METODESERIE: UDDANNELSESEKSPERIMENTER – HVAD, HVORDAN, HVORFOR

KOMPETENCEAKTIVITETER I ARBEJDET MED UDDANNELSESEKSPERIMENTER

BILAG TIL HÅNDBOG TIL EKSPERIMENTHJULET- SÅDAN ARBEJDER DU MED UDDANNELSESEKSPERIMENTER I PRAKSIS

Det erhvervsrettede uddannelseslaboratorium

Katalog over kompetenceaktiviteter afholdt i Uddannelseslaboratoriet
2012-2014

Det erhvervsrettede uddannelseslaboratorium
Marts 2015

For information on obtainin additional copies, permission to reprint or translate this work, and all other correspondence, please contact:

Det erhvervsrettede uddannelseslaboratorium v/ TEC og Metropol

TEC
Nordre Fasanvej 27
2000 Frederiksberg C

Metropol
Tagensvej 18
2200 København

Copyright 2015, Det erhvervsrettede uddannelseslaboratorium

Udarbejdet af:
Tove Christensen, Projektleder i Det erhvervsrettede uddannelseslaboratorium ved TEC og Metropol
Mathilde Jensen, Udviklingskonsulent i Det erhvervsrettede uddannelseslaboratorium ved TEC og Metropol
Signe Marie Viborg, projekt og kommunikationsmedarbejder i Det erhvervsrettede uddannelseslaboratorium ved TEC og Metropol

Indhold

1 Indledning 5
2 Kompetenceaktiviteter i Præfasen 11
2.1 Tema-akademi: Uddannelseseksperimenter – hvad, hvordan, hvorfor 12
2.2 Start-up-days 12
2.3 Tænketank og Idélab (aktionsbaseret workshops) 13
2.4 Strategisk eksperimentbørs (aktionsbaseret workshops) 14
2.5 Ambassadøruddannelse 14
2.6 Ambassadørnetværk 15
2.7 Ledelse i fællesskaber 16
2.8 Facilitering 16
2.9 Projektstyring og rollen som projektkoordinator 17
2.10 Projektstyring 18
2.11 Implementeringsuddannelse 18
2.12 Procesledelse og facilitering 19
2.13 Vidensspot: Sætte spot på aktuelle analyser som driver til nye eksperimenter 20
2.14 Vidensspot: Baseline 20
2.15 Tema-akademi: Talentbegrebet i forskning og praksis 21
3 Kompetenceaktiviteter i Designfasen 21
3.1 Tema-akademi: Aftagerperspektiv 23
3.2 Metode camp (aktionsbaseret workshop) 24
3.3 Vidensworkshops (aktionsbaseret workshops) 24
3.3.1 Erhvervsrettet innovation 25
3.3.2 Talent og motivation 25
3.3.3 Praksislæring på nye måder 25
3.3.4 Nye ledelsesformer og samarbejdsrelationer 25
3.3.5 Nye vejledningsformer 26
3.3.6 Iværksætteri og entreprenørskab 26
3.4 Transformativ hypoteseworkshop (aktionsbaseret workshop) 26
3.5 Designworkshop (aktionsbaseret workshop): Læring, der rykker 27
3.6 Designworkshop: Pædagogisk praksis og didaktik (aktionsbaseret workshops) 27
3.7 Designworkshop: Forumspil i undervisningspraksis (aktionsbaseret workshops) 28
3.8 Netværksdag om kommende eksperimenter 29
4 Kompetenceaktiviteter i Aktionsfasen 30
4.1 Eksperimentcirkler (aktionsbaseret workshops) 32
4.2 Antropologisk ledelse (aktionsbaseret workshops) 33
5 Kompetenceaktiviteter i Analyse- og evalueringsfasen 34
5.1 Evalueringsuddannelse 35

6 Kompetenceaktiviteter i Konceptualiseringsfasen 36
6.1 Konceptualiseringsværksteder (aktionsbaseret workshops) 37
6.2 Eksperimentværksteder med fokus på formidling (aktionsbaseret workshops) 38
7 Kompetenceaktiviteter i Implementerings- og spredningsfasen 39
7.1 Eksperimentbazarer (aktionsbaseret workshops) 40
7.2 Erfaringsakademier (aktionsbaseret workshops) 41
7.3 Konference 42
7.5 Lanceringsreception 44
7.6 Videndeling om fagligt indhold fra studieture 44
7.7 Tema-akademier: Videndeling 48
8 Analyser og undersøgelser 51
8.1 Baseline-studie 51
8.2 Aftagerundersøgelse 51
8.3 Realkompetencevurdering – en baselineanalyse 51
8.4 Formulering af kompetencebehov – en baselineanalyse 51
8.5 Teamarbejde blandt lærere og undervisere – en baselineanalyse 52
8.6 Antropologiske frafalds- og fastholdelsesundersøgelser 52
8.7 Læring, der rykker 52

1 Indledning

Uddannelseslaboratoriets kompetenceaktiviteter skal vække nysgerrighed for forandring. De skal bidrage til at berige praksis og skabe værdi på uddannelsesinstitutioner, der ønsker at gennemføre uddannelseseksperimenter. Således er kompetenceaktiviteterne helt afgørende i Uddannelseslaboratoriets ambition om at inspirere de erhvervsrettede uddannelser til at forbedre og forandre til gavn for både elever, studerende og virksomheder i Region Hovedstaden og i resten af landet.

Dette katalog indeholder en bred vifte af kompetenceaktiviteter, som alle på hver sin måde bidrager til dette formål. De bidrager med viden, metoder, inspiration og netværk, som danner afsæt til uddannelseseksperimenter med forandringskraft. Kvalificerede eksperimenter, der udfordrer, nytænker, og udvikler praksis. Gennem uddannelseseksperimenterne bringes viden og metoder fra kompetenceaktiviteterne i spil i uddannelsesinstitutionerne. Denne kobling mellem viden og eksperimenter sikrer, at viden ikke bare er noget, der er ved siden af praksis, men i stedet anvendes aktivt til at forbedre praksis. Kompetenceudviklingen bliver dermed bæredygtig.

I Uddannelseslaboratoriet har vi udviklet modeller for mere bæredygtig kompetenceudvikling, forstået som kompetenceudvikling som intervention hermed menes kompetenceudvikling der udfordrer og skubber til det man ”plejer” at gøre. Bæredygtig kompetenceudvikling kan danne baggrund for at forny og ændre praksis.

I kataloget finder I forskellige former for kompetenceaktiviteter, som alle har til formål at understøtte bæredygtig kompetenceudvikling med viden, metoder, værktøjer, netværk og samarbejde.
Det er for eksempel intervenerende og samskabende aktiviteter som workshops, eksperimentcirkler og eksperimentværksteder samlet under en hat som vi kalder aktionsbaseret workshops. Det er videndelingsaktiviteter som akademier og konferencer, og endelig er det analyser, som bidrager med viden, der kan kvalificere og igangsætte eksperimenter.

Vi håber, at kompetencekataloget kan inspirere til at igangsætte nye aktiviteter og ønsker jer rigtig god arbejdslyst.

Venlig hilsen

Uddannelseslaboratoriet

Viden som afsæt for udvikling og kvalitet i uddannelseseksperimenter og udviklingslaboratorier

Uddannelseslaboratoriet har afholdt en række kompetenceaktiviteter med det formål at klæde eksperimentdeltagere, organiseret i eksperimentteams på med viden og metoder til at gennemføre uddannelseseksperimenter indenfor de forskellige programmer i udviklingslaboratorierne.

Formen på kompetenceaktiviteterne varierer og kan tilpasses det aktuelle behov i igangværende eller kommende projekter og på uddannelsesinstitutionerne. Der kan fx afholdes aktionsbaseret workshops i forskellige former så som:

- Videns-workshops, som har til formål at igangsætte eksperimenter med viden og metoder.
- Eksperimentcirkler, hvor eksperimentdeltagere mødes med forskere og vidensmedarbejdere. Her er formålet samskabelse, skub og intervention.
- Eksperimentværksteder, som har til formål at generalisere viden fra eksperimenterne med henblik på implementering og spredning.
- Designworkshops, hvor formålet er kvalificering af eksperimeter og ibrugtagning af viden fra analyser.

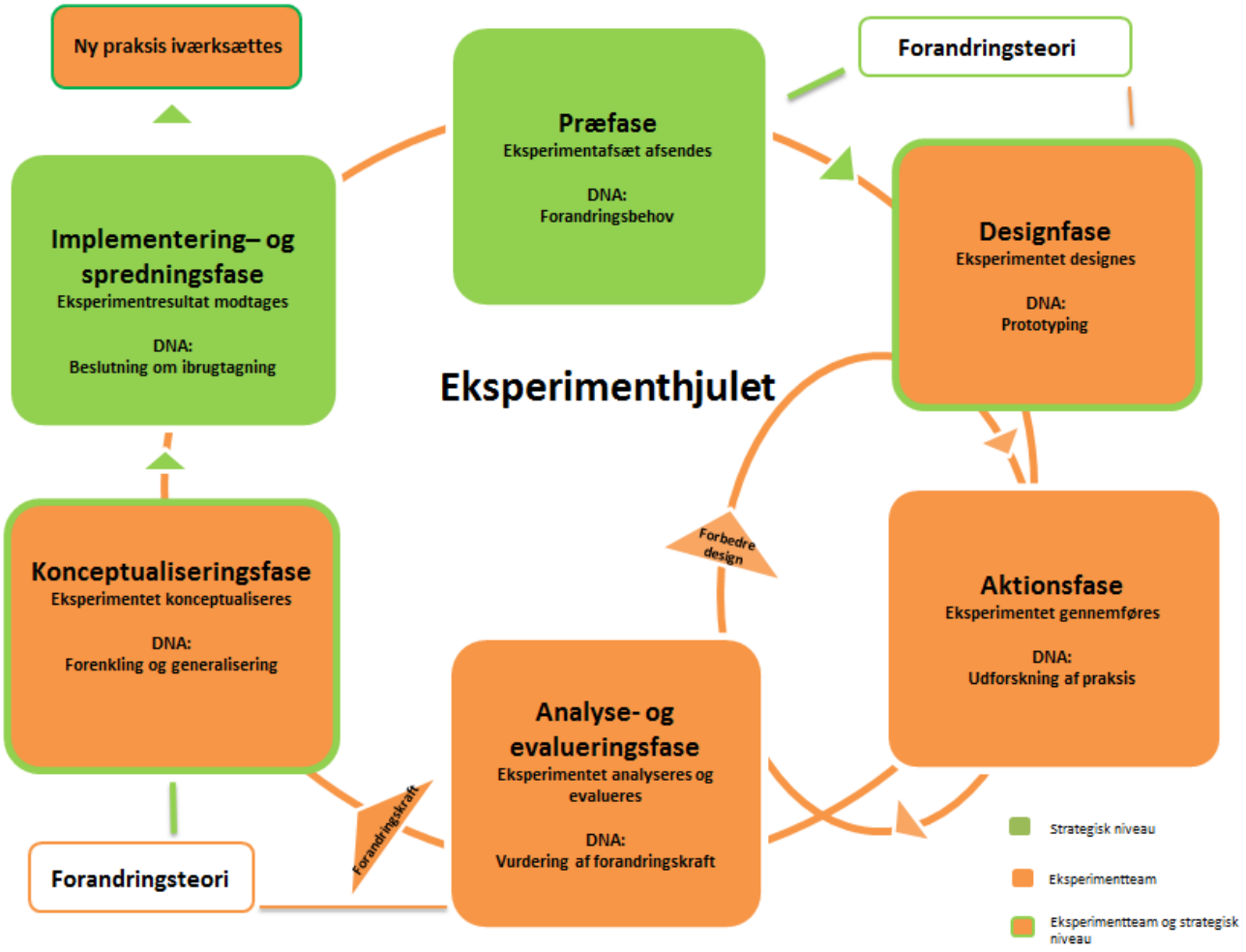
Kompetenceaktiviteterne tager afsæt i de 9 programmer, som Udviklingslaboratorier har udviklet med ambitionen om at forandre og forbedre praksis. De er præsenteret herunder for at give et indblik i de programmer Uddannelseslaboratoriet har arbejdet indenfor, og kan evt. fungere som inspiration til, hvordan andre uddannelsesinstitutioner kan organisere et program og dets forsøgsspor.

Udviklingslaboratorie for Pædagogisk og Didaktisk praksis *Fokus: 21.First Century Skills (Kompetencer i Verdensklasse)*	•Program 1.1 Erhvervsrettet Innovation •Program 1.2 Talent og Motivation •Program 1.3 Fag og Faglighed på Nye Måder
Udviklingslaboratorie for Vekseluddannelse *Fokus: Samspilsformer*	•Program 2.1 Samarbejdsformer mellem Uddannelse og Erhverv •Program 2.2 Praksislæring på Nye Måder
Udviklingslaboratorie for Ledelse og Styring *Fokus: Organisation & dviklingsstrategi*	•Program 3.1 Nye Ledelses- og Samarbejdsformer •Program 3.2 Kvalitet og Styring på Nye Måder
Udviklingslaboratorie for Karriere *Fokus: Flexication*	•Program 5.1 Karriereveje og nye Vejledningsformer •Program 5.2 Education On Demand

Den eksperimenterende tilgang

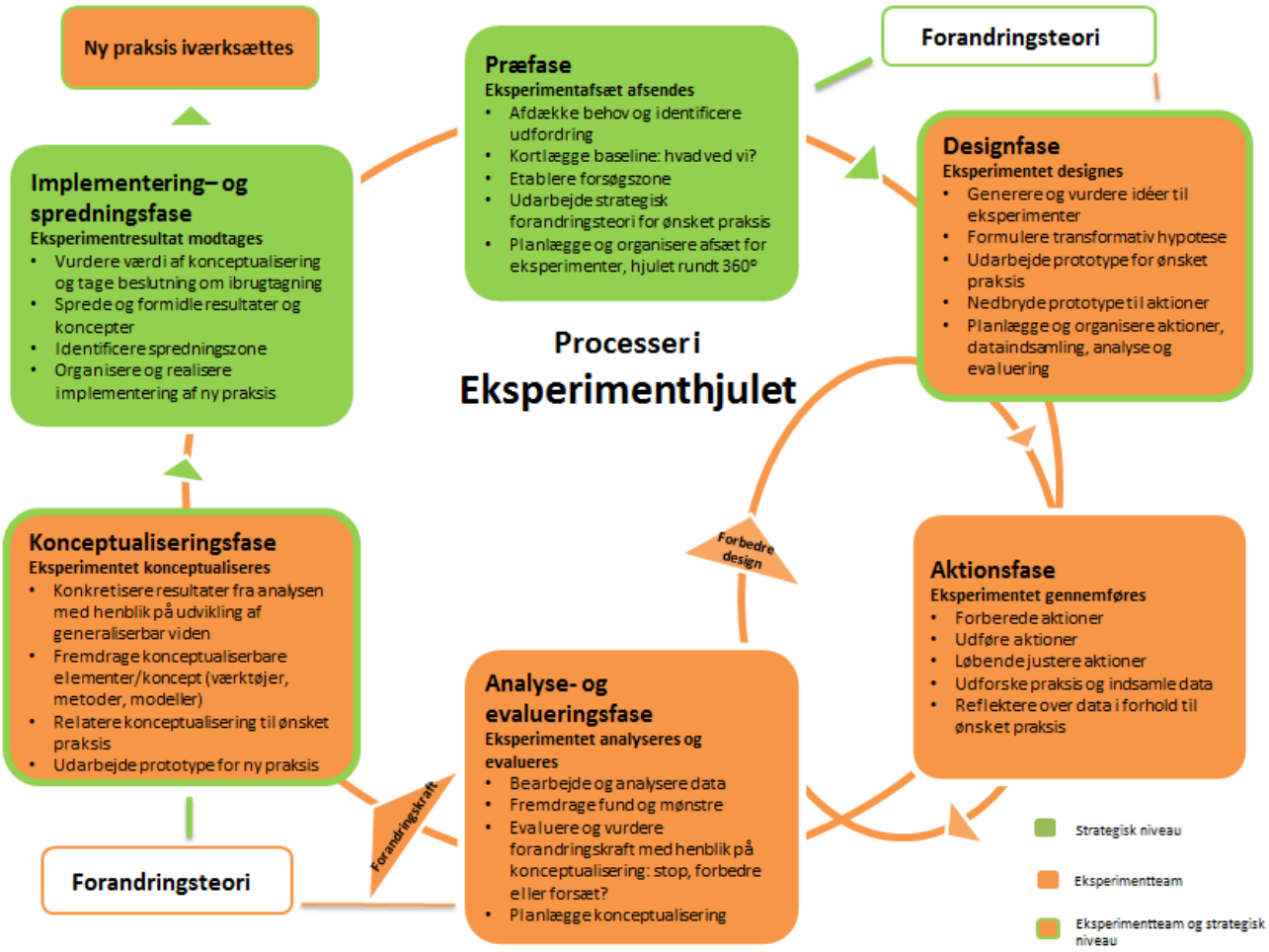
Kernen i den eksperimenterende tilgang er at få ny viden om, hvad der virker i praksis ved at afprøve transformative hypoteser (teori om forandring) i konkrete eksperimenter og iagttage,

analysere og vurdere, hvad der sker. Uddannelseseksperimenter er bygget op omkring en procesmodel: Afdækning – transformativ hypotese – design – afprøvning – vurdering – ibrugtage. Eksperimenthjulet er udviklet med henblik på at kunne understøtte fornyelser og forandringer i uddannelsessystemet. Her er kompetenceudviklingstiltagene helt essentielle for at kunne understøtte eksperimenthjulets processer i de forskellige faser. Eksperimenthjulet er illustreret i figurerne nedenfor.



Figur 1: Uddannelseslaboratoriets Eksperimenthjul

Eksperimenthjulet består af seks faser: Præfasen, designfasen, aktionsfasen, analyse- og evalueringsfasen, konceptualiseringsfasen og endelig implementerings- og spredningsfasen. De grønne faser er knyttet til det strategiske arbejde, mens de orange er knyttet til det udførende arbejde. I den følgende figur er det muligt at se, hvilke konkrete processer der indgår i de seks forskellige faser.



Figur 2: Uddannelseslaboratoriets Eksperimenthjul - Processer

Bæredygtig kompetenceudvikling

Hvorfor kompetenceudvikling?

”I et forandringsprojekt som Uddannelseslaboratoriet er kompetenceudvikling en meget vigtig brik. Ved at inspirere deltagerne fra de forskellige partnerinstitutioner med den nyeste viden, får partnerinstitutionerne kapacitet, som de kan bruge direkte i de uddannelseseksperimenter de gennemfører”, siger projektchef Dorrit Sørensen.

”Det skaber ikke alene stærke faglige fællesskaber i institutionerne omkring uddannelseseksperimenterne og det at eksperimentere, det giver også ejerskab og forankrer viden. I og med, at deltagerne kommer fra forskellige institutioner, skaber det samarbejdsrelationer institutionerne imellem”, siger hun.

At afprøve ny viden

Indbygget i kompetenceforløbene er en praktisk afprøvning af den viden deltagerne har fået.

Kompetenceforløbene består altid af oplæg og inspiration, hvorpå deltagerne tager hjem og prøver deres nye viden af i små forsøg. Efter noget tid mødes de igen med konkrete eksperimentideer som de giver hinanden sparring på.

.

Jeanette Brodin fra TEC har været på kompetenceforløb for mellemledere i Uddannelseslaboratoriet.

”Det har været nogle inspirerende dage, som har givet perspektiv til min rolle som leder. Hvordan kan vi som ledelse være med til at skabe tillid omkring det at eksperimentere? Hvilke metoder kan vi bruge, og hvordan kan vi observere, hvad der rent faktisk sker i processerne? Jeg er blevet mere opmærksom på, hvordan jeg som leder kan involvere medarbejderne og det har sat refleksion i gang om hvad jeg gør, hvorfor, og om jeg kan gøre det anderledes.”

2 Kompetenceaktiviteter i Præfasen

Kort om Præfasen

I denne fase defineres det strategiske afsæt, som er afsættet for at etablere uddannelseseksperimenter i organisationen. Her identificeres de udfordringer og forandringsbehov, der danner afsæt for ønsket om at udvikle ny praksis. Der indsamles aktuel og relevant viden for at skabe et vidensgrundlag, som gør det muligt at tænke nyt og formulere en forandringsteori for den ønskede praksis. En central del af præfasen er desuden at forberede uddannelsesorganisationen på at eksperimentere. Blandt andet ved
at etablere en forsøgszone, hvor det er muligt at bryde med rutinerne, rum og tid og dermed skabe plads til at kunne eksperimentere.

Følgende kompetencer understøtter særligt arbejdet i Præfasen

- At være refleksiv i forhold til egen praksis for at kunne identificere udfordringen
- At evne gennemførsel af en systematisk vidensindsamling og opsamling af nyeste viden fra databaser, forskning, praksis, nøgletal, aftagere med mere for at kunne genere en Baseline.[1]
- At besidde projektlederkompetencer, herunder:
    - Procesfacilitering
    - Teamledelse
    - Ressourcebevidsthed i forhold til planlægning og organisering af eksperimentet
    - Mandat afklaring i forhold til ressourcetildeling og disponering

Præfasens aktører

*Eksperimentteamet***.** Der skal udpeges en eksperimentansvarlig, for hvem udfordringer giver mening, og som har "aktier" i, at udfordringer bliver løst. Det er endvidere afgørende, at vedkommende har projektledererfaringer, således af gennemførelsen af uddannelseseksperimentet kan forankres her. Vedkommende skal endvidere varetage den overordnede planlægning, gennemførelse og koordination. Dernæst skal der udpeges/nedsættes et eksperimentteam, med kompetencer som bidrager til hele processen. Tænk også gerne elever/ studerende og evt. aftagere ind i gruppen periodevis. Det kan være nødvendigt, at der bliver tilknyttet fagpersoner i forhold til dokumentationsopgaver og faglig sparring / intervention. Disse

[1] Som begreb stammer baseline fra den naturvidenskabelige forskningsmetode, hvor den betyder nulpunkt, hvorfra effekterne af et eksperiment måles. I Uddannelseslaboratoriet har Baseline snarer karakter af at være en innovationslinje – forstået som det udgangspunkt (state of the art), hvorfra eksperimenter formuleres, afprøves og evalueres i forhold til, hvilke forandringer, der er behov for at svare på.

kan med fordel være organiseret i netværk af ressourcepersoner (for eksempel ambassadører), som man kan trække på.

Ambassadører som strategiske medledere. Det er afgørende, at der bliver etableret og opkvalificeret et netværk af medarbejdere, som for eksempel vil kunne varetage faciliteringsroller og diverse faglige roller i forbindelse med det eksperimenterende arbejde. Der er brug for etablering af et netværk af metodestærke ambassadører, som har til ansvar at facilitere og samskabe eksperimentteamet og faglige fællesskaber.

Udviklingslaboratorie- og Programniveau (fagligt fællesskab). Der skal etableres et ad-hoc team på tværs, såvel horisontalt som vertikalt, af organisationen. med det ene formål at designe, igangsætte, kvalificere, drive og evaluerer uddannelseseksperimenter indenfor en given faglig indsats organiseret under udviklingslaboratorier, programmer og forsøgsspor.

I det følgende gennemgår vi udvalgte kompetenceaktiviteter, som vi har afholdt i Uddannelseslaboratoriet, og som kan understøtte arbejdet med uddannelseseksperimenter i præfasen.

2.1 Tema-akademi: Uddannelseseksperimenter – hvad, hvordan, hvorfor

Til dette tema-akademi arbejder deltagerne med at komme bag om arbejdet med uddannelseseksperimenter. Dagen tager afsæt i publikationer i Metodeserie: Uddannelseseksperimenter – hvad, hvordan, hvorfor (2015).

Forslag til program:

- Metodetænkningen i Uddannelseslaboratoriet
- Kort Workshop: De eksperimenterende metoder på organisationsniveau
- Kort Workshop: De eksperimenterende metoder i lærerarbejdet og i eksperiment-teams
- oplæg om formålet med eksperiment-cirkler,
- oplæg om videndeling og spredning
- etablering af netværk

Målgruppe:
Ledere, mellemledere, eksperimentdeltagere og ambassadører.

Struktur:
Der afsættes tre timer i alt.

2.2 Start-up-days

Formål:
Formålet med Start-up-days er at starte et Udviklingslaboratorium op. Arrangementet skal give

deltagerne et indblik i arbejdsmetoder i Udviklingslaboratorier, introducere til den eksperimenterende tilgang og det mind-set, der ligger til grund for eksperimenterne.

Målgruppe:
Undervisere, mellemledere, ledere med flere.

Indhold:

- Hvad er et udviklingslaboratorium?
- Om ambassadører, der spreder idéerne.
- Workshop: Hvad vil det sige at eksperimentere?
- Evaluering af uddannelseseksperimenter

Struktur:
Der afholdes start-up days af én dags varighed.

2.3 Tænketank og Idélab (aktionsbaseret workshops)

Formål:
Tænketank og Idélab er et forum, hvor deltagerne genererer ideer til uddannelseseksperimenter. Formålet med dagen er at igangsætte programmer, som danner rammen for eksperimenterne.

Tænketank og Idélab afholdes i forbindelse med udfoldningen af baseline-studie. Baseline er en forundersøgelse, som afdækker policy, eksisterende forskning og tendenser samt udviklingspraksis nationalt. Baseline skal virke som programmernes innovationslinje, hvorfra vores grundlag og udgangspunkt for eksperimenter skabes og defineres.

Målgruppe:
Kommende faglige fællesskaber og eksperimentdeltagere.

Indhold:
I tænketanken arbejder deltagerne med rammer for, hvordan man tager næste skridt fra udfordringerne i baseline. Hvordan identificerer man - på baggrund af eksisterende viden - nye veje til løsninger på behov og udfordringer i uddannelsessektoren, såvel indad i organisation som udadtil i sammenhæng til erhverv og andre uddannelsesniveauer og områder?

I Idélab formulerer deltagerne, på baggrund af Tænketankens arbejde, mere konkrete transformative hypoteser og overordnede anbefalinger til indsatsområder under forsøgsspor og evt. nye programmer, der kan sætte rammerne for de uddannelseseksperimenter, der skal gennemføres.

- Introduktion til baseline-studie
- Tænketank ved programborde

- Idélab ved programborde
- Eksperimentbørs

Struktur:
Der afholdes en Tænketank og Idélab af én dags varighed.

2.4 Strategisk eksperimentbørs (aktionsbaseret workshops)

Formål:
Strategisk eksperimentbørs danner den strategiske ramme om uddannelseseksperimenterne sammen med Idélab og Tænketank. Den skal synliggøre sammenhængen mellem de udfordringer som beskrives i baseline-studie og de strategiske områder, som der er fokus på.

Formålet er at sætte retning på de kommende uddannelseseksperimenter og skabe sammenhæng til uddannelsesinstitutionernes strategiske indsatser. Derudover skal eksperimentbørsen også fungere som inspirationsgrundlag til eksperimentideer, hvor man bringer Tænketank og baseline i spil i forhold til de transformative hypoteser, der er for de udviklingslaboratorier, herunder programmer.

Formålet er også at formulere uddannelseseksperimenter, der svarer på nogle af de fælles uddannelsesmæssige udfordringer, som er oppe i tiden.

Målgruppe:
Ledere, mellemledere

Indhold:
Med udgangspunkt i overordnede transformative hypoteser, formuleret baselinestudie byder deltagerne ind med strategiske anslag til eksperimenter fra deres institution til programmer. Deltagene matcher herefter udfordringer fra baseline med formulerede eksperimentideer.

Struktur:
Der afholdes en Strategisk eksperimentbørs af for eksempel tre timers varighed.

2.5 Ambassadøruddannelse

Formål:
Ambassadørerne skal understøtte arbejdet med konkrete uddannelseseksperimenter og eksperimentteams samt generelt understøtte den eksperimenterende tilgang i institutionen. Ambassadørernes arbejde skal medvirke til en øget kvalitet af arbejdet med den eksperimenterende metode, herunder eksperimenterne.

Formålet med workshoppen er at klæde deltagerne på til ambassadørrollen.

Målgruppe:
Henholdsvis mellemledere som ambassadører og medarbejdere som ambassadører.

Indhold:
- Ambassadørrollen
- Nøglebegreber i det organisatoriske arbejde med den eksperimenterende metode
- Eksperimenthjulets seks faser
- Principper for videndeling - Kompetenceudvikling og akademier
- Velfærdsinnovation – hvorfor er det vigtigt, at uddannelsesinstitutioner udvikler sig i den retning?
- Forandringsmodeller
- Co-creation og co-production

Struktur:
Der afsættes for eksempel fire dage.

2.6 Ambassadørnetværk

Formål:
Ambassadørnetværket er et faciliteret rum for fælles refleksion og videndeling på tværs af institutioner og afdelinger om ambassadørernes organisering og ambassadørernes roller i forhold til eksperimentteams og organisation.

Formålet er, at Ambassadørnetværket skal bidrage til at skabe relationer, således at videndeling sikres.

Netværket skal:

- Understøtte og kvalificere arbejdet i forbindelse med uddannelseseksperimenter
- Medvirke til spredning af viden af erfaringer på tværs af partnerinstitutioner
- Medvirke til at videndeling om forskellige roller og organiseringer af ambassadørerne i forskellige områder, så forskellige erfaringer kommer i spil
- Medvirke til, at der dannes samarbejder og netværk på tværs af institutioner, som kan styrke det tværinstitutionelle samarbejde med at udvikle den eksperimenterende tænkning

Målgruppe:
Ambassadører (strategiske medledere)

Indhold:
Netværket faciliteres. Ambassadørerne videndeler om ambassadørernes organisering i institutionen, drøfter ambassadørernes roller og udfoldelsesrum og etablerer samarbejde på tværs.

Struktur:
Der afholdes møder i ambassadørnetværk af to timers varighed.

2.7 Ledelse i fællesskaber

Formål:
Formålet er at skabe udgangspunkt for at ledere arbejder i og gennem relationer frem for i hierarkier, herunder:

- Meningsskabelse og at lede og arbejde på tværs i åbne processer.
- Relationsledelse, medledelse
- Det strategiske øje - det at lede på "hvorfor" i stedet for "hvad"
- Personlige ledelsesudfordringer
- Kompetencer i forhold til nye ledelsesforståelser og at gå fra at lede arbejdet af faggrupper til ledelse i faglige miljøer

Målgruppe:
Deltagere i de faglige fællesskaber og ledere med interesse for relationer i faglige fællesskaber og ambassadører, der har med faglige fællesskaber at gøre.

Indhold:
I faglige fælleskaber mødes medarbejdere på tværs af institutionen for at udvikle, dele viden og erfaringer samt sikre evaluering og kvalificering af uddannelseseksperimenter i forhold til indsatsområder under forsøgsspor og programmer. Centralt i fagligt fællesskab er udviklingen af et fagligt vidensmiljø, der kan skabe innovationskraft i form af ny praksis til institutionen. Denne udvikling tager afsæt i indsamlet viden udefra såvel som indefra således, at de nyeste erfaringer og teorier indenfor feltet kan bringes i spil som udgangspunkt for uddannelseseksperimenter.

Der arbejdes for, at uddannelseseksperimenter prioriteres og gennemføres og, at de der skaber værdi i praksis, bliver udbredt.
De indsatser under programmer og forsøgsspor, som de faglige fællesskaber leder, finder sted i en forsøgszone, som er afgrænset fra almindelig hverdagspraksis. Det er det faglige fællesskabs opgave at sikre 'næste skridt' i en innovativ udviklingsproces, der tilfører værdi på tværs af institutionen, og som spørger til hvilke nye praksisser, der potentielt skaber værdi.

I det at lede faglige fællesskaber, ligger blandt andet at lede på viden og på tværs af institutionen, og at sætte fokus på udviklings og videnledelse frem for driftsledelse.

Struktur:
Der afsættes én dag.

2.8 Facilitering

Formål:
Formålet med workshoppen er at give deltagerne værktøjer og metoder til facilitering af aktiviteter i arbejdet med uddannelseseksperimenter.

Målgruppe:
Lokale koordinatorer.

Indhold:
Der afholdes et forløb over to dage med fokus på facilitering. Dagene faciliteres og indeholder oplæg, øvelser i facilitering.

- Eksperimenter
  Hvad er et eksperiment? Hvor adskiller det sig fra udviklingsarbejde?
  Hvad får vi ud af at eksperimenter?
  Om eksperimenthjulet og hvordan det kan bruges
  Hvilke spilleregler vil styrke vores evne til at eksperimentere og indgå i et
  Arbejdende fællesskab?
  Hvordan skal vi organisere os for, at vi kan eksperimentere?

- Co-creation: Hvad er det?
  Hvordan involverer vi andre i udviklingen af vores eksperimenter?
  Hvordan faciliterer vi bedst processen undervejs?

- Roller
  Profilafdækning. Hvad er jeg god til?
  Hvilken rolle har jeg det bedst med at have i
  projektet?

Struktur:
Der afsættes i alt to dage.

2.9 Projektstyring og rollen som projektkoordinator

Formål:
Formålet med workshoppen er at give deltagerne værktøjer og metoder til koordinering af eksperimenter lokalt i institutionen.

Målgruppe:
Lokale projektkoordinatorer.

Indhold:
Der afholdes et forløb over to dage med fokus på projektstyring. Dagene faciliteres og indeholder oplæg, øvelser i projektstyring.

- Introduktion til projektledelse og -forståelse og projektkultur
- Program- og porteføljeledelse
- Projektplanlægning, milepæle og leverancer
- Hvordan kan forandring planlægges? Hvilke barrierer/modstand kan vi møde i forandringsprocesser?

- Koordinatorrollen: Opgaver og forventninger til koordinatoren
- Styring af uddannelseseksperimenter: Eksperimenthjulet
- Øvelse: Udarbejdelse af aktivitetsplaner for eksperiment-flow
- Kommunikationsplan og kommunikationsøvelse

Struktur:
Der afsættes i alt to dage.

2.10 Projektstyring

Formål:
Formålet er, at deltagerne får værktøjer til styring af uddannelseseksperimenter, så de bliver i stand til at styre eller understøtte fremdrift, gennemførelse, kvalitet og samarbejde i eksperimenter og mindre projekter. Der lægges vægt på det særlige ved styring af agile, mindre enheder som eksperimenter i forhold til 'almindelig' projektstyring.

Projektstyring hold 1 arbejder specifikt med at kvalificere værktøjer til styring af uddannelseseksperimenter. Hold 1 arbejder desuden henimod at præsentere værktøjerne til Projektstyring hold 2.

Målgruppe:
Hold 1: projektkoordinatorer,
Hold 2: Mellemledere, ambassadører og eksperimentansvarlige, som har ansvar for eller skal understøtte styringen eksperimenter.

Indhold:
Deltagerne får viden om, hvordan man kan styre eksperimenter og agile projekter, med hensyn til at sikre deres fremdrift, gennemførelse og kvalitet. Undervejs får deltagerne mulighed for at afprøve udvalgte værktøjer og sammen reflektere og diskutere deres brug i forskellige sammenhænge.

- Uddannelseseksperimenter og agile projekter – særlige vilkår og problemstillinger
- Værktøjer til styring af eksperimenter i forhold til planlægning, gennemførelse og opfølgning fx omkring styring af ressourcer og tid
- Organisering og roller omkring eksperimenter

Struktur:
Hold 1 afsætter to dage og er medfacilitatorer på workshopdagen af én dags varighed for hold 2.

2.11 Implementeringsuddannelse

Formål:
Formålet med workshoppen er, at deltagerne får viden, værktøjer og metoder indenfor implementering og spredning, som kan understøtte udbredelsen og forankringen af viden og erfaringer fra eksperimenter og tiltag gennemført i regi af Uddannelseslaboratoriet.

Målgruppe:
Målgruppen er alle ledere, mellemledere og ambassadører, der direkte eller indirekte deltager i arbejde med implementering og spredning i uddannelsesinstitutionen.

Indhold:
Deltagerne præsenteres for forskellige metoder og teorier om implementering og spredning - særligt arbejdes med den implementeringsforståelse, som Uddannelseslaboratoriet har tænkt sig ind i. Der er allerede i præfasen lagt op til, at man forholder sig til, hvordan spredning og implementering gennemgående skal være et tema i forbindelse med design og gennemførelse af eksperimenter. Deltagerne arbejder også specifikt med løsninger som relaterer sig til eksperimenthjulets fase 6: Implementerings- og spredningsfasen. Workshoppen vil være aktivt involverende.

- Teoretiske og metodiske perspektiver
- Organisering, roller, kompetencer og ledelse i forhold til implementering og spredning
- Løsninger og anvendelse i forhold til udvalgte eksperimenter

Deltagerne skal fra egen institution medbringe ideer til tiltag, som de mener, egner sig til implementering og spredning.

Struktur:
Der afsættes i alt to dage.

2.12 Procesledelse og facilitering

Formål:
På workshoppen får deltagerne indsigt i, hvordan man kan skabe kvalitet i og gennem udviklingsprocesser. Formålet med workshoppen er, at deltagerne bliver i stand til at bringe deres viden i spil i forhold til arbejdet, herunder organisering med uddannelseseksperimenter i egen organisation.

Et særligt perspektiv på denne workshop er, at deltagerne arbejder med procesledelse og facilitering i forhold til arbejdet med udviklingslaboratorier, programmer og forsøgsspor. Hvad vil det sige at lede og facilitere udviklingsprocesser med et 'laboratorie-dna'?

Målgruppe:
Chefer, mellemledere, ambassadører og eksperimentansvarlige, som deltager i at facilitere udviklings- og kvalitetsprocesser.

Indhold:
Deltagerne får viden og forståelser for at kunne lede og facilitere udviklingsprocesser, som skaber rammer for idegenerering og refleksion og dermed bidrager til udvikling af praksis.

- Procesledelse og facilitering i udviklingslaboratorier
- Teoretiske perspektiver på procesledelse og facilitering
- Roller
- Facilitering som værktøj
- Kvalitet gennem proces
- Facilitering af innovative processer
- Tilrettelæggelse af processer, der bidrager til forandring af praksis: Hvilke, hvor mange og hvor lange processer skal man sætte i gang for at opnå det man vil opnå?
- Analyse af processer

Struktur:
Der afsættes i alt to dage.

2.13 Vidensspot: Sætte spot på aktuelle analyser som driver til nye eksperimenter

Formål:
Med inspiration fra konkrete analyser arbejdes der med, hvordan man kan bruge analyser som afsæt for at skabe kvalitet i praksis. Der arbejdes med intervention som afsæt til nye udviklingstiltag og indsatser.

Målgruppe:
Ledere, mellemledere, ambassadører, eksperimentdeltagere med flere.

Indhold:
Deltagerne præsentes for forskellige tilgange til at arbejde med at omsætte analyseresultater til praksis. Der bliver fremlagt konkrete analyseresultater og procesmæssige perspektiver.

- Fra analyser til praksis – forskellige perspektiver
- Analyseresultater
- Workshop
- Netværk

Struktur:
Der afsættes tre timer i alt.

2.14 Vidensspot: Baseline

Formål:
Igangsættelse til udarbejdelse af en baseline.

Målgruppe:
Leder, mellemledere, ambassadører, eksperimentdeltagere med flere.

Indhold:
Der sættes fokus på 'næste skridt'. Hvilke nye indsatser er det relevant at fokusere på, set i lyset af den aktuelle omverden? Hvad skal vi afprøve i eksperimenter fremover?

Struktur:
Der afsættes tre timer i alt.

2.15 Tema-akademi: Talentbegrebet i forskning og praksis

Formål:
På dette tema-akademi præsenteres deltagere for talentbegrebet i forskning og praksis.

Målgruppe:
Ledere, mellemledere, eksperimentdeltagere og ambassadører.

Indhold:
Talentbegrebet anvendes i disse år i stigende grad. Vi taler om talentpleje på arbejdspladserne og etablerer talentspor for de dygtigste elever og studerende på vores uddannelser.
Men hvad kendetegner egentlig et talent, og findes der en klar og tydelig definition af begrebet, som kan skabe retning i vores arbejde i udviklingslaboratoriet? Har alle et talent, der kan plejes, eller er talentbegrebet forbeholdt eliten? Bør vi tale om flere talenttyper, hvis vi skal udvikle en egentlig talentpædagogik? Og kan man tale om et erhvervsfagligt eller professionsfagligt talent?

Det er spørgsmål og temaer som disse, der vil blive kastet lys over på dette akademi.
Formålet er at give inspiration og viden til deltagerne.

Struktur:
Der afsættes tre timer i alt.

3 Kompetenceaktiviteter i Designfasen

Kort om Designfasen

I denne fase designes det enkelte eksperiment af eksperimentteamet. Det enkelte eksperimentteam omsætter de identificerede udfordringer og forandringsbehov til et konkret eksperiment, som kan gennemføres i en afgrænset uddannelsespraksis. Eksperimentet planlægges og udtænkes – helt fra udarbejdelsen af den transformative hypotese, til udformning af de konkrete aktioner, hvorigennem eksperimentet gennemføres. I designfasen udarbejdes desuden en plan for dataindsamling, analyse og evaluering. Planen gør det muligt for eksperimentteamet løbende at følge op på, hvorvidt eksperimentet bidrager til de ønskede forandringer, eller om det bør justeres.

Følgende kompetencer understøtter særligt arbejdet i Designfasen

- Kunne lede og tilrettelægge processer
- Solid faglig viden om den praksis der udfolder sig indenfor indsatsen
- Kenskab til dataindsamling og evalueringsværktøjer
- Solid faglig viden indenfor det felt hvori der eksperimenteres
- Erfaring med undervisnings/ledelsespraksis
- Mod og fantasi til at kunne designe ud over gængs praksis
- Erfaring med og viden om forskellige didaktiske metoder
- Viden om dataindsamling og de mest velegnede evalueringsformer her til
- Lyst og åbenhed for at dele sin praksis med andre i forbedringsøjemed
- Indgående kendskab til den faglige indsats
- Indgående kendskab til dataindsamling og evalueringsmetoder
- Indgående kendskab til pædagogik og didaktik
- Indgående kendskab til den eksperimenterende metode

Designfasens aktører

Udviklingslaboratorie- og Programniveau (fagligt fællesskab). For at kunne lede indsatser og understøtte eksperimentteams, så er det nødvendigt at kunne tilrettelægge og gennemføre processer der involverer og aktiverer mange forskellige lag i organisationen. Det er også afgørende at have viden om og interesse for den praksis hvori eksperimentet skal gennemføres, da hele tilrettelæggelsen af aktionerne er afgørende for at eksperimentet får den forandringskraft som er ønskelig. På indsatsniveau skal man også kunne understøtte eksperimentteamet i arbejdet med prototypen på den ny forbedrede praksis, således at tilrettelæggelsen af indsamling af data, bibringer de tegn der er nødvendige for at eksperimentet senere kan analyseres. Dette kræver selvsagt, at der også skal være viden om evalueringsmetoder på indsatsniveau, eller viden om, hvor den kan indhentes.

Eksperimentteam. Det er centralt at man har både har erfaring og tilegnet sig nyeste viden indenfor det område hvor man ønsker en ny forbedret praksis, og at man dermed har en faglig viden at bidrage med i eksperimentets tilrettelæggelse. Det er vigtigt, at man besidder fantasi og mod til at tænke ud over daglig praksis, og dermed deltage i at designe prototypen på en ny forbedret praksis, som afsæt for at kunne designe og planlægge konkrete aktioner i eksperimentet. Aktionerne skal designes således at de skal kunne bidrage med viden om, hvorvidt eksperimentet nærmer sig prototypen på en ny forbedret praksis, så en solid og bred viden om forskellige pædagogiske tilgange, didaktiske metoder og modeller kan være med til at kvalificere aktionerne. Det er også nødvendigt at kunne vurdere hvorledes de planlagte aktioner skal evalueres på den mest velegnede måde. Her er det konkret evalueringsmetoder hovedsageligt inspireret fra antropologien, der anbefales, da de kan anvendes mens og lige efter aktionens gennemførelse. Da gennemførelse af eksperimentet altid foregår i et eksperimentteam, så er det klart at der kræves en åbenhed overfor at dele sin praksis med andre, og gennemføre eksperimentet i samarbejde med andre i egen praksis.

Ambassadører. Der skal ligeledes være ambassadører (strategiske medledere) der kan understøtte arbejdet med at planlægge aktioner, både indenfor didaktik og pædagogik, samt faglig sparring indenfor det felt hvori der eksperimenteres. Det kan også være behov for at ambassadører med indgående kendskab til metoden, kan understøtte eksperimentteamet i forhold til at sætte fasen arbejde ind i en helhedsforståelse af hele eksperimentet. Ambassadørerne skal i designfasen kunne understøtte eksperimentteamet med viden om dataindsamling og evaluering, således at eksperimentteamet tilegner sig viden om det og får hjælp til at tilrettelægge evalueringen med henblik på den efterfølgende analyse.

I det følgende gennemgår vi udvalgte kompetenceworkshops, som vi har afholdt i Uddannelseslaboratoriet, og som kan understøtte arbejdet med uddannelseseksperimenter i designfasen.

3.1 Tema-akademi: Aftagerperspektiv

Formål:
Temaakademier omhandler forskellige aftagergruppers perspektiver på, hvordan fremtidens uddannelse skal se ud.

Målgruppe:
Ledere, mellemledere, eksperimentdeltagere og ambassadører.

Indhold:
Deltagerne præsenteres for eksempel for aftagerundersøgelse, udarbejdet af Damvad for Uddannelseslaboratoriet, maj 2013. Formålet med undersøgelsen er at undersøge kultur og praksis på Uddannelseslaboratoriets partnerinstitutioner, set fra forskellige aftageres perspektiv.

Der kan desuden være en række konkrete anbefalinger fra for eksempel Dream Team. Dream Team er en tænketank i Region Hovedstaden, hvor unge kommer med idéer til, hvordan ungdomsuddannelserne bør indrettes set med deres øjne. Det er Dream Teamets ambition at starte en bevægelse i uddannelsesverdenen, hvor unges holdninger og meninger medtages i udviklingen af uddannelserne

- Aftagerundersøgelsen, oplæg ved Damvad
- Anbefalinger fra Region Hovedstadens Dream Team
- Netværk

Struktur:
Der afsættes 3 timer i alt.

3.2 Metode camp (aktionsbaseret workshop)

Formål:
Hvordan vælger man, hvad man skal eksperimentere med og sikrer at eksperimentet har forandringskraft? Hvad vil man afprøve og udvikle i eksperimentet og hvordan? Hvordan planlægger man et eksperiment, og hvilke aktørroller er der omkring eksperimentet?

Metode-campen har til formål at give deltagerne indsigt i opgaver og rollefordelinger i de institutionelle organiseringer omkring eksperimenter. Med udgangspunkt i en case afprøver deltagerne metoder og værktøjer til at etablere et eksperiment med forandringskraft.

Målgruppe:
Eksperimentdeltagere og ambassadører.

Indhold:
Med udgangspunkt i en bunden udfordring faciliterer en camp-leder deltagerne igennem øvelser, benspænd, diskussioner, roller, refleksioner og processer, som relaterer sig til at gennemføre eksperimenter.

Det er fx øvelser i at samarbejde i eksperimentteam og i at arbejde med opgaver, der knytter sig til Eksperimenthjulets forskellige faser. Desuden er der øvelser i de forskellige måder at indsamle data fra eksperimenter.

Struktur:
Der afsættes to dage i alt.

3.3 Vidensworkshops (aktionsbaseret workshops)

Formål:
Hensigten med vidensworkshops er at præsentere et aktuelt vidensområde, herunder værktøjer og metoder inden for som det er relevant at gennemføre uddannelseseksperimenter indenfor. Formålet er, at den viden, de metoder og erfaringer, der formidles og produceres på vidensworkshops, kommer i direkte anvendelse i uddannelseseksperimenterne.

Indhold og form
Som hovedregel har workshopsne tre dages varighed. De er tilrettelagt med to sammenhængende dage til start og en efterfølgende dag, der ligger ca. to uger senere.

I løbet af de første to dage bliver deltagerne introduceret til aktuel viden gennem teorier og metoder, som de skal oversætte til uddannelseseksperimenter. Det kan for eksempel være, at det man har lært, skal indgå i allerede formulerede eksperimenter og/eller fungere som små afgrænsede eksperimenter, hvor man helt konkret afprøver nye metoder, værktøjer eller andet i praksis.

I tiden mellem de to første dage og tredje dag skal deltagerne afprøve metoder og teori i praksis og komme med konkrete ideer til uddannelseseksperimenter på baggrund af indholdet fra de første dage. Dette kan både være nye ideer men det kan også være kvalificering af eksisterende ideer i forhold til temaets indhold.

På tredje dag vil der blandt andet ske en opsamling af deltagernes erfaringer med de afprøvede metoder og teorier.

Målgruppe:
Eksperimentdeltagere, der arbejder eller skal arbejde med eksperimenter indenfor udvalgt vidensområde:

Videnområder der har været præsenteret under projektet.

3.3.1 Erhvervsrettet innovation

Indhold:
- Innovationsbegreber og -metoder
- Aktuel viden inden for erhvervsrettet innovation
- Hvorfor innovation?
- Hvordan arbejder vi med erhvervsrettet innovation på vores institutioner?
- Udarbejdelse af eksperimenter indenfor erhvervsrettet innovation

3.3.2 Talent og motivation

Indhold:
- Motivationsteori
- Hvad ved vi om, hvordan elever motiveres?
- Hvilke motivationsskabende faktorer kan vi arbejde med?
- Talent som begreb
- Udvikling af talent
- Spotting og evaluering af talent

3.3.3 Praksislæring på nye måder

Indhold:
- Udfoldelse af praksislæringsbegrebet ved hjælp af teorier om praksislæring
- Differentiering af praksislæringsbegrebet
- Præsentation af og diskussion om de umiddelbare faldgruber der kan være, når der arbejdes med praksislæring

3.3.4 Nye ledelsesformer og samarbejdsrelationer

Indhold:
- Ledelse i den eksperimenterende organisation
- Ledelse på baggrund af viden
- Ledelse og arbejde i åbne processer
- Den åbne leder og Co-Creation
- Organisatoriske begreber, faglige fællesskaber og forsøgszoner

3.3.5 Nye vejledningsformer

Indhold:
- Facilitering af vejledning i grupper
- Teori som understøtter innovativ vejledning: positiv psykologi, facilitering, flowteori, mm.
- Deltagelse i innovative processer

3.3.6 Iværksætteri og entreprenørskab

Indhold:
Hvorfor og hvordan er iværksætteri og entreprenørskab relevant i de erhvervs- og professionsrettede uddannelser? Deltagerne præsenteres for forskellige perspektiver på dette spørgsmål; fx for samfunds-, vækst-, motivations- og praksisperspektiver. Deltagerne arbejder med forskellige tilgange til entreprenørskab og iværksætteri og arbejder fremadrettet i forhold til at sætte viden og ideer i anvendelse gennem eksperimenter.

- Perspektiver og tilgange til iværksætteri entreprenørskab
- Anvendelse, løsninger og ideer

3.4 Transformativ hypoteseworkshop (aktionsbaseret workshop)

Formål:
Transformative hypoteser anvendes som metode til at stille skarpt på eksperimentets innovationskraft. De er med til at sikre, at eksperimentet skaber værdi eller effekt i forhold til det definerede forandringsbehov.

Formålet med den transformative hypoteseworkshop er, at deltagerne udvikler transformative hypoteser og forslag til uddannelseseksperimenter.

Målgruppe:
Eksperimentdeltagere.

Indhold:
Deltagerne arbejder med at formulere en transformativ hypotese ud fra en kendt udfordring, som de har medbragt fra deres egen institution. På baggrund af den transformative hypotese generer de konkrete ideer til eksperimenter, der kan være med til at skabe den ønskede praksis gennem transformation.

- Introduktion til den eksperimenterende tilgang
- Den transformative hypotese som innovationsgreb
- Workshop: Fra udfordring til transformativ hypotese
- Workshop: Fra transformativ hypotese til eksperimentide – hvad er næste skridt?

Struktur:
Der afholdes transformative hypoteseworkshops af tre timers varighed indenfor hvert udviklingslaboratorium – herunder programmer og forsøgssppor.

3.5 Designworkshop (aktionsbaseret workshop): Læring, der rykker

Formål:
Denne workshop tager afsæt i en forskningsrapport for eksempel *Læring der rykker – Læring, motivation og deltagelse, set fra elever og studerendes perspektiv*, som Center for Ungdomsforskning har gennemført for Uddannelseslaboratoriet januar 2014. Forskerteam har fulgt uddannelseseksperimenter under udviklingslaboratorium pædagogisk og didaktisk praksis som en del af deres følgeforskning, omkring unges lyst og motivation til læring, i sammenhæng til eksperimenter.

Formålet med workshoppen er, at deltagerne får idéer til nye uddannelseseksperimenter og institutionsvist laver en handleplan, der formulerer, hvordan de vil arbejde videre i programmerne under udviklingslaboratoriet med henblik på at inddrage elever og studerende generelt i arbejdet med uddannelseseksperimenterne.

Målgruppe:
- Eksperimentdeltagere og programdeltagere der arbejder med at skabe ny pædagogisk og didaktisk praksis.
- Ledere og andre medansvarlige for programindsatser
- Deltagere i faglige fællesskaber- (eller lignende fora)

Indhold:
På workshoppen skal deltagerne med afsæt i rapporten – generere ideer til, hvordan man kan kvalificere og udvikle eksperimenterne.

Forskerteam præsenterer pointer fra deres arbejde med rapporten. Disse pointer danner afsæt for videndeling mellem eksperimentdeltagerne samt kvalificering og re-design af eksperimenter.

Struktur:
Der afsættes én dag.

3.6 Designworkshop: Pædagogisk praksis og didaktik (aktionsbaseret workshops)

Formål:
Tre mindre designworkshops med pædagogiske og didaktiske temaer. Hver workshop belyser et pædagogisk tema, som har relevans for arbejdet med uddannelseseksperimenter.

Formålet er, at deltagerne får inspiration og perspektiver på pædagogisk praksis og didaktik, som de kan sætte i spil i forhold til at kvalificere nye og igangværende eksperimenter.

Målgruppe:
Eksperimentdeltagere.

Indhold:
Temaet for dagene er forskelligt fra gang til gang. Der er fokus på, hvordan man kan etablere anderledes læringsmiljøer, tænke lærer- og elevrollen på nye måder, og hvordan man kan arbejde med IT og medier i undervisningen. De tre dage udgør ikke et samlet forløb. Dvs. man kan deltage enkelte eller alle dage.

- **Tema: Læringsmiljøer og nye undervisningsformer**
  Motivation
  Aktivitet gennem inddragelse
  Energi og fordybelse
  Formativ feedback
  Autenticitet
  Transfer mellem læringssituationer
  Nye samarbejdsformer

- **Tema: Nye roller for lærere, elever og studerende**
  Facilitering
  Skub og intervention
  Sparring og feedback
  Inddragelse af elever og studerende

- **Tema: IT og medier i undervisningen**
  Formidlingskompetencer med IT og medier for elever, studerende og lærere
  Didaktiske overvejelser ved inddragelse af IT og medier
  Lærerollen og relationen til eleven

Struktur:
Der afholdes tre enkeltstående workshops af tre timers varighed hver, med forskellige temaer indenfor pædagogisk praksis.

3.7 Designworkshop: Forumspil i undervisningspraksis (aktionsbaseret workshops)

Formål:
Indenfor den tværgående indsats Pædagogisk praksis under udviklingslaboratorium for pædagogisk afholdes en workshop over to dage om forumspil i undervisningspraksis.

Formålet med workshoppen er, at deltagerne får kompetencer til at anvende forumspil som pædagogisk værktøj i egen praksis.

Målgruppe:
Eksperimentdeltagere i eksperimenter under program 1 og 2.

Indhold:
- Fagligt oplæg om forumspil
- Workshop med skuespiller Peter Frandsen
- Træning af forumspil i mindre grupper

Struktur:
Der afsættes i alt to dage.

3.8 Netværksdag om kommende eksperimenter

Formål:
Formålet med netværksdagen er at etablere et rum, hvor deltagerne kan inspirere hinanden og aftale eventuelle samarbejder omkring kommende eksperimenter. Der er fokus på sammenhænge mellem eksperimenter og lokale strategi, på organisering og samarbejder om eksperimenter med henblik på sammen at skabe en overordnet plan for, hvilke eksperimenter der skal gennemføres.

Målgruppe:
tværgående forum

Indhold:

- Netværkstid: hvordan arbejder vi fra transformative programhypoteser, lokal strategi til overordnet plan for uddannelseseksperimenter?
- Netværk om udviklingslaboratorier, programmer og forsøgsspor.
- Den videre organisering
- Aktivitetsplan
- Netværkstid / aftaler

Struktur:
Der afsættes i alt tre timer.

4 Kompetenceaktiviteter i Aktionsfasen

Kort om Aktionsfasen

I denne fase gennemfører eksperimentteamet eksperimentets aktioner og indsamler data. Aktionernes formål er at afprøve en ny praksis. Eksperimenttemaet indsamler data under aktionerne. Dette kan for eksempel være via interviews, observationer og spørgeskemaer. Herudover udarbejder eksperimentteamet beskrivelser, refleksioner og illustrationer af de gennemførte aktioner i en Aktionslog. Aktionsloggen gør det muligt at dele og efterfølgende analysere den viden og de erfaringer, der genereres gennem aktionerne.

Følgende kompetencer understøtter særligt arbejdet i Aktionsfasen

- At have en udforskende tilgang til egen praksis (man forholder sig åben og refleksiv til egen og andres praksis)
- "Alle" ressourcer i eksperimentteamet skal supplere hinanden i forhold til at observere med efterfølgende supervision eventuelt i en reflekterende teamstruktur.
- At have evnen til at dokumentere pædagogisk praksis gennem fx drejebøger/ læringsmål mm. (Man kan inden aktionerne sættes i gang detaljeret have beskrevet hvordan og hvilke pædagogiske greb / tilgange man har valgt at anvende / afprøve)
- At sikre en dokumentation – enten gennem observation, skriftlig dokumentation, lyd optagelser eller eventuelt video (her er det vigtigt at orientere sig om formålet med brugen i henhold til fortrolighed mm.)

Aktionsfasens aktører

Laboratorie, Program / forsøgsspors ansvarlig skal have viden om fremdrift og progression i de enkelte eksperimenter gerne gennem et åbent rapporteringssystem (eventuelt fælles it platform eller fælles drev hvor eksperimentlogs lægges ind og løbende opdateres). De programansvarlige har også til opgave at sikre de fornødne ressourcer, således at eksperimentteamet kan opnå den fremdrift og forandringskraft i eksperimentet, som skaber grundlag for ny praksis.

Eksperimentteamet gennemfører aktionerne i praksis. Aktioner er konkrete tiltag, der kan observeres, analyseres og evalueres med henblik på at vurdere, om tiltagene giver brugbare svar på udfordringen. En aktion adskiller sig radikalt fra hverdagspraksis. Aktionerne kan for eksempel være afprøvning af nye didaktiske modeller, nye eksamensformer, nye vejledningsformer eller nye ledelsesformer. Under afprøvning af aktioner skal der indsamles data om, hvilken forandring de nye metoder, værktøjer og modeller skaber i praksis. I det følgende konkretiseres de arbejdsprocesser under aktionsfasen som eksperimentteamet arbejder med:

- forberede aktioner

- *udføre aktioner*
- *løbende justere aktioner*
- *udforske praksis og indsamle data*
- *reflektere over data i forhold til ønsket praksis*

Inden aktionerne kan gennemføres, må eksperimentteamet forberede dem. Forberedelsen afhænger af det design, der er fastlagt og beskrevet i eksperimentets designfase. Eksperimentteamet udarbejder beskrivelser og illustrationer af de aktioner, der skal gennemføres i *Aktionslogen.* Eksperimentteamet sørger for, at alle er klar på at gennemføre eksperimentets aktioner for eksempel ved hjælp af udarbejdelse af en drejebog for eksperimentet.

Udførelse af aktioner sker på baggrund af det planlagte design. Det er i aktionerne, at eksperimentteamet afprøver og afsøger forskellige nye mulige løsninger på de udfordringer, der er identificeret i deres praksis. En vigtig pointe er, at nogle fra eksperimentteamet gennemfører aktionerne, mens andre samler data ind. De eksperimentdeltagere, der udfører aktioner, intervenerer i praksis ved for eksempel at udføre et undervisningsforløb, hvor elever og studerende, som noget nyt, skal præsentere et projekt for virksomheder. At udføre aktioner kræver et særligt kendskab til konteksten. Samtidig vil der være deltagere i eksperimentteamet, der udforsker praksis og samler data ind. Ofte vil det i denne sammenhæng være nødvendigt at lære sig nye metoder eller kompetencer i forhold til at kunne udføre aktionerne.

Ambassadører. Der skal ligeledes være ambassadører (strategiske medledere) der kan understøtte arbejdet med at gennemføre aktioner, både indenfor didaktik og pædagogik, samt faglig sparring indenfor det felt hvori der eksperimenteres. Det kan også her være behov for at ambassadører med indgående kendskab til metoden, kan understøtte eksperimentteamet i feltarbejdet under aktionerne. Ambassadørerne skal i aktionsfasen understøtte eksperimentteamet ved dataindsamling og løbende refleksioner over aktionerne og de efterfølgende møder, således at eksperimentteamet samler tegn på forandringer under aktionerne med henblik på den efterfølgende analyse.

I det følgende gennemgår vi udvalgte kompetenceworkshops, som vi har afholdt i Uddannelseslaboratoriet, og som kan understøtte arbejdet med uddannelseseksperimenter i Aktionsfasen.

4.1 Eksperimentcirkler (aktionsbaseret workshops)

Formål:
Formålet med eksperimentcirklerne er samarbejde mellem forsker /udvikler og eksperimentteam med henblik på at få og give input, som kvalificerer såvel indholdet i uddannelseseksperimenterne som arbejdet med den eksperimenterende metode. Derudover skal eksperimentcirklerne bruges til videndeling om uddannelseseksperimenter på tværs af partnerinstitutionerne. Kort sagt er formålet med eksperimentcirklerne

- At producere viden og kompetencer sammen, som kan bruges til at udvikle og forandre undervisningspraksis via eksperimenter
- At producere den viden og praksis sammen, der skal til for at lave gode eksperimenter, der skaber værdi for elever og studerende
- At give tid og rum til, at undersøge og reflektere over egen praksis i eksperimenterne
- At mødes og dele viden og erfaringer på tværs af institutioner og uddannelser og dermed bane vejen for spredning

Målgruppe:
På eksperimentcirklerne får de deltagende lærere, undervisere, vejledere, konsulenter tid og rum til at reflektere over deres praksis, og gennem dialog og gensidig påvirkning udvikler de både deres respektive praksis og virke og deres syn på den problematik eller udfordring, som cirklens arbejde handler om.

Indhold:
Eksperimentcirklerne er en række projektarbejdsdage, som bliver faciliteret af konsulenter fra projektets vidanspartnere og projektgruppen i Uddannelseslaboratoriet. Eksperimentcirklerne er inspireret af en metode kaldet Forskningscirkler, udarbejdet af professor i pædagogik, Sven Persson, Malmö Högskola. Derudover er eksperimentcirkler udviklet på baggrund af et pilotprojekt i Uddannelseslaboratoriet inden for programmet nye karriereveje.

Det er intentionen med en eksperimentcirkel, at den forståelse og viden som produceres her via uddannelseseksperimenterne, skal føre til en forandring af eksisterende undervisningspraksis.

De eksperimentdeltagere, der skal samarbejde i en eksperimentcirkel, vil få kompetenceudvikling der sker i tættere sammenhæng med de eksperimenter, som de gennemfører. Derudover bliver der også rig mulighed for at sparre med andre eksperimentteams og med de konsulenter, der faciliterer eksperimentcirklerne.

Desuden udvikler deltagerne viden sammen, som er anvendelig både for lærerne, underviserne, vejlederne og for konsulenten/udforskeren.

Struktur:

Tre dage. Første dag omhandler arbejdet i designfasen, anden dag omhandler arbejdet i aktionsfasen og sidste dag omhandler arbejdet i analyse- og evalueringsfasen (fund og mønstre). Hver cirkel er aktionsbaseret kompetenceaktiviteter i hver af de tre faser. Vi vælger kun at beskrive Eksperimentcirkler under aktionsfasen.

I laboratoriet holdt vi 3x 3 eksperimentcirkler inden for udviklingslaboratoriernes programmer

- Eksperimentcirkel: Erhvervsrettet innovation
- Eksperimentcirkel: Talentudvikling og motivation som pædagogisk afsæt
- Eksperimentcirkel: Nye samspilsformer mellem uddannelse og erhverv

4.2 Antropologisk ledelse (aktionsbaseret workshops)

Formål:

Målet er at styrke deltagernes kompetencer i at oversætte, analysere og reflektere over egen praksis og bruge det i deres ledelse. Dette skal ske ved at der efterfølgende igangsættes uddannelseseksperimenter. Antropologisk ledelse sætter scenen for en ny måde at tænke ledelse på. Ledelse, der tør udfordre det velkendte, bevæge sig bag om forforståelsen og lade ledelsesbeslutninger tage afsæt i praksisnære erfaringer, ved selv at tage plads blandt dem, der ledes. I Uddannelseslaboratoriet giver den antropologiske tilgang dermed mulighed for at arbejde systematisk og vidensbaseret med at forandre praksis.

Målgruppe:
Målgruppen for Antropologisk ledelse er ledelsesressourcer, der f.eks. arbejde/arbejder i faglige fællesskaber.

Indhold:
Et centralt omdrejningspunkt i antropologisk ledelse er, at de forandringer, man som leder er med til at skabe, virker og giver mening i institutionen. I den sammenhæng er feltarbejde afgørende, fordi det kan give nye og andre typer af indsigter, som en færdig rapport eller statistik ikke altid kan. Tankegangen bag konceptet Antropologisk ledelse er, at antropologiens nysgerrige og undersøgende tilgang kan sætte retning for at gå på udforskning i egen praksis og stille spørgsmålstegn ved selvfølgeligheder.

Deltagerne bliver præsenteret for antropologiske metoder, der med et tillidsbaseret afsæt kan føre ledelsen tættere på hverdagspraksis i institutionen. Samlet set kan de antropologiske metoder bidrage til at skærpe vores fokus på det, der i institutionen fungerer, og det der udfordrer.

Der vil blive arbejdet med udgangspunkt i spørgsmålene: Hvordan forholder jeg mig åben og undersøgende til min egen praksis? Og hvordan kan jeg få nye indsigter, så jeg som leder bedre kan styre udviklingen i vores kerneydelser?

Der er fokus på:

- Bærende principper og genstandsområder i antropologien
- Kultur
- Livsverdener – for-forståelser og refleksion
- Feltarbejde i egen uddannelsesinstitution
- Oversættelse – fra feltarbejde til viden der skaber værdi og mening i institutionen

Deltagerne vil mellem anden og tredje kursusdag blive sat til at lave feltarbejde i egen institution. Det forventes, at deltagerne gør sig notater, laver observationer mm.

Struktur:
Der afsættes i alt tre dage.

5 Kompetenceaktiviteter i Analyse- og evalueringsfasen

Kort om Analyse- og evalueringsfasen

I denne fase opsamles, evalueres og vurderes eksperimentet. Eksperimentteamet analyserer eksperimentets resultater og processer og fremhæver de data, der i særlig grad repræsenterer vigtige indsigter, erkendelser eller opdagelser som fund. Flere entydige fund danner et mønster. Er der for eksempel gennemført en række interviews, kan kodning være en strategi til at identificere fund og mønstre. Analysens fund kan underbygge den transformative hypotese, eller der kan være fund, som viser andre retninger. Formålet med at gå på opdagelse i sit data er herefter at vurdere og evaluere i hvilken grad og hvordan, eksperimentet har medvirket til at skabe ny tænkning eller nye praksisformer.

Følgende kompetencer understøtter særligt arbejdet i Analyse- og evalueringsfasen

- Kunne foretage en objektiv, systematisk analyse af data
- Kunne vurdere eksperimentets forandringskraft og konceptualiseringspotentiale
- Kunne anbefale næste skridt i forhold til eksperimentets videre udvikling
- Solid viden og erfaring med analysearbejde
- Kunne være garant for objektivitet i analysearbejdet
- Kunne vurdere eksperimentets forandringskraft i forhold til indsats og strategi
- Kunne videreformidle viden om analysearbejde til eksperimentteamet, så kompetencen opbygges i teamet

Analyse- og evalueringsfasens aktører

Udviklingslaboratorier- Programgruppe (fagligt fællesskab). Skal være kompetente til at vurdere de analyser som eksperimentteamene udarbejder. Det skal være muligt at kunne vurdere analysens gyldighed og dermed om eksperimentet har den ønskede forandringskraft. Her er det afgørende at analysen kan vurderes op imod den transformative hypotese og prototypen på ny forbedret praksis. Dette kræver indsigt i både den faglige og didaktiske praksis indenfor feltet, og det kræver

indsigt i databehandling og analysearbejde, når eksperimentet skal vurderes til at fortsætte eller stoppe.

Eksperimentteamet. Skal kunne forholde sig objektivt, systematisk og analyserende til de data der er indsamlet under aktionerne. De skal kunne udtrække mønstre af de tegn der er indsamlet, og derved kunne vurdere eksperimentets forandringskraft i forhold til den transformative hypotese og prototypen på ny forbedret praksis. På baggrund heraf, skal de kunne sammenfatte en analyse, som skal kunne forstås og vurderes af bl.a. indsatsniveauet. Eksperimentteamet skal kunne komme med anbefalinger i forhold til om eksperimentet skal redesignes og gennemføre endnu en iteration, eller om det skal lukkes eller om det har så stor en forandringskraft, at det kan konceptualiseres og videre implementeres. Dette kræver en bred indsigt i generel praksis indenfor området, både hvad angår det faglige og det pædagogisk/didaktiske felt.

Ambassadørerne. Skal kunne understøtte eksperimentteamet med viden, vejledning og sparring omkring bearbejdning og analyse af data. De skal kunne kvalificere analysearbejdet, og være med til at sikre objektivitet og systematik. De skal ligeledes være med til at videregive kompetencerne til eksperimentteamet. Ambassadørerne skal også kunne deltage i vurdering af eksperimentets forandringskraft, og skal kunne understøtte teamets anbefalinger også ud fra en strategisk vinkel.

I det følgende gennemgår vi udvalgte kompetenceworkshops, som vi har afholdt i Uddannelseslaboratoriet, og som kan understøtte arbejdet med uddannelseseksperimenter i analyse- og evalueringsfasen.

5.1 Evalueringsuddannelse

Formål:
Indsamling af solide data er et centralt element i udvikling og dokumentation af de resultater, som uddannelseseksperimenterne fører til. Evalueringsuddannelsen bidrager til at styrke arbejdet med denne opgave i eksperimenterne.

Formålet med workshoppen er, at deltagerne får viden om værktøjer og metoder indenfor evaluering, som kan understøtte evalueringsdesignet i eksperimenter.

Målgruppe:
Eksperimentdeltagere og ambassadører der skal arbejde med evaluering af eksperimenter i uddannelsesinstitutionen.

Indhold:
I løbet af de to første dage bliver deltagerne introduceret til forskellige evalueringsperspektiver og –metoder, herunder særligt:

- Indsigt i grundlæggende teorier om evaluering
- Kendskab til forskellige evalueringsredskaber

- Indsigt i metodevalg
- Indsigt i forandringsteori
- Indsigt i at arbejde ud fra en antropologisk tilgang
- Kendskab til eksperiment- og programmål

Workshoppen vil være en kombination af teoretisk viden, praktiske øvelser og inspiration til evaluering af eksperimenter i egen institution.

Der vil blive arbejdet med cases som underviserne medbringer, og som er eksemplariske i forhold til det aktuelle fokus der arbejdes med. I perioden mellem de to første dage og den sidste dag arbejdes der med en evalueringsopgave i egen praksis.

Den viden og de metoder og værktøjer man bliver introduceret til på forløbet, skal fungere som afsæt for udvikling af nye ideer og kvalificering af eksisterende uddannelseseksperimenter. På baggrund af ideerne skal man formulere transformative eksperimenthypoteser og forslag til formuleringer af konkrete uddannelseseksperimenter.

I perioden mellem de to første dage og den sidse dag arbejdes der med observation i egen praksis og med at beskrive og tilrettelægge et/flere eksperimenter sammen med det eksperimentteam, der skal arbejde sammen om eksperimentet.

Struktur:
I alt afsættes tre dage.

6 Kompetenceaktiviteter i Konceptualiseringsfasen

Kort om konceptualiseringsfasen
I denne fase forenkles og konkretiseres eksperimentets resultater med henblik på at udvikle koncepter, der kan blive anvendt og/eller arbejdes videre med i andre uddannelsespraksisser og kontekster. Som et skridt på vejen til at udvikle koncepter fremdrages *konceptualiserbare* elementer, som er vores betegnelse for værktøjer, metoder og/eller modeller, der er blevet konkretiseret som viden eller praksis, der kan anvendes generelt og ikke blot i den lokale kontekst. Når vi udarbejder et koncept, er det på baggrund af prototypen for ønsket praksis. Det er centralt, at konceptualiseringen er af en åben karakter, der kan oversættes ind i andre kontekster.

Følgende kompetencer understøtter særligt arbejdet i konceptualiseringsfasen

- Evnen til kun kunne trække konceptualiserende elementer ud af eksperimentbeskrivelserne.
- Se helheder og være bevidst om aftagergruppen / målgruppen for et sådant koncept.
- Kunne præsentere resultaterne fra eksperimenterne i en let og overskuelige facon samt kunne formidle den proces man har gennemgået i eksperiments aktioner.

Konceptualiseringsfasens aktører

Eksperimentteamet. Skal arbejde meget konkret og målrettet på at udvikle og designe koncepter som kan bruges i andre kontekster end der hvor det er udviklet.

Udviklingslaboratorier- Programgruppe (fagligt fællesskab) skal have en bevågenhed på at få designet et tydeligt modtager set-up for alle erfaringerne i eksperimenterne, således at de enkelte eksperimentteams oplever at der er interesse i organisationen for at modtage og anerkende og implementere de udviklende resultater.

Ambassadører skal arbejde med at understøtte de processer der kan føre til, at et eksperiments fund og mønstre kan gøres til konceptualiserbare elementer. Ambassadørernes rolle kan være at tage et helikopterblik, således at vurdering af resultaternes robusthed i forhold til at kunne implementeres i andre praksisser, kommer i fokus. På denne måde kan ambassadørerne styrke eksperimentteamets arbejde med at skabe koncepter.

I det følgende gennemgår vi udvalgte kompetenceworkshops, som vi har afholdt i Uddannelseslaboratoriet, og som kan understøtte arbejdet med uddannelseseksperimenter i konceptualiseringsfasen.

6.1 Konceptualiseringsværksteder (aktionsbaseret workshops)

Formål:
Konceptualiseringsværksteder igangsætter processen med at udarbejde uddannelseskoncepter med afsæt i de gennemførte uddannelseseksperimenter.

Målgruppe:
Eksperimentdeltagere og øvrige der har kendskab til uddannelseseksperimenterne.

Struktur:
Der afholdes tre konceptualiseringsværksteder for arbejdsgrupper, der har kendskab til de gennemførte uddannelseseksperimenter.

Indhold:

- Første værksted:
    - Trin 1: Her er der et oplæg om, hvordan man kan identificere metoder, værktøjer og modeller (konceptualiserbare elementer). Herudover hvordan man kan identificere særlige opmærksomhedspunkter og anbefalinger, der skal tages i betragtning i forbindelse med ibrugtagning af elementerne. Denne operationalisering sker på det enkelte eksperimentniveau.

    - Trin 2: Her arbejder arbejdsgrupperne med at identificere metoder, værktøjer, modeller, opmærksomhedspunkter og anbefalinger. Dette arbejde fortsætter eventuelt efter afsluttet værksted. Arbejdet udgør de første trin på vejen til uddannelseskoncepter.

- Andet værksted:

- Trin 3: Her er der et oplæg om, hvordan metoder, værktøjer og modeller såvel som opmærksomhedspunkter og anbefalinger på tværs af uddannelseseksperimenter tilsammen kan danne grundlag for nye uddannelseskoncepter.

- Trin 4: Her arbejder arbejdsgrupperne med at udvælge de uddannelseseksperimenter, der indeholder konceptualiserbare elementer og dermed kan bidrage til udarbejdelse af, der går på tværs af de enkelte uddannelseseksperimenter. Her fremhæves også særlige opmærksomhedspunkter og anbefalinger, der skal tages i betragtning i forbindelse med ibrugtagning af konceptet. Herudover skabes der afklaring omkring, hvem konceptet henvender sig til såvel som hvor og hvordan, det skaber værdi. Arbejdet udgør de næste trin på vejen til uddannelseskoncepter.

- Tredje værksted:
  - Trin 5: Her arbejder arbejdsgrupperne med den endelige udformning og udarbejdelse af uddannelseskoncepter, der indeholder udvalgte og bearbejdede metoder, værktøjer og modeller. Målet er at skabe uddannelseskoncepter, der sætter retning for ny og forbedret praksis.

6.2 Eksperimentværksteder med fokus på formidling (aktionsbaseret workshops)

Formål:
Formålet med eksperimentværkstederne er at arbejde med at generalisere den viden, de data og erfaringer deltagerne har fået gennem eksperimenterne, så det kan formidles og ibrugtages af andre.

Målgruppe:
Alle eksperimentdeltagere inden for den enkelte indsats. Dvs. både deltagere i afsluttede og i igangværende eksperimenter.

Indhold:
- Konceptualiseringsteknikker
- Metode og indsamlingsteknikker
- Fælles kvalificering af koncepter og generaliserbar viden
- Kommunikation og præsentation

Første eksperimentværksted er et opstartsværksted, hvor deltagerne arbejder med det data, som de har indsamlet i eksperimenterne. I de næste værksteder arbejder deltagerne med at omforme centrale pointer og data fra eksperimenterne til koncepter. Det kan være modeller, cases, tekster, plakater mm.

Struktur:
Der afholdes i alt fire eksperimentværksteder for hver af de forskellige programindsatser. De fire værksteder udgør ikke et samlet forløb, så man behøver ikke nødvendigvis at deltage i alle fire.

7 Kompetenceaktiviteter i Implementerings- og spredningsfasen

Kort om Implementerings- og spredningsfasen

I denne fase modtages resultaterne af uddannelseseksperimentet, og der lægges en plan for, hvordan og i hvilket omfang erfaringerne og koncepter for ny praksis kan spredes og implementeres, mere bredt på uddannelsen. Spredning handler, med andre ord om at udbrede forbedringerne til andre. Oversættelse og fælles meningsskabelse på alle niveauer i organisationen er en vigtig del af den samlede implementeringsproces. I processen gentænkes værdien af det eksperimenterende arbejde, så det kan implementeres i en hverdagspraksis og tage form som et færdigudviklet koncept. Det kræver oversættelse at sprede uddannelseseksperimenter fra en uddannelseskontekst til en anden.

Følgende kompetencer understøtter særligt arbejdet i Implementerings- og spredningsfasen

- Strategisk indsigt
- Indgående viden om organisationskontekst
- Indgående viden om gængs praksis
- Viden om generel implementeringsplanlægning og erfaring med implementeringsredskaber
- Viden om generel implementeringsplanlægning og erfaring med implementeringsredskaber
- Kunne lede processer i forbindelse med gennemførelse af implementeringen
- Viden om generel implementeringsplanlægning og erfaring med implementeringsredskaber
- Indgående kendskab til organisationens forskellige kontekster og praksisser
- Kunne oversætte koncepter fra en kontekst over i en anden kontekst så det stadig er meningsfyldt for modtagerne

Den viden, der udvikles skal ikke kun bruges lokalt, men bringes i spil på mange niveauer; dvs. på tværs af fag, organisationer og aktører i organisationen. Derfor kan der med fordel afholdes en række aktiviteter, der netop sætter fokus på videndeling, spredning og implementering.

Formålet med videndelingsaktiviteterne er også, at der etableres fora, hvor aktører kan netværke og inspirere hinanden. Forventningen med disse aktiviteter er, at der sker en deling af viden og erfaringer både lokalt og på tværs af organisationer.

Det kan for eksempel være videndeling og spredning af viden og erfaringer fra uddannelseseksperimenter, der inspirer til at ændre praksis, igangsætte nye eksperimenter mm.

Implementerings- og spredningsfasens aktører

Udviklingslaboratorier- Programgruppe (fagligt fællesskab). Det en central kompetence, at kunne analysere hvor i organisationen resultaterne vil kunne bibringe den største værdi. Dette kræver faglig viden om feltet og en indgående viden om gængs praksis. Det er også vigtigt, at man er bevidst om de kontekst-forskelle der måtte være i organisationen således, at resultaterne kan

nedbrydes og oversættes mest hensigtsmæssigt i implementeringsøjemed. Værdien af implementeringen skal kunne ekspliciteres og der skal udarbejdes indikatorer på, at implementeringen går efter planen og bidrager til strategien på området. Samtidig er det afgørende, at det enkelte eksperimentkoncept ses i en større sammenhæng med andre koncepter og anden udviklingsimplementering.

*Eksperimentteamet ska*l kunne bistå, at resultatet og konceptualiserbare elementer eller et fuldt koncept af et uddannelseseksperiment kan modtages af andre med uddybende forklaringer og detaljeringer. Eksperimentteamet skal også kunne bistå ved selve implementeringsprocessen, hvis det er en del af organisationens implementeringsplanlægning og det kan bidrage til en øget værdiskabelse.

Ambassadørerne. Skal understøtte modtagelsesarbejdet med generel viden om konceptets implementeringsegnethed i forhold til organisationens forskellige kontekster. De skal også kunne oversætte konceptet ind i den kontekst hvori konceptet skal implementeres.
Det kræver således et indgående kendskab til praksis og kultur på tværs af organisationen, så konceptets kerneresultater kan nedbrydes og forklares på en måde så det skaber mening og værdi hos de der skal implementere resultaterne i egen praksis.
De skal ligeledes kunne understøtte og planlægge og gennemføre aktiviteter og processer i forbindelse med selve implementeringen.

I det følgende gennemgår vi udvalgte kompetenceworkshops, som vi har afholdt i Uddannelseslaboratoriet, og som kan understøtte arbejdet med uddannelseseksperimenter i Implementerings- og spredningsfasen.

7.1 Eksperimentbazarer (aktionsbaseret workshops)

Formål:
At videndele om eksperimenters resultater i institutioner eller på tværs af institutioner.

Målgruppe:
Ledere og eksperimentteam, enten på en institution eller tværinstitutionelt

Indhold:
Eksperimentbazar kan gennemføres både internt på institutionen og tværinstitutionelt.
Eksperimentbazar er særligt brugbar til at sprede eksperimenters resultater og derfor skal denne aktivitet først afholdes, når eksperimenterne er evalueret færdige og konceptualiseret. Så kan man nemt og overskueligt præsentere eksperimenternes resultater.

Struktur:
En eksperimentbazar kan bestå af fire sammenhængende dele: en kort præsentation af eksperimenter, en eksperimentbazar hvor teams præsenterer deres resultater, deltagerne vurderer hvilke resultater der skal implementeres i egen praksis, og der sker en central opsamling på, hvem

der har brug for at vide mere for at kunne implementere resultaterne. Bazaren skal opfattes som et eksempel på, hvordan man kan strukturere en proces til spredning af eksperimenternes resultater og koncepter til andre praksisser.

Varighed:
Fra 3 timer til en hel arbejdsdag, alt efter hvor mange koncepter der skal spredes.

7.2 Erfaringsakademier (aktionsbaseret workshops)

Formål:
Erfaringsakademierne sætter fokus på eksperimenter og den viden og erfaring, der er udviklet gennem disse. Erfaringsakademierne er videndelingsfora, hvor Uddannelseslaboratoriets partnerkreds, herunder for eksempel eksperimentdeltagere, ambassadører og ledelse kan dele erfaringer fra arbejdet med eksperimenter. Det kan for eksempel være viden, der er genereret i eksperimenterne, men også erfaringer omkring metodebrug, tilrettelæggelse af eksperimenter, samarbejde i eksperimentteamet mm.

Formålet med erfaringsakademierne er at videndele, sprede resultater, netværke og inspirere hinanden til at igangsætte nye eksperimenter eller kvalificere eksisterende eksperimenter.

Målgruppe:
Eksperimentdeltagere, ambassadører, ledere, mellemledere m fl. Alle fra partnerinstitutionerne, der har interesse i at høre om viden og erfaringer udviklet i eksperimenter.

Indhold:
I en række workshops vil der være præsentationer af de eksperimenter, partnerne har arbejdet med i den givne projektperiode. I hver workshop præsenterer eksperimentteamet sit eksperiment og lægger op til dialog på baggrund af konkrete erfaringer og resultater fra eksperimentet.

- Tre workshop-runder med præsentation og dialog om uddannelseseksperimenter inden for seks programmer:
  - Erhvervsrettet innovation
  - Motivation og talent
  - Fag og faglighed på nye måder
  - Praksislæring på nye måder
  - Nye ledelsesformer
  - Nye vejledningsformer
- Netværk

Struktur:
Der afsættes tre dage af tre timers varighed.

7.3 Konference

Formål
En hel dag hvor der sættes fokus på, hvordan viden, resultater og erfaringer fra projektet bidrager i forhold til fremtidens uddannelser. Konferencen skal samle viden om den udviklede metode og sprede afprøvet god praksis fra eksperimenterne.

Indhold
Konferencen handler om at sætte spot på aktuelle tendenser i det uddannelseslandskab projektet slippes ud i. Dette sker ved oplægsholdere, der kan bidrage med nyeste tendenser. Der vil være mulighed for at deltage i debatter, der giver projektets dannelsesforståelse et reality check. Der vil være en workshop afholdt af de grupper der har arbejdet med eksperimenter indenfor programmerne, hvor der er mulighed for videndeling og udveksling af erfaringer og koncepter. Med dig hjem vil du få bud på ny praksis, metoder og værktøjer, der er udviklet gennem de mange uddannelseseksperimenter.

Målgruppe:
Leder, mellemledere, eksperimentdeltagere, ambassadører og andre interesserede i og omkring Uddannelseslaboratoriet.

Struktur:
Der afsættes én hel dag.

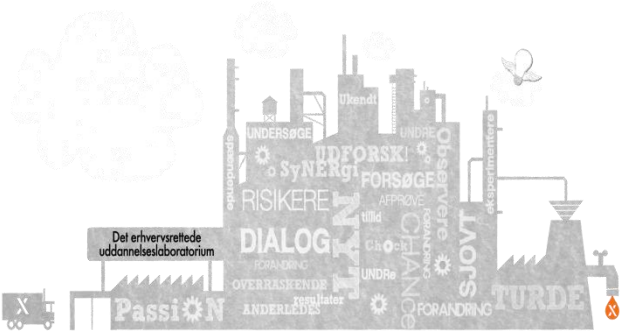
Følgende boks viser et eksempel, som er programmet for Uddannelseslaboratoriets Afslutningskonference:

Program:
08.30 Velkomstkaffe og morgenmad
09.15 Tak for tre år med eksperimenter på kanten
09.45 Midt i et nyt uddannelsesparadigme?
10.30 Pause
10.45 Besøg udviklingslaboratorierne
11.55 Udforsk eksperimentlandskabet
12.30 Frokost
13.05 Debat: Erhvervsrettet dannelse – dannelsesforståelse til reality check
13.55 Ledelse af samarbejdsdrevet innovation – eksperimenter som driver
14.35 Pause
14.45 Eksperimenter og udviklingslaboratorier - et metodisk bud på veje til forandring
15.20 Afslutningstale
15.30 Tak for i dag!

Målgruppe:
Ledere, mellemledere, eksperimentdeltagere, ambassadører og andre interesserede i og omkring Uddannelseslaboratoriet.

Struktur:
Der afsættes én hel dag.

Fotos fra Uddannelseslaboratoriets afslutningskonference, den 8. oktober 2014.



7.5 Lanceringsreception

Formål: at lancere de slutprodukter der er udviklet i projektet, og give mulighed for at spørge ind til produkterne hos de ansvarlige forfattere, således at slutprodukter kommer i anvendelse umiddelbart efter lanceringen.

Målgruppe: Ledere, ambassadører, eksperimentteams, programgrupper og interessenter fra f.eks. Undervisningsministeriet, Region H og Erhvervsstyrelsen

Indhold:

- Præsentation af de udviklede slutprodukter.
- Besøg hos de enkelte forfattere af materialer, for nærmere information om anvendelse
- Fælles netværkstid

Struktur: Receptionen varer ca. 2,5 timer

7.6 Videndeling om fagligt indhold fra studieture

Formål:
I Uddannelseslaboratoriet har vi afholdt Studieture indenfor programmerne som har inspireret og opdateret eksperimentteams på nyeste viden indenfor de områder de eksperimenter indenfor. Studieturene har dannet grundlag for at kvalificere allerede igangværende eksperimenter og har været afsæt for igangsættelse af nye eksperimenter. Studieturene er feltbesøg, hvor deltagerne henter viden og inspiration fra uddannelsesinstitutioner i det land, de besøger. I forbindelse med hver studietur mødes studietursdeltagerne to gange. Før studieturen afholdes et briefing-møde og efter studieturen afholdes et debriefing-møde.

Formålet med briefing- og debriefingmøderne er, at deltagerne samler relevante pointer, viden, inspiration og anbefalinger fra studieturen i en rapport, som de videregiver til:

- Programgruppen, som beslutter, hvad og hvordan de vil bruge anbefalingerne
- Den internationale arbejdsgruppe i Uddannelseslaboratoriet, som skal bruge det i deres opsamling og endelige afrapportering.

Målgruppe:
Studietursdeltagere.

Indhold:
Til briefing-mødet indgår deltagerne aftaler om, hvordan informationerne fra studieturen skal opsamles, til hvilket formål og af hvem. De tilrettelægger desuden, hvordan hver enkelt deltager bidrager til out-put-produkter fra turen: en social rapport og en faglig rapport (feltnoter). Endelig vil deltagerne få information om destinationen og praktiske forhold.

Debriefing-mødet tager udgangspunkt i et notat, som hver deltager har forberedt hjemmefra ud fra spørgsmålene:

- Hvilken inspiration tager du med dig og mener, har relevans for Uddannelseslaboratoriet og din institution?
- Hvor og hvordan kan du se, at du kan bruge inspirationen fra studieturen, i din hverdagspraksis fremadrettet?
- Hvad er dit generelle indtryk og udbytte: oplevelser, indtryk, ligheder og forskelle, refleksioner?
- Hvordan kan man formidle turen i din institution?

Struktur:

- Studietur for koordinatorer, Holland: 4 dages varighed.

- Nye Vejledningsformer, England:
  Briefing: 1 dag, Studietur: 4 dage, Debriefing: 1 dag.

- Motivation og talent:
  Briefing: 1 dag, Studietur: 3 dage, Debriefing: 1 dag.

- Erhvervsrettet innovation:
  Briefing: 1 dag, Studietur: 4 dage, Debriefing: 1 dag.

- Nye ledelsesformer:
  Briefing: 1 dag, Studietur: 4 dage, Debriefing: 1 dag.

Sådan griber de karrierevejledning an i England

18. december, 2013 Uddannelseslaboratoriet

Vejledere som facilitatorer, mentorordninger med virksomheder og branding af vejledning. Det og meget mere gjorde indtryk på en gruppe vejledere fra Uddannelseslaboratoriet, der tog til London for at finde inspiration til kommende eksperimenter.

11 vejledere fra partnerinstitutioner i Uddannelseslaboratoriet tog på tre dages studietur til London. Formålet med turen var at se på tendenser indenfor karrierevejledning og søge inspiration til nye eksperimenter i Uddannelseslaboratoriet. Programmet var pakket med besøg på engelske universiteter og ungdomsuddannelser, som kunne giver perspektiver på karrierevejledning.

Hvordan kan jeg være til nytte for dig?
Med på turen var Tove Christensen fra Uddannelseslaboratoriet, som her fortæller:

”Noget af det jeg oplever gjorde størst indtryk i gruppen og hos mig selv, var et besøg på Canterbury University i Christchurch. Her hørte vi bl.a. Barbara Bassot, som forsker inden for vejledning, tale om CTS (CarreerThinking Session).

CTS tager udgangspunkt i, at man i karrierevejledning arbejder med mennesker i transformation, hvis hele liv er involveret. Det er den vejledte selv, der skal resonere sig frem til og træffe beslutningerne om sin karriere. Og som vejleder skal man facilitere et rum for refleksion til den vejledte – man skal ikke rådgive. I stedet for at vejlederen spørger *’hvordan kan jeg hjælpe dig?*’ skal han eller hun spørge *’hvordan kan jeg være til nytte for dig?’* Incitamentet til handling ligger hos den vejledte.”

No quick fix
”I toget på vej tilbage til London, gik snakken engageret om dagens oplæg, hvor begge forskere Hazel Reid og Barbara Bassot havde understreget, at vejledning tager tid. Netop fordi det handler om mennesker i transformation, er der No quick fix”, fortæller Tove.

Få en mentor fra en virksomhed
”Et andet besøg som gjorde stort indtryk var University of East London, hvor vi mødte Femi Bola, som er leder af deres vejledningsafdeling”, siger Tove.

”Her har de opbygget et tæt samarbejde med en række virksomheder med afsæt i, at virksomheder i England ifølge lovgivningen har CSR-forpligtelse. Forpligtelsen brugte de sådan, at de studerende kunne ansøge om at få en mentor i en given virksomhed indenfor deres fag, som de havde månedlige møder med.”

Branding af vejledningen – så kan de finde os
”På University of East London er der ikke mange midler til rådighed til vejledning, så de har måttet tænke kreativt og bruge de forhåndværende søm. De har lavet en hjemmeside, hvor de studerende kunne blive klædt på til at ’vejlede sig selv’. Her ligger relevante oplysninger og tests, som de studerende kan tage.

Femi Bola pointerede, at man må skabe synlighed omkring vejledningen, fordi de der har brug for vejledning ofte ikke opsøger det selv. Derfor må man gøre meget ud af at brande vejledningen. De har fx selvstændigt logo og hjemmeside,” siger Tove.

Stof til eftertanke
På trods af et par benspænd – et forsinket fly og en madforgiftning – meddeler gruppen at de har haft en meget dejlig og inspirerende tur. Selvom programmet var fyldt, blev der heldigvis lidt tid til at købe souvenirs og gå rundt i Londons julepyntede gader.

”Der har været rigtigt meget stof til eftertanke og en masse perspektiver, som vi kan bruge direkte i de eksperimenter vi skal til at planlægge. Det var svært at fordøje det hele undervejs, så i januar holder vi en opsamlingsdag, hvor vi fokuserer på at trække inspirationen ind i de kommende eksperimenter. Gruppen er i den grad blevet rystet sammen, og der ligger mange ideer til samarbejde og god synergi”, afslutter Tove Christensen.

7.7 Tema-akademier: Videndeling

Formål:
Tema-akademierne sætter fokus på aktuelle temaer og tendenser. Det kan være temaer, som er relevante i forhold til Uddannelseslaboratoriets programmer, eller som mere generelt er aktuelle på den pædagogiske dagsorden.

Formålet med tema-akademierne er at formidle viden fx i form af aktuelle undersøgelser og politiske tiltag, som kan bidrage med input til eksperimenter, eller som Uddannelseslaboratoriet vil imødekomme gennem eksperimenter.

Med tema-akademierne skabes et rum, hvor partnerne i fællesskab kan reflektere over, hvordan det aktuelle tema kan sættes i spil i forhold til praksis i partnerinstitutionerne. Desuden er netværk et vigtigt fokus.

Indhold:
Tema-akademierne består af oplæg samt workshops og diskussioner, hvor der reflekteres over det relevante tema i forhold til praksis.

Struktur:
Der afsættes tre timer til hvert tema.

Hvordan lærer vi af hinandens eksperimenter?

80 eksperimentdeltagere og andre interesserede mødtes for at udveksle erfaringer om arbejdet med at eksperimentere, da Uddannelseslaboratoriet havde erfaringsakademi den 27. november 2013. I særligt fokus var spørgsmålet om, hvordan man spreder og implementerer viden og erfaringer fra eksperimenterne.

10. december, 2013
Uddannelseslaboratoriet

Spredning og implementering af god praksis
Dorrit Sørensen, projektchef i Uddannelseslaboratoriet åbnede erfaringsakademiet med at understrege, hvor vigtigt det er, at Uddannelseslaboratoriets partnere står sammen i at løse udfordringen omkring implementering og spredning af god praksis skabt i eksperimenterne.

”De forandringer vi skaber i eksperimenterne skal leve videre. Det er ikke nok, at de bliver afrapporteret. I den kommende tid i Uddannelseslaboratoriet vil vi se på, hvordan vi kan geare til hurtigt og værdiskabende at implementere ny praksis. Vi må se på, hvilke kriterier der skal til for at beslutte, hvad der er ny og nyttig viden, og derigennem, hvordan vi udvikler en kultur, hvor vi arbejder refleksivt med vores hverdagspraksis”.

Samarbejde på tværs giver nye perspektiver
Anne Holm Sjøberg, udviklingschef i Region Hovedstaden, fortalte herefter om Region Hovedstadens perspektiv på implementering og spredning.

”Et samarbejde med mange forskellige aktører på tværs af organisationer har stor regional værdi. Der er gode muligheder for at skabe synergi. Og når projektet har mange partnere, er der gode muligheder for at bringe mange perspektiver i spil og blive klogere sammen. Samarbejdet på tværs ’tvinger’ projektet til at tænke i løsninger, der er holdbare i forskellige sammenhænge.”

Lad os evaluere forandringer – ikke kun resultater
”Som uddannelsesinstitutioner er det vigtigt, at vi udvikler en evalueringskultur, hvor man evaluerer og dokumenterer løbende. Når projekter ikke lykkes, er det blandt andet fordi man alt for sent får samlet viden ind”, sagde Anne Holm Sjøberg.

”Vi skal også fokusere på, hvad det er, vi forandrer. Politikere fokuserer ofte mest på resultater, men vi ved, at det i realiteten er forandringen og læringen, der virkelig rykker noget i organisationen. Det er forandringen og læringen, der burde dokumenteres og videregives i organisationen.

Som uddannelsesinstitutioner skal vi derfor til at se kritisk på den måde vi evaluerer. Vi skal bl.a. indarbejde en praksis, hvor vi rapporterer de forandringer, projektet skaber, løbende. Alt for ofte kommer de største mål aldrig til at stå i evalueringsrapporten, men forbliver udokumenterede sidegevinster."

Fra viden til handling
"Eksperimenterne er ikke noget værd, hvis ikke de fører til ny handling", understregede Anne Holm Sjøberg.

"Det handler om, at ideer kommer ud og lever, og her er formidlingen helt afgørende. Vi skal se på, hvordan vi præsenterer vores udviklingsinitiativer overfor beslutningstagere i organisationen. Man kunne fx opdele eksperimenterne i bronze, sølv og guld – og forpligte os på at implementere de vigtigste."

Anne Holm Sjøberg afsluttede sit oplæg med at pointere, at det er en stor udfordring at implementere gode ideer. Hun opfordrede Uddannelseslaboratoriet til at opruste med implementeringskompetencer, måle på implementeringsgrader og uddanne i implementering.

Erfaringsudvekling i workshops
Derefter gik akademideltagerne i workshops for at høre om 14 eksperimenter og udveksle erfaringer om arbejdet med eksperimenterne.

Program 1: Kompetencer i verdensklasse
DTU-Diplom: Sommerhøjskole med virksomheder, V Jan Schlünssen
Metropol: Blogs, v. Benjamin Gilbert Jespersen
TEC: Elevundervisning, v. Troels Royster Olsen
TEC: Teamorganiseret undervisning, v. Jan T. Hansen
Metropol: Styrkelse af tværprofessionel didaktik, v. Camusa Hatt
UU: Makkersystem, v. Stine Nedelkowski
Metropol: Accelereret studieforløb, v. Liselotte Egedius og Jan Folmer Madelung Mikkelsen

Program 2 Nye samspilsformer mellem uddannelse og erhverv
DTU-Diplom: SMV-klar, v. Isa Keller-Andreasen
HRU: Virtuel læring i meritforløb, v. Cecilie Buch Rasmussen
SOSU C: Den autentiske problemstilling, v. Elsi Busk Odderup

Program 3: Den eksperimenterende organisation
TEC: Samarbejdsdrevet innovation på Tværs, v. Thomas Nørup
Metropol: Fagligt fællesskab, v Anne-Mette Krifa
TEC: Antropologisk undersøgelse omkring frafald og fastholdelse, v. Mette Kristensen
KEA: Implementeringsmodel, v. Anne Marie Mathiasen

8 Analyser og undersøgelser

Uddannelseslaboratoriet er der gennemført en række undersøgelser og analyser i forbindelse med programindsatserne. For at viden fra undersøgelserne kan bidrage og inspirere til at ændre praksis, er det nødvendigt at bringe den i spil.

Derfor lægger Uddannelseslaboratoriet vægt på, at analyserne anvendes aktivt som afsæt, intervention og driver i forbindelse med kompetenceudvikling for at kvalificere eksperimenter og derigennem bidrage til forbedret praksis hos projektets partnere.

I det følgende præsenteres Uddannelseslaboratoriets forskellige analyser og undersøgelser kort.

8.1 Baseline-studie

Uddannelseslaboratoriets baseline-studie er gennemført af Damvad i juni 2012. Baselinestudiet er en forundersøgelse, som afdækker policy, eksisterende forskning og tendenser samt udviklingspraksis nationalt. Baseline virker som programmernes innovationslinje, hvorfra vi definerer vores grundlag og udgangspunkt for uddannelseseksperimenter.

8.2 Aftagerundersøgelse

Uddannelseslaboratoriets aftagerundersøgelse er gennemført af Damvad i maj 2013. Aftagerundersøgelsen afdækker erfaringer, vurderinger og praksis på de områder, hvor Uddannelseslaboratoriet vil igangsætte eksperimenter set fra tre aftagergruppers perspektiv: elever/studerende, praktiksteder og undervisere/ledere.

8.3 Realkompetencevurdering – en baselineanalyse

Realkompetencevurdering – en baselineanalyse er gennemført af Uddannelseslaboratoriet, august 2013. For at give indblik i hvordan RKV anvendes hos Uddannelseslaboratoriets partnere, er der gennemført en baselineanalyse. Den har til formål at kortlægge praksis og beskrive udgangspunktet for at igangsætte eksperimenter på området, i dette tilfælde med realkompetencevurderinger. Analysen fremstiller resultater fra den spørgeskemaundersøgelse og baggrundsviden om formål og formelle rammer for realkompetencevurdering.

8.4 Formulering af kompetencebehov – en baselineanalyse

Analysen gennemføres af Uddannelseslaboratoriet og publiceres ultimo 2014.
Den afdækker partnernes samararbejde med aftagere om udvikling af nye uddannelser i samarbejde, som dækker relevante kompetencebehov. Der fokuseres bl.a. på styrker og barrierer ved formuleringen af kompetencebehov. Formålet med analysen er at danne afsæt til kommende eksperimenter.

8.5 Teamarbejde blandt lærere og undervisere – en baselineanalyse

Denne baselineanalyse er gennemført af Uddannelseslaboratoriet oktober 2013.
For at skabe et velfunderet vidensgrundlag for fremadrettede eksperimenter i Uddannelseslaboratoriet er der indsamlet viden om, hvordan teams fungerer på Uddannelseslaboratoriets partnerinstitutioner, og hvor de centrale udfordringer er. I analysen er der fokus på beskrivelse af praksis og de oplevede gevinster og udfordringer ved teamarbejdet. Formålet med analysen er at inspirere til kommende eksperimentidéer om team.

8.6 Antropologiske frafalds- og fastholdelsesundersøgelser

Uddannelseslaboratoriet har i 2013 og 2014 igangsat tre undersøgelser om frafald og fastholdelse af elever og studerende med udgangspunkt i antropologisk metode og analyse. Undersøgelserne gennemføres af antropolog Mette Kristensen.
Undersøgelserne afdækker, hvilke forhold, der har betydning for elever og studerendes overvejelser om at stoppe eller forsætte på uddannelsen. Formålet er, at viden fra undersøgelserne skal bidrage til at øge antallet af elever og studerende, der gennemfører en uddannelse.

Undersøgelserne foretages på tre partnerinstitutioner i Uddannelseslaboratoriet: SOSU C,TEC og KEA. De tre undersøgelser skal betragtes som selvstændige og dog sammenhængende analyser, som belyser frafald og fastholdelse på erhvervs- og erhvervsakademiuddannelserne.
Undersøgelserne er baseret på en antagelse om, at en antropologisk tilgang - og dermed en kvalitativ analyse, kan nuancere den foreliggende viden om frafald og fastholdelse og bidrage til uddannelsesinstitutionernes arbejde med at fastholde elever og studerende.

8.7 Læring, der rykker

Rapporten *'Læring, der rykker – læring, motivation og deltagelse, set fra elever og studerendes perspektiv'* er produktet af et følgeforskningsprojekt udarbejdet for Uddannelseslaboratoriet af Center for Ungdomsforskning, Aalborg Universitet, januar 2014.
I undersøgelsen rettes blikket mod elever og studerendes på de erhvervsrettede uddannelser og det undersøges, hvad der fra deres perspektiv er 'læring, der rykker'. Hvad oplever eleverne som gode og motiverende læreprocesser, og hvordan bidrager de igangværende eksperimenter til at styrke elevernes læreprocesser?
Empirien, der ligger til grund for rapporten, baserer sig på feltbesøg i tilknytning til seks forskellige eksperimenter, der på forskellig vis arbejder med at styrke elever og studerendes læring og kompetencer. På alle seks besøg har vi dels observeret undervisningen på uddannelserne og dels gennemført fokusgruppeinterview med elever og/eller studerende. I alt 27 elever og studerende er blevet interviewet i forbindelse med undersøgelsen.

Antropologiske undersøgelser af frafald og fastholdelse

Hvad har betydning for, at elever overvejer at stoppe eller fortsætte deres uddannelse? En antropolog fra Uddannelseslaboratoriet har undersøgt dette spørgsmål på SOSU C og TEC. Nu er hun i gang på KEA.

26. februar, 2014 Uddannelseslaboratoriet

Antropologiske undersøgelser på tre skoler

Frafalds- og fastholdelsesundersøgelserne gennemføres i 2013-2014 hos tre af Uddannelseslaboratoriets partnere: SOSU C, TEC og KEA. De tre undersøgelser skal betragtes som selvstændige og dog sammenhængende analyser, som belyser frafald og fastholdelse på erhvervs- og erhvervsakademiuddannelserne.

Frafalds- og fastholdelsesundersøgelsen på TEC

På TEC er antropologen Mette Kristensen i en periode på otte uger gået tæt på grundforløbshold på henholdsvis IT-support og Chauffør og på to hovedforløbshold på VVS-Energispecialistuddannelsen. Hun har observeret undervisningen og interviewet både elever og lærere for at undersøge, hvilke forhold, der har betydning for elevers overvejelser om at stoppe eller forsætte deres uddannelse. Formålet er, at viden fra undersøgelsen skal bidrage til at flere elever gennemfører en uddannelse.

Mette Kristensen forklarer:
”I mit feltarbejde på de fire hold har jeg forsøgt at indtage elevernes perspektiv. Jeg har fx siddet på ’skolebænken’ ligesom eleverne og i pauserne er det blevet til hyggelige og uformelle samtaler med eleverne. Jeg har bl.a. spurgt ind til, hvordan det er at være elev på holdet, hvad de synes om uddannelsesforløbet og om der er noget der har gjort eller kunne gøre dem i tvivl om, hvorvidt de vil fuldføre forløbet. Derudover har jeg iagttaget, hvordan eleverne agerer og jeg har set på ’den sociale temperatur’ i klasserummet”, siger hun.

”Sammen med de interviews jeg har foretaget – har det givet mig en nuanceret indsigt i elevernes tanker og overvejelser om bl.a. trivsel, motivation, engagement, forventninger til undervisningen, fællesskab på holdet mm.. Alle sammen faktorer, som kan have betydning for frafald og fastholdelse.”

Hvorfor iværksætte en antropologisk metode?

Uddannelseslaboratoriet har villet afprøve den antropologiske metode i forventningen om, at den kan give nye perspektiver på, hvordan man kan forstå og håndtere frafalds- og fastholdelsesproblematikken.

”Med den antropologiske tilgang vil vi bag om nøgletal og statistikker for bedre at forstå årsager til frafald og fastholdelse”, siger Dorrit Sørensen, projektchef i Uddannelseslaboratoriet.

Jesper Clausen, vicedirektør på TEC supplerer:
”Erhvervs- og erhvervsakademiuddannelsernes viden om hvorfor elever falder fra er primært baseret på data indsamlet gennem kvantitative metoder – som fx frafaldsstatistikker og trivselsundersøgelser. Med den antropologiske metode vil vi gerne et spadestik dybere og få en viden om frafald og fastholdelse, som er mere nuanceret, og som vi rent faktisk kan handle på, så forhåbentligt flere elever gennemfører en uddannelse”, siger han.

”På baggrund af undersøgelsens resultater, kan vi fx igangsætte eksperimenter, der afprøver initiativer til fastholdelse af elever. Det er i det hele taget vigtigt, at undersøgelsen bliver brugt, og at vi får den omsat til handling.”

Jesper Clausen forklarer videre, at antropologien er faget, hvor man undrer sig og ser sin omverden med nye øjne.

”Man forsøger at se, høre og mærke hvad der faktisk sker. Man indsamler kvalitative data – via iagttagelser, interviews, lydoptagelser, video mm., og man går i dialog med sine informanter og indgår i den sammenhæng, de er i.”

”30 chefer og ledere på TEC har faktisk været på workshop i antropologisk ledelse”, siger Jesper Clausen.

”Også jeg var på feltarbejde i 10. klasse. Særligt dialogen med lærerne var meget givende og jeg har et meget bedre kendskab til de udfordringer, som lærerne oplever. På TEC vil vi gerne blive bedre til at lede på viden – ikke bare på subjektiv fortolkning og præferencer. Og her kan den antropologiske tilgang virkelig noget.”

Fakta om undersøgelsen:

- Datamaterialet til undersøgelsen er indsamlet gennem otte ugers deltagelse og observation i undervisningen på to grundforløbshold – et IT-support- og et chaufførhold – samt på to hovedforløbshold på VVS-energispecialistuddannelsen i efteråret 2013.
- Der er foretaget 16 interviews med elever og fire interviews med de respektive holds primære undervisere
- Gruppen af informanter til interview afspejler sammensætningen af elever på holdene med hensyn til alder, etnicitet og køn. Også forskelligheder i elevernes adfærd – eksempelvis om de er udadvendte eller mere tilbageholdende i undervisningen – er blevet taget i betragtning.
- Alle informanter er blevet anonymiseret

Præsentation af undersøgelsen til FoU-konference

Til Undervisningsministeriets FoU-konference den 24. februar 2014 fremlagde Uddannelseslaboratoriet den antropologiske undersøgelse på TEC og det at lede på viden. Til workshoppen var interesserede fra erhvervsskoler landet over mødt talstærkt op for at høre om undersøgelsen og om forskellige perspektiver på ’Kompetenceudvikling i den lærende eksperimenterende organisation’

Katalog over projektaktiviteter

2012-2014

Det erhvervsrettede uddannelseslaboratorium
Marts 2014

Det erhvervsrettede uddannelseslaboratorium

Partnerne i Det erhvervsrettede uddannelseslaboratorium

TEC
PROFESSIONSHØJSKOLEN METROPOL
DTU Danmarks Tekniske Universitet
VIA VI FREMMER VIDEN
UCC University College UCC
KØBENHAVNS TEKNISKE SKOLE kts.
sosu C
REGION Rigshospitalet
cefu | Center for Ungdomsforskning
REGION HR & Uddannelse
kea KØBENHAVNS ERHVERVSAKADEMI
UU KØBENHAVN
CPH WEST