er der så stive strukturer og skel i uddannelsessystemet?
- Hvilke konsekvenser har disse strukturer for de unge?
- Hvordan ændres og opblødes strukturerne?

Gruppen fremhævede en grundlæggende mangel på overskuelighed som en stor udfordring på området. Der er mangel på viden om, og forståelse af, uddannelsernes indhold. Der er en mangel på synlige sammenhænge mht. karriereveje, merritmigheder mm. Hvad er aftagerperspektivet? Og kender aftagerne uddannelserne? Mange udfordringer knytter sig til skolernes indlejrede kultur og deraf manglende bevægelighed mellem forskellige uddannelser.

Gruppen diskuterede løsningsforslag. Vi kan f.eks.:

- Lave et bredere basisår
- Bruge realkompetencevurderingen som praktisk vurdering - en genvej til fleksibilitet og kortere uddannelsesforløb
- Skabe samarbejdsfora mellem uddannelse og aftagerne, som fordrer, at aftagene sætter sig ind i uddannelserne og bekendtgørelserne, og at uddannelserne omvendt orienterer sig mod aftagernes krav og forventninger
- Kvantificere slutkompetencer for studerende på uddannelserne. Hvad skal man som minimum kunne?
- Synliggøre karriereveje på og til alle niveauer gennem vejledning
- Skabe uddannelsessamarbejde på tværs af institutionerne og have fælles uddannelseselementer på tværs af uddannelserne f.eks. folkeskole- gymnasiale - og erhvervsuddannelser
- Skabe tværinstitutionelt vejledningssamarbejde som supplement til UU
- Lave jobswop mellem lærere og vejledere
- Lave fælles studiemiljø - f.eks. campus, der kan synliggøre sammenhænge
- 12 års skole - én vej ind. Specialiseringsår når man er klar - mulighed for ECTS og evt. basisforløb i 8,9,10 klasse – Realkompetencevurdering er afgørende.
- Færre indgange
- Lave fleksible grundforløb for uafklarede elever
- Sætte ind med tidlig vejledning
- Inddrage vejledere / rollemodeller i undervisning
- Skabe sammenhæng på tværs af vejledningsforløb via en journal eleven har med sig

Workshop 3: Masser af udvikling, men ændrer den praksis?

- Hvorfor har udviklingsarbejde ikke indflydelse på praksis i uddannelsesinstitutionerne?
- Hvor hopper kæden af i udviklingsarbejdet?
- Hvordan kan vi forbedre koblingen og implementeringen af udviklingsarbejdet i praksis?

I workshop 3 arbejdede deltagerne i flere grupper. Grupperne identificerede udfordringer omkring det at skabe medarbejdernes motivation og ejerskab for forandringens nødvendighed. Der så også en udfordring i forhold til at håndtere viden i organisationen, og dermed mindske overlap. De fremhævede, at der ligger en ledelsesmæssig udfordring i at sikre, at vi ikke bare laver nye begrænsende systemer. Og endelig diskuterede gruppen udfordringen med at videndele og tydeliggøre, hvordan viden kan anvendes i organisationen?

Grupperne diskuterede løsninger. Vi kan f.eks.:

- Tænke i sammenhæng mellem drift og udvikling i et bottom-up-perspektiv. Den enkelte medarbejder kan være med til at formulere forandringen og skal involveres i processen
- Bruge de faglige fællesskaber eller lave møder på nye måder, der går på tværs af institutter
- Oprette pædagogiske lokaler som arbejds- og udviklingssted
- Bruge grafiske og visuelle dokumentationsformer eller generalisere viden i kortform
- Afholde inspirationsmøder
- Systematisk vidensdeling. Skabe faglige fællesskaber med fokus på at samle viden

Workshop 4: Haves: Erhvervsrettede uddannelser. Ønskes: Aftagerperspektiv

- Hvordan skabes uddannelser, der er efterspørgselsorienterede?
- Hvad kan uddannelsesinstitutioner gøre for at være i dialog med aftagerne omkring aktuelle tendenser og kompetencebehov?
- Hvordan kan uddannelsesinstitutioner være med til at præge arbejdspladserne med innovative unge?

Deltagerne i workshop 4 fremhævede følgende udfordringer knyttet til området: Virksomhedernes varierende behov, som alt for sent slår igennem i en ny studieordning. Viden om, hvad virksomhederne egentlig ønsker, er utydelig på uddannelsesinstitutionerne. Kan det f.eks. være, at det er de mere sociale kampagner som virksomhederne ligger vægt på og ikke de faglige? Praktikvirksomhedernes risikovillighed i forhold til kompetencer er ikke stor nok. Er udviklingstanken gensidig på både skole og praktikplads? Og er man villig til at ændre på rekrutteringsgrundlaget?

Gruppen diskuterede løsningsforslag: Vi kan f.eks.:

- Lave jobswop mellem virksomheder og uddannelsesinstitutioner/undervisere
- Skabe formaliseret arbejde mellem undervisere og praktikvirksomhed
- Skærpe opmærksomheden omkring kompetencer: Hvor meget skal eleven være hhv. generalist eller specialist?

Workshop 5: Pædagogisk praksis: Up to date?

- Har vi nok fokus på, at de unge får tidssvarende kompetencer som f.eks. samarbejdskompetencer og innovationskompetencer?
- Er der sammenhæng mellem undervisningsmetoder og eksamen?

Deltagerne i workshop 5 diskuterede både udfordringer og løsninger samlet. Opsamlende var løsningsforslaget, at vi, for at kunne kvalificere og løbende udvikle pædagogikken så den er 'tidssvarende', skal have et langt tættere samarbejde og en bedre vidensudveksling med virksomheder. Vi skal bl.a. inddrage dem i diskussioner om, hvad der foregår på skolerne og hvad tankerne bag f.eks. innovationsundervisning er. Omvendt skal skolerne høre virksomhedernes forståelse og anvendelse af innovative kompetencer.



Det erhvervsrettede
uddannelseslaboratorium

TÈC

PROFESSIONSHØJSKOLEN

METROPOL



Danmarks
Tekniske
Universitet



University College UCC



UU KØBENHAVN



UU KØBENHAVN



Det erhvervsrettede
uddannelseslaboratorium