



Arbejdstitel;

Fremtidens talenter kalder på ny lærerolle og pædagogik samt nye rollemodeller, man kan spejle sig i.

Notat til program gruppe 1.2 - Talent og motivation

Feltbesøg i Holland februar 2014,

Opsamlet og bearbejdet af Anne-Mette Krifa

1. Baggrund

Studieturen var opbygget efter Det Erhvervsrettede Uddannelseslaboratoriets Internationale studieturs koncept omkring bæredygtige studieturer med;

1. Briefingsmøde inden studieturen – med det formål at forberede og informere deltagerne om forholdene i det pågældende land og skabe medansvar ifht besøgene
2. Selve studieturen, tilrettelagt som et felt besøg
3. De-briefingsmøde efterfølgende - med det formål, at deltagerne præsenterede deres pointer fra besøgene og hvilke tiltag de forventede at tage med hjem til egen praksis. På baggrund af hvilket dette notat er udarbejdet.

2. Formål med turen

I den Internationale arbejdsgruppe bestående af Afdelingsleder Rasmus Frimodt (NCE – PH Metro-pol), Internationale koordinator Vibeke Holtum (Tec) og undertegnede var der indsamlet erfaringer i forhold til mulig international inspiration, som Det Erhvervsrettede Uddannelseslaboratorium kunne

lade sig inspirere af indenfor temaet "Talent". Det skulle dog vise sig, at kun i kraft af lokal koordinering blev programmet en succes.

Valget faldt på Holland og de 21 deltagere fra partnerinstitutionerne i Uddannelseslaboratoriet (SoSu C, TEC, CPh West, Metropol, KEA) havde sat sig det mål, at undersøge, hvordan den hollandske tilgang til uddannelsestænkning, didaktik og læring kunne berige eksperimenterne i uddannelseseksperimentariet med henblik på at styrke talent- og motivationsudvikling i det danske uddannelsessystem.

3. Program for turen

Programmet var tilrettelagt således, at deltagerne kom rundt i mange hjørner af det hollandske uddannelsessystem og så mange typer af tilgange til talentarbejdet og motivation.

Programmet omfattede således besøg på:

- Koning Willem I College (KWIC) i Hertogenbosch, hvor man i en såkaldt "vand-fabrik" eksperimenterer med nye måder at lære og arbejde på
- HAS – en professionshøjskole – ligeledes i Hertogenbosch - der har markeret sig ved at arbejde med talentbaseret læring og eksperimenterende tilgange til entrepreneurship –Lektor Evert-Jan Ulrich
- Wijkschool i Rotterdam, - et stort erhvervsuddannelsescenter, der eksperimenterer med nye former for innovativ læring med stor vægt på udvikling af entrepreneurskabs-kompetencer
- Made in Feijenoord Cooperation – et sted for unge med praktisk tilgang til læring i erhvervsuddannelse
- VHTO – en national ekspertorganisation, der skal fremme pigers/kvindes deltagelse og talentudvikling i naturvidenskabelige uddannelser
- VU University – en organisation lokaliseret i Amsterdam Science Park, der arbejder med videndeling blandt gymnasier/erhvervsskoler og videregående uddannelsesinstitutioner med henblik på at motivere unge til videregående uddannelse

For flere detaljer i forhold til de enkelte besøg se den sociale rapport og vedhæftede bilag, som er de enkelte arbejdsgruppers notater.

4. Opsamling fra turen og pointer til ny praksis

Vi havde sat os for at have fokus på talent, og ville gerne vende retur mere afklaret i forhold til begrebet talent og talentudvikling. Programmet bød kun på få reelle definitioner ifht arbejdet med talent begrebet og talent forståelsen, hvor imod der var masser af inspiration til talentbaseret undervisning.



Nedenfor fremgår de hovedpointer, som vi har taget med os hjem til vores praksis og bevægegrundene for hvad og hvordan dette kan gavne praksis. De mere detaljerede erfaringer og konkrete tiltag fremgår af vedhæftede notater fra hvert besøg, udarbejdet af de enkelte arbejdsgrupper på studieturen. Disse arbejdsgrupper var primært institutionsbaseret.

1. Ny læringsstrategi fra 2D til 3D (inspiration af Lektor Evert-Jan Ulrich og Professor Jef Staes)
2. Ny lærerrolle - tættere på
3. Bevidst arbejde med rollemodeller og karrierevalg – gør en forskel.

Det afgørende i 3D-læring - **nye læringsstrategi** er, at den studerende blive klar over, hvilke talenter de har og hvordan de kan få *passion* for at udvikle deres talenter ind i en læreproces. Det er kernen iflg Ulrich og Staes for talentbaseret læring. Reelt får eleverne / de studerende stillet spørgsmålet "Hvad er dine talenter?" / "Hvad anser du dine talenter som?". De studerende / eleverne skal forholde sig til dette og besvare spørgsmålet og de får løbende tilbagemelding fra omgivelserne. Det er ikke nok at besvarer " hvad er du god til?"

Dette i en forståelse af at talent er noget der kan udvikles (ikke noget medfødt) og passion kan drive læringen og udviklingen.

Den nye type af læringsstrategi stiller krav til **lærerollen** - tættere lærekontakt, facilitering og individuelle playliste for den enkelte studerende udarbejdet i samråd med underviseren / læreren. Det stiller nye krav til lærernes evne til at bevæge sig ind i elevens/ den studerendes personligheds sfære og have det godt med det og føle at de har kompetencer til dette. Den faglige feedback og sparring er ikke længere nok for at rykke læringen hos den enkelte elev/studerende.

Lærerens rolle i talentbaseret læring er ikke at styre og kontrollere læringen, men at rammesætte og inspirere den gennem en gensidig afstemt playliste (hvilke talenter skal og bør sættes i spil i hvilke sammenhænge/faglige læringsområder og hvordan). En slags individuel lifelong learning – e-portfolio.

Den nye og udfordrende lærerrolle, kræver at man tør forlade det sikre fundament (ifht stof, mål, tid, eksamen) og åbne op for mange og varierede læringsressourcer, -tilgange og resultater med fokus og udgangspunkt i på slutkompetencerne. De studerende bliver mere optaget af at kreere deres egne "playlister" for at opnå erhvervsrelevante kompetencer end af at reproducere pensumlister og kan se uddannelsen som et bidrag til deres fremtidige kompetencer.

Bevidst arbejde med rollemodeller og karrierevalg – gør en forskel.

VHTO har bevidste og fokuserede arbejdet med at få flere piger ind i STEM fagene (Science, Technology, Engineering, Math) bl.a gennem at målrette deres forskellige oplysningskampagner til såvel folkeskole og ungdomsuddannelserne, samt forældrene, som har den store indflydelse i forbindelse med de unges valg af uddannelse. De har en årlig STEM pige karrieredag, de har udviklet spil og en digital database.

Brætspillet bliver brugt som udgangspunkt for synliggørelse og diskussion af talenter, evner og karrierevalg og bliver anvendt som udgangspunkt for en faciliterende samtale om, hvordan pigernes talenter og ønsker alternativt kan bruge i andre brancher indenfor STEM. Formålet er at udvide paletten af karrierer vej, ved at synliggøre hvordan talenter kan bruges i mange forskellige arbejdsmæssige relationer. Den digitale database indeholder kvindelige rollemodeller, som repræsenterende de forskellige fag og brancher. De fortæller om deres job og der bliver vist små kort filmklip af hvad deres jobfunktioner er og hvilke talenter der skal til for at udfylde disse.

Videre arbejde i Uddannelseslaboratoriet regi

- Hvordan kan vi tilrettelægge undervisningsforløb, som tager udgangspunkt i den enkelte elev /studerend(nærmeste udviklingszone) og aftaler playlister-aktiviteter, som gør at den enkelte oplever øget motivation og kan se sammenhæng til slutkompetencer samtidig med at der skabes formål med indlæringen og dens delaktiviteter samtidig med at vi lever op til de enkelte uddannelsers bekendtgørelser?

- Hvordan kan vi udvikle e-portfolio (inspireret af life-long learning) som gør at der skabes sammenhæng mellem typer af læringstiltag, kvalificering af disse ifht realkompetencer og de heraf opnåede arbejdsmarkedskompetencer og karrieremuligheder.
- Udvikle kompetenceforløb og meningskabelse omkring de nødvendige kompetencer hos underviserne / lærerne for at de kan indtage og udfylde den nye rolle.
- Afklaring af brugen af rollemodeller til identifikation og synliggørelse af nye alternative karriereveje baseret på talent.

5. Bilag – Opsamling og notater/oplæg fra de enkelte institutioners rapporter

Emne: Rotterdam

Rotterdam

De har i øjeblikket ca. 28 elever. Efter 9 måneder har de ca. 100 elever. De fungerer som en bro mellem gaden og det sociale liv. De underviser hollandsk og matematik. Deres undervisning fungerer som AA møde. De sidder og snakker om deres baggrund og de oplevelser de har og deler dem med hinanden.

De får eleverne fra kommunen. Det er typisk at de dropper ud og de selv søger hjælp hos kommunen. Typisk fordi de har brug for penge.

De får forskellige opgaver de skal løse. Evt. interview på gaden om politik, for at styrke deres selvtillid.

Normalt første dag de kommer er de meget genert. Måden de bryder den skal er ved at acceptere eleverne som et menneske, som et individ. Stille og roligt åbner de sig. Der er op og nedture. Efter ca 3 dage åbner de sig men det kan også slå tilbage efter en måned eller to og så skal de starte forfra.

De lærer dem at problemer kan løses uden at bruge hårdt sprog og knytnæver. De lærer at sige undskyld og have selvrespekt.

Det der driver lærerne er at se det resultat der kommer ud i sidste ende.

Han sammenligner det med to skibe. Læreren er kaptajn på det ene skib og eleven er kaptajn på det andet skib. I tilfælde af kollisionskurs er det læreren der afviger kollision. Men efterhånden er det begge der skal navigere væk. Evt. som kunstflyvning.

De laver aftaler udefra med opgaver de skal udfører. evt. male eller vaske en bil. Men istedet for at få penge, får de tidpenge. Fx en time som de kan bruge i et fitness center.

Det sker af og til at der er skænderier mellem kunde og elever. Det kunne være en stor sort elev der virker skræmmende overfor omgivelserne. De tager samtale mellem eleverne og kunderne.

Deres største problem er stoffer. De tolerere ikke misbrug af stoffer, ellers bliver de sendt hjem. De får hjælp udefra til at håndtere elever med stofmisbrug.

Måden de får eleverne til at smide Tough guy imaget er ved at lade dem vide at det ikke virker på skolen. De lader sig ikke skræmme af det.

De fremhæver de ting de er gode til og fortæller dem hvad der det kan gøre ved dem selv og andre hvis de gør det på den forkerte måde. Hvis de ikke dukker op i skolen ringer de dem op. Evt. forældre eller naboer.

Det gør de hvert femte minut. Ellers bliver de hentet og får vand i hovedet.

12-15 elever pr lærer. I følge dem er det alt for meget.

Af og til er de nødt til at smide elever ud. Hvis de vurderer at en elev er til fare for andre elever, så går han ikke på skolen mere. Hellere en elev end 4.

Mange elever møde op skæv af hash. De kan ikke følge med i skolen.

Når en elev ryger ud kommer de tilbage igen når det har reflekteret over det. Typisk går der længere tid når de er unge. Men elever i en alder af ca 23 er mange af børnesygdommene væk og kommer ret hurtigt tilbage igen. Alderen for en elev til at afslutte hvad vi kalder folkeskolen er betydeligt højere end elever i DK.

Timothy

Elev kommer og fortæller. Fantastisk engelsk. Han har en drøm om at være oversætter eller evt. hjælpe andre mennesker med færdig gøre deres uddannelse som de har hjulpet ham på skolen. Han er 20 år og har endnu ikke fået et afgangsbrev fra folkeskolen. Hans positive oplevelse fra skolen er at de kom og hentede ham derhjemme.

Han har gjort sig nogle overvejelser. Når han er færdig med sin uddannelse vil han være 30 hvis han køre lige på og hårdt. Han er opsat på at det er det han vil.

Han bruger sin kampsport til at koble af. Han beskriver det som sit talent. Han arbejder på at være motiveret om morgen til at komme i skole.

Jeg syntes personligt at han er inspiration i selv. At han står der og deler sine drømme og planer for fremtiden.

Zoe. Hun har sit eget lokale hvor eleverne kan være sig selv. Det er tilladt at male/tegne på bordene og stole-
ne. Når de er klar kan de fortsætte med undervisning igen.

Eleven fortæller at når det gør noget forkert føler han skam. Lærerne blir ikke sure men viser skuffelse og
det såre eleverne. Måden de kan gøre det bedre er ved at komme til tiden.

Sendt fra min iPad

Köning Willem College:

Dagens opgave består af een sætning fx byg et 2 meter højt tårn af dåser....hvor er dåserne? Find selv ud af
det!

De skal på denne måde være entreprenører og innovative og selv finde midlerne til en løsning. Underviserne
er der selvfølgelig til støtte og sparring.

WWW.BARTHERMSEN.COM

"At fokusere på det eleverne IKKE ved er negativt.....at fokusere på det eleverne ALLEREDE ved er positivt -
hvad eleven vil bruge den viden til er meget mere interessant!"

WATERFABRIEK:

2-årig uddannelse, flere retninger: Produktion, Salg, Marketing.....

"Det er en skole men jeg tænker det som en forretning"

"Når der ikke er nogen produktion, lærer vi mindre"

Flaskerne købes hos anden virksomhed og kan kombineres i 3 farver og mange låg.

Eleverne bliver sendt ud til kunder på opsøgende salg

Basic operator

Operator A: 2 år

Operator B: 1 år

Operator C: Ud på arbejdsmarkedet, 4 dage på job, 1 dag i skole.

www.kw1c.nl

Der er p.t. 60 elever på uddannelsen

Der accepteres ikke ret meget fravær

Meget af undervisningen foregår uden lærer

HAS University: Talentbased Education, Evert-Jan Ulrich

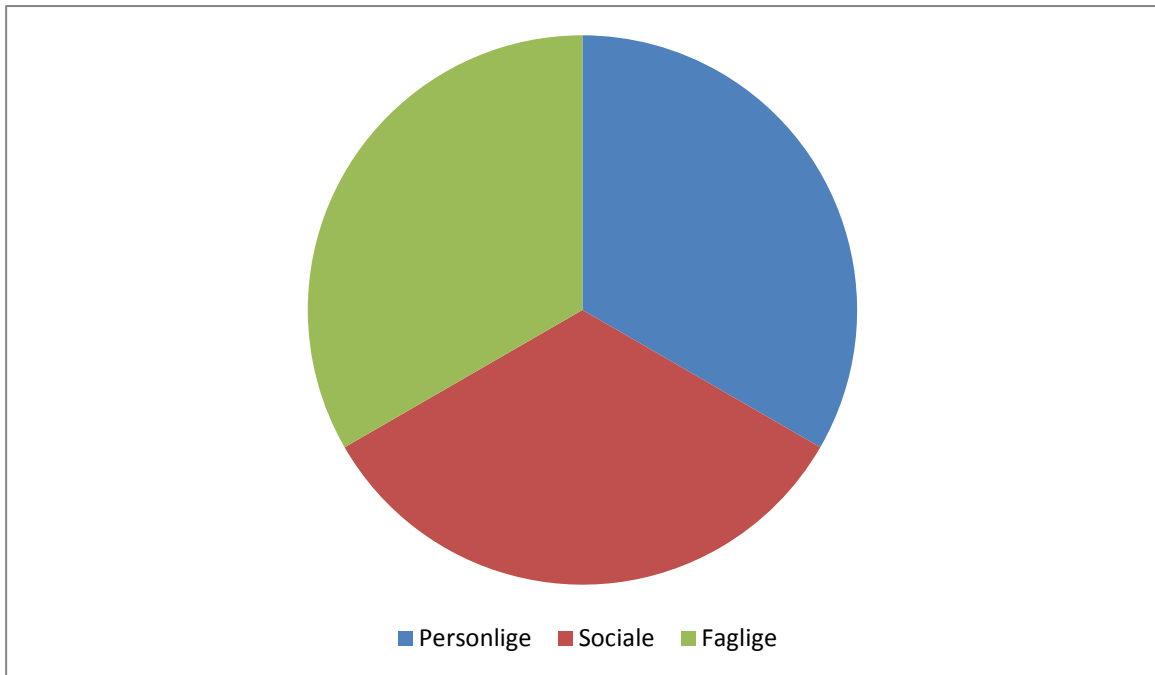
Youtube-film: Jef Staes, 3D-smarts

Spørg eleverne: hvad er dit talent, de kan ikke svare men kun fortælle hvilke beviser de har!

Kig i krystalkuglen: En stor del af de jobs der eksisterer i dag, er væk om 20 år.....men vi uddanner stadig til
dem!?!?

Talent-cirklen

for



Nærmeste udviklingszone

Bilag C; Tec

Frokost og rundtur på Willem I College

Mandag 3/2 2014

Willem I College, som også "De Waterfabriek" er en del af, er et community college – nærmest efter amerikansk mønster, dvs. det er ikke kun en erhvervsskole for unge mennesker, men en skole, der tilbyder kurser på alle niveauer for både unge og voksne. – Skolen bygger på stærke værdier. Elever er aldrig overladt kun til sig selv. De er altid knyttet til et team. Ligeledes er skolen "not an Island", men skolen har et dybt socialt engagement udenfor skolen, hvor et hovedformål er at tjene lokalsamfundet. Derudover er det et mål at gøre eleverne miljøbevidste og organisere aktiviteter ud fra bæredygtighed, altså i det hele taget en skole bygget på holistisk tænkning.

Frokost

Efter besøget på vandfabrikken indtog vi, bl.a. sammen med Rob de Vrind, som er sustainability coordinator på skolen, en frokost på restaurant Mensa, som også er et eksempel på skolens praksisnære læringsværksteder. Her blev maden lavet og serveret af elever. Restauranten fungerer til daglig som en rigtig restaurant for nærmiljøet, altså som en rigtig virksomhed (men dog non-profit). Eleverne dyrker deres egne grønsager, de lærer om den økonomiske drift, om service og ja, om alt, hvad der hører med til at drive en restaurant. Motivationen for eleverne ligger i, at de har ansvaret for at få noget til at fungere i praksis, at det er "real-life", og derudover arbejder skolen med "æstetiske markører", her slips, som viser, hvor i uddannelsen, eleverne er, og hvilke funktioner, de kan bestride.

Rob de Vrind, sustainability coordinator: The Future Skills approach

Efter frokosten var der foredrag om skolens læringsfilosofi. Først en lille film, som argumenterede for nødvendigheden af at lære nutidens unge at arbejde kreativt og innovativt. Dernæst en beskrivelse af, hvordan skolen forsøger at gøre dette i praksis, nemlig ved at lære dem at drive egne virksomheder. En pointe fra dette foredrag var, at eleverne var meget positive overfor det, men at den innovative læreproces blev noget ødelagt af, at det ikke var alle fag på skoleskemaet, der arbejdede efter disse principper. Så det der blev opbygget på nogle dage, blev lidt ødelagt de andre. Ideelt set bør læringsprincipperne gennemsyre hele uddannelsen.

Rundvisning

Det sidste punkt på programmet sammen med Rob de Vrind var en rundvisning på skolens campus, hvor vi både fik set kantine, teatersal, biograf, museum og andet. Det var tydeligt, at man havde gjort meget ud af de fysiske rammer. Højdepunktet var nok de "kreative rum", der var designet til at understøtte processerne i hhv. de to hjernehalvdele: der var et orange rum og et grønt rum, og vist også et blå. Dette for at understøtte filosofien om, at læring ikke kun handler om logiske og analytiske processer, men også handler om inddragelse af sanser og følelser.

Bilag C – Sosu C

Notat om studietur til Holland til opsamlings- og inspirationsrapport

De Waterfabriek, Koning Willem I College, Onderwijsboulevard;

Joop Mestrom og studerende introducerede til De Waterfabriek.

Rundvisning i De Waterfabriek arbejds- og undervisningsrum.

Tre uddannelser: marketing, salg og produktion

Vi besøgte bl.a. en waterfabriek, der producerer og sælger vandflasker. Det er en produktion med rensning af flasker, påfyldning, etiketpåsætning osv., men også med lokaler til undervisning, planlægning og salg. Eleverne står selv for produktion og salg, og eleverne stod også selv for at modtage os og fortælle om projektet.

Den bagvedliggende tanke er, at eleverne oplever sammenhæng imellem teori og praksis, at uddannelsen bliver praksisnær, og at det øger deres motivation, at de kan se formålet med læringen. Det var dog stort set op til os selv at den didaktiske baggrund, eftersom vi ikke talte med undervisere eller udviklere af projektet, og trods elevernes entusiasme, så var det svært for dem at gøre rede for en uddannelsesmæssig "rød tråd".

En bekymring, der blev diskuteret flittigt efter besøget, var, om læringen på Waterfabrieken blev for snæver, men det skal tilføjes, at eleverne efterfølgende kom ud i andre firmaer i praktik, som et led i uddannelsen.

Vigtigste pointer:

Praksisnærhed; "hands-on", sanser i brug (tøj, støj, lugte); fysisk nærhed skole-praktik; mere flydende skifte mellem skole og praktik (antal lektioner/timer hvert sted?)

Salgsaftaler med virkelige klienter (skoler, sportsklubber)

Ansvar til eleverne; i værkstedet både undervisere (i "buret") og elever der var længere i uddannelsen.

Samarbejde mellem flere faggrupper – afhængighed af hinanden.

Relevans for Uddannelseslaboratoriet:

Campus (Den Bosch 12.000 studerende)

Inspiration til hverdagspraksis:

Elever længere i uddannelsen formidler

- for nye elever/nystartede elever
- fremlæggelser af fx projektopgaver
- fremlæggelser på "messer"

Generelle indtryk og oplevelser:

Ildsjælen på Wijksschool Feijenoord, Bart Hertog

Restaurantbesøg; elever på tjener og kokkeuddannelsen

Piger og STEM – brugen af rollemodeller og arbejdet med pigerens selvforståelse; strategi/tiltag inspirerer til "omvendt" problemstilling på SOSU uddannelserne.

Italesætte "talent" (hvad er dine talenter?) fx i praktikken.

Erhvervsuddannelser i Holland 50 % af de unge; 20 % i Danmark

Formidling: i nyhedsbrev; på uddannelsesenheden/afdelingen