

VOKSEN

uddannelse

Nr. 105 • Juni 2013

OK 2013

HOLD FAST

HF I AARHUS

MASKINRUMMET

VUC

Læs i dette nummer

■ Lederen	2
■ HF på VUC Aarhus	4
■ Hold Fast – til støtte for de 95%	8
■ På opdagelse i maskinrummet	12
■ Hurtig handling er afgørende	15
■ OK 2013 – en ledelsesreform	16

VOKSENuddannelse

Kong Georgsvej 17, 2950 Vedbæk.
Tlf. og fax 45 89 32 73. E-mail sfa@kvuc.dk
Redaktion: Søren Fersløv Andersen (ansv.),
Benny Jacobsen og Jens Otto Madsen.
Udgiver: I/S Voksenuddannelse. Oplag: 1.200
Forside: Nermin Durakovic
Layout: Karen Hedegaard. Tryk: Kailow Graphic

Deadline for artikler til nr. 106 er den 20. sept. 2013

Lederen

*Hans Jørgen Hansen,
formand for Lederforeningen for VUC*

■ Der sker rigtig meget på den politiske front i disse måneder. Vi lever i en tid præget af store reformer, og vi har en regering, der er optaget af at fremtidssikre det danske velfærdssamfund. Her i foråret er vi blevet præsenteret for en ambitiøs vækstplan, vi har fået en SU-reform og endnu en dagpengereform, og i midten af april blev der indgået en kontanthjælpsreform. Endelig er der hele spørgsmålet om lærerarbejdstid, som indebærer, at vores hf-lærere fra august er omfattet af nye overenskomster, og at avu-lærerne følger efter fra august 2014.

Vi har kunnet iagttage, at regeringens reforminitiativer fremføres med både styrke og alvor, og at uddannelsespolitikken spiller en helt afgørende rolle. Der er flere eksempler på, at de uddannelsespolitiske markeringer ikke blot er et anliggende for de to ministerier, der specifikt har med uddannelse at gøre, men at både statsministeren og finansministeren i de seneste måneder ofte har bevæget sig ind på det uddannelsespolitiske område.

Der er store forventninger til, at uddannelsessektoren kan være med til at være problemløser i forhold til en række af de velfærdsudfordringer, som vi står overfor. Og der er ikke tvivl om, at VUC-sektoren i mange sammenhænge er tænkt ind som en vigtig aktør, der fleksibelt og effektivt skal bringe folk videre, og som vil blive målt på, om vi kan stille med det nødvendige beredskab.

Jeg vil i den forbindelse gerne opholde mig ved kontanthjælpsreformen, som efter min opfattelse vil kræve stor bevågenhed fra VUC'ernes side. Baggrunden for reformen er ganske dystre. 135.000 personer modtager kontanthjælp, heraf er mere end 50.000 under 30 år. Over 90 procent af de unge har ikke nogen erhvervskompetencegivende uddannelse, og 75 procent har højest gennemført folkeskolen. Og jeg kunne fortsætte med at opregne, at knap hver femte på kontanthjælp er enlig forsøger, og at 15 procent af kontanthjælpsmodtagerne

har været på kontanthjælp i mere end fem år.

Som tallene viser, har vi at gøre med en udsat gruppe, som skal have et markant og relevant kompetenceløft for at blive i stand til at gennemføre mere uddannelse og for efterfølgende at komme ind på arbejdsmarkedet. Et af de helt centrale elementer er, at kontanthjælpen for de unge under 30 år uden erhvervskompetencegivende uddannelse afskaffes og erstattes af uddannelseshjælp. Det er også værd at hæfte sig ved, at alle unge under 30 år uden uddannelse får et uddannelsespålæg.

Reformen retter et stærkt fokus på uddannelse, og dette er både positivt og lidt af et nybrud i den beskæftigelsespolitiske indsats. Der er nemlig en klar erkendelse af, at vi her at gøre med gruppe af unge mennesker, som kun lykkes med at komme ind på arbejdsmarkedet, hvis der bliver sat gang i en massiv uddannelsesindsats. Det er også med reformen indført, at unge under 30 år, der ikke har gennemført en ungdomsuddannelse, skal læse-, skrive- og regnetestes. Og ufaglærte kontanthjælpsmodtagere uanset alder får nu ret til denne form for testning af de almene færdigheder.

Kontanthjælpsreformen er et eksempel på en massiv uddannelsessatsning i forhold til de unge voksne under 30 år. Med hensyn til denne målgruppe, der nu skal bringes fra passiv forsørgelse og ind på uddannelsessporet, har vi som sektor i de senere år udviklet en særlig ekspertise, som vi nu yderligere skal udbygge, og hvor vi må forvente en øget efterspørgsel efter VUC's almene uddannelsstilbud. Endemålet er at gruppen af kontanthjælpsmodtagere skal blive produktive samfundsborgere, hvilket skal ske gennem et målrettet uddannelsesløft.

Stillet over for den kæmpe uddannelsesopgave, der er indeholdt i kontanthjælpsreformen, skal vi som VUC'er være dygtige. Vi skal udvikle fleksible og anvendelsesorienterede forløb, der kan håndtere målgruppens behov, og vi skal blive endnu bedre til at kunne lave løbende optag og dermed signalere, at vi kan modtage nye kursister, uanset hvornår de kommer. Og så skal vi udvikle metoder til at få alle med. Den pædagogiske udfordring er stor og vil kræve, at vi også udnytter den fleksibilitet, som de nye overenskomster skaber.

Hvor kontanthjælpsreformen forudsætter, at vi

som sektor er meget rummelig i vores forståelse af VUC's uddannelsesopgave, er det tankevækkende, at evalueringen af avu-reformen her i foråret blev ledsaget af meget håndfaste ministerielle konklusioner om, at meget kunne tyde på, at VUC'erne optager for mange, der ikke har de nødvendige faglige forudsætninger ved indgangen.

Selvfølgelig skal man hele tiden som uddannelsesinstitution holde sig for øje, at man løser en række bestemte og nøje definerede uddannelsesopgaver, og man skal have styr på grundlaget for, hvem man optager. Men vi må erkende, at der ikke er tale om noget statisk system. Målgrupperne ændrer sig, uddannelsesbehovet er stigende, og vi har nogle klare uddannelsespolitiske målsætninger, som er styrende for ikke kun VUC's men også de andre sektorerens måde at agere på.

Jeg er overbevist om, at vi i de kommende år bliver forpligtet til at løse specifikke uddannelsesopgaver, hvor sigtet er at give forskellige målgrupper de almene kompetencer, der kan gøre det muligt for dem at komme videre i uddannelse. Dette vil også indebære, at vores tilbud på f.eks. avu i stigende omfang bliver målrettet EUD, og at vores uddannelsesopgave får et meget tydeligere beskæftigelsespolitisk sigte. Dette er kontanthjælpsreformen et klart eksempel på.

Vejen frem er ikke at begynde at finde på en masse, sindrige systemer ved indgangen, der kan sortere de ikke-egnede kursister fra. Udfordringen bliver at have et bredt tilbud til meget sammensatte målgrupper og samtidig være i stand til at udstyre vores kursister med de rigtige kompetencer. At tage denne udfordring på sig indebærer, at vi skal udvide vores samarbejdsflader og bringe os i øjenhøjde med arbejdsmarkedets behov.

Sammen med VUC Bestyrelsesforeningen vil Lederforeningen for VUC efter sommerferien afholde en konference med LO, hvor vi bl.a. vil sætte fokus på, hvordan koblingen mellem uddannelse og arbejdsmarked kan gøres stærkere. På denne konference vil vi også belyse, hvordan udbuddet af VUC's uddannelser kan indløse de mange og forskellige politiske forventninger, som vores reformivrige regering har til vores sektor.



HF på VUC Aarhus



Af konstitueret rektor Susanne Dombernowsky

1. HF-uddannelser

På VUC Aarhus har vi en lang tradition for en bred palet af tilrettelæggelser inden for HF, som alle er vokset ud af den solide grundstamme, som enkeltfagsundervisningen udgør.

Med vores centrale placering i en stor by som Aarhus har vi altid haft det store privilegium at kunne tilbyde en stor vifte af fag, så kursisterne kunne få opfyldt stort set ethvert valgfagsønske, de måtte have.

Da Genopretningspakken slog igennem med store konsekvenser for især 3. fremmedsprog og aftenholdene generelt, måtte vi dog indskrænke vores tilbud. Det er ikke længere sikkert og vist, at man kan få alle sprogfagene på samtlige niveauer, og de mere specielle som kinesisk og russisk måtte vi sige farvel til.

Til gengæld er vores dagtilbud vokset, både i omfang og i antal fag.

Lige siden vi i 1986 startede den første HF-enkeltfagsklasse, som var en pakke med 4 fællesfag for kursister, som stiledede mod en hel HF, har vi hvert år kunnet starte en håndfuld klasser. Fordelen ved at samle de målrettede kursister i en klasse var åbenlyse: Tilhørsforhold i en klasse, mulighed for toning og for tværfagligt samarbejde imellem lærerne i klassen, mindre ekskursioner, etc.

Op igennem årene har vi udvidet antallet af enkeltfagsklasser og tilføjet egentlige fagpakker, såsom politiforskoled-pakke, socialrådgiver/pædagogpakke m.m.

Med tilkomsten af HF-Flex, fjernundervisning via nettet, i samarbejde med KVUC fra 2008, udvidede vi enkeltfagsspektret betydeligt. I løbet af få år har vi udviklet flextilbud hen over det meste af fagrækken, og vi arbejder til stadighed på at udvikle og udvide flexområdet, som tydeligvis er kommet for at blive. I dag er ca. 70 undervisere involveret i flexundervisningen, og i 2012 havde vi 182 årskursister her.

I sommeren 2009 startede vi de første to klasser med to-årigt HF. Inden det havde vi været igennem mange overvejelser om berettigelsen af det to-årige på et enkeltfagskursus. Ville vi se de 16-årige rutsche ned ad gelænderet i hovedbygningen, og ville vores seriøse profil, med fagligheden i højsædet, blive truet?

Heldigvis blev vores bekymringer gjort til skamme, og vi har i dag 6 spor på det to-årige HF med en kursistprofil, der er fuldstændig identisk med enkeltfagsområdets kursistprofil. De fire Aarhus-udbydere af det to-årige HF har et glimrende samarbejde og tilbyder forskellige profiler.

Da vi samtidig på området for Gymnasial Supplerings har oplevet en kraftig vækst siden 2008, har vi draget konsekvensen og opdelt vores HF-afdeling i 3 underafdelinger med hver deres ledelse og studievejledninger: HF-enkeltfag, HF-klasser og GS. Lærerne er primært tilknyttet én af afdelingerne, men kan nemt have timer i en anden. Planlægningen sker i fællesskab hen over afdelingerne, da samtlige vores valgfag er fælles for alle kursister. Hermed giver vi de to-årige HF-kursister en bredere vifte af valgmuligheder, og tilsvarende kan flere kursister generelt sikre oprettelsen af flere mindre fag.

Tilrettelæggelsen af fælles valgfag har imidlertid den ulempe, at skemaet hen over dagen ligger meget fast, hvorved det kan være svært at skabe huller til for eksempel omlagt skriftlighed, værkstedsundervisning i løbet af skoledagen, etc.

Med den brede palet af tilrettelæggelser bliver det stadig tydeligere for os, hvor nyttigt det er at kunne tilbyde HF på så mange forskellige måder, fra rent selvstudium via Flex til enkeltfag, over en enkeltfagsklasse med masser af valgmuligheder til en to-årig HF-klasse med faste rammer.

Flexibiliteten og mangfoldigheden giver en styrke, i og med at vi har mulighed for sammen med kursisten at finde det rigtige tilbud, og samtidig kan vi justere forløbet hen ad vejen. Rigtig mange enkeltfagskursister vælger en kombination af fag på skolen og flexfag, på tidspunkter som passer dem, mens mange andre nyder godt af den faste ramme i en klasse eller en fagpakke, hvor de selv blot skal vælge de rette valgfag.

2. Fokus på udvikling

I det følgende vil jeg fokusere på forskellige udviklingsinitiativer, som vi har fastlagt i vores strategiplan:

Tværfagligt samarbejde i NF og KS

Med den naturvidenskabelige faggruppe og kultur- og samfundsfagsgruppen efter reformen har vi som andre VUC'er oplevet en temmelig stor udfordring i samspillet mellem fagene set i forhold til særfagligheden.

Vi har derfor valgt at gøre det til et indsatsområde at styrke det tværfaglige samarbejde.

KS er organiseret som et 1-årigt forløb i enkeltfagsklasserne, hvor ved vi opnår den højeste grad af synergi. På det to-årige HF gennemfører vi det over 3 semestre – første semester med et tværfagligt introduktionsforløb i den første uge, og herefter historie frem til 1.april med 3 timer pr. uge, hvor der skrives historieopgave. Dette giver mulighed for at samle flest mulige KS-timer i 3. og 4. semester med henblik på at kunne lave koncentrerede tværfaglige forløb.

I den naturvidenskabelige faggruppe lægger vi meget tidligt i forløbet en tværfaglig ekskursion med overnatning, som samtidig fungerer som introduktion til hele HF-forløbet.

Her arbejder vi i udstrakt grad med anvendelsesorientering, og vi har rigtig gode erfaringer med at sætte det faglige så meget i fokus på introduktionsturen.

I en IT-klasse, hvor vi har særligt fokus på IT-didaktikken, har vi vægtet efteruddannelsen af NF- og KS-lærerne. Begge faggrupper er i gang med at udvikle googlesites, der tydeliggør det fæl-

lesfaglige perspektiv og Wikis, hvor kursisterne selv producerer tværfaglige leksikonartikler

Til yderligere fordybelse indgår vi i 2013-15 i et regionalt udviklingsprojekt ”didaktik 2.0” – som fokuserer på it til at styrke det tværfaglige og det anvendelsesorienterede perspektiv i NF og KS.

Styrkelse af kursisternes skriftlige kompetencer

Vi oplever for stort fravær i fag med skriftlige afleveringer, og dette har fået os til at indføre obligatorisk skriveværksted fra 2011, med stor succes. Samtidig har vi i 2011-13 indgået i pilotforsøg med omlagt skriftlighed i dansk og engelsk, hvor problemet med manglende afleveringer er størst. Også dette har givet rigtig gode resultater, med både kvantitativ og kvalitativ forbedring af afleveringerne.

Derfor vil vi i vores førsteårsklasser i det kommende skoleår indføre 1 ugentlig times omlagt skriftlighed i begge fag. Mere kunne ganske givet nytte, men vores organisering, jvf ovenfor, gør ikke dette muligt i vores nuværende lokalemæssige rammer.

Evalueringen viser, at den skemamæssige placering er afgørende – derfor er omlagt skriftlighed placeret i en dobbeltlektion mellem 2 dansk og 2 engelsk-lektioner. Lærerne kan skiftes til at planlægge skrivescener i denne dobbeltlektion – og det kan udvides, så kursisterne kan skrive i 3 eller 4 timer i træk senere i forløbet. Det er en udfordring for lærerne at rette færre opgaver og rette med stramt fokus for at reducere rettetiden. Erfaringen viser, at kursisterne faktisk på fornuftig vis kan rette egne og medkursisternes opgaver, hvis de får præcise retteanvisninger.

Intern efteruddannelse – Pædagogisk Udvalg er hovedaktør

Med vores meget store faggrupper i de fleste fag er vi så heldige at kunne tilbyde vores lærere et inspirerende og meget gavnligt fagligt fællesskab. Det har vi også draget nytte af i efteruddannelsen, hvor en særdeles stor del foregår som intern efteruddannelse. Herudover kan lærerne naturligvis også komme på eksterne kurser, som giver en anden form for udbytte. I det seneste skol-

år er 69% af efteruddannelsen intern, mens 31% er ekstern.

Fokusområderne i efteruddannelsespolitikken er

- pædagogisk-didaktisk udvikling m.h.p. at styrke kursisternes læring – herunder it-pædagogisk/didaktisk udvikling
- klasserumsledelse og teamledelse
- et ønske om udbrede efteruddannelse jævnt i lærerkollegiet.

Den interne efteruddannelse er organiseret i såkaldte ”emneteams”, hvor nogle er lærerinitierede, mens andre er initierede af Pædagogisk Udvalg eller ledelsen. Hvert team bruger typisk 8-10 timer. Eksempler: Supervision og det narrative, google i KS, smartboard i naturvidenskab. Vi samler op i fællesskab i hele afdelingen på en videndagsdag om foråret, hvor emneteams’ene stiller sig til rådighed med en workshop og inviterer kollegerne indenfor. I løbet af de 2 timer kan man besøge 3 workshops, og man får et rigtig godt indtryk af de mange blomstrende tiltag rundt omkring på skolen. Dette vurderes meget positivt af lærerne.

Desuden afholder faggrupperne ”fagets dage”, hvor faggruppen selv står for indhold og afvikling, eventuelt med en foredragsholder udefra.

Endelig afholder vi et stort antal it-tænd/sluk-kurser i google og i smartboard.

Udviklingsprojekter

En væsentlig forudsætning for udbyttet af den interne efteruddannelse er rækken af udviklingsprojekter:

Med den delvist bogløse IT-klasse kom lærerne i gang med at udvikle en it-baseret didaktik. Lærerne fra it-klassen i dansk, engelsk, matematik, NF og KS har efter det første år påtaget sig en funktion som ”spydspidser” i forhold til deres kolleger. De har fået timer til at undervise deres kolleger på tænd-sluk-kurser, og til at lede it-didaktiske emneteams, samt timer til udvikling og ajourføring af viden.

Det klare fokus på IT i undervisningen med især google docs og smartboard har vist sig at

være en succes, for vi oplever i dag en stor interesse for disse som redskab i undervisningen af rigtig mange lærere, og mange er nu i gang med udvikling af hjemmesider, wikis, screencast etc.

Vi udvikler i år en række virtuelle undervisningsforløb. Tanken er, at forløbene skal kunne anvendes af kursisterne som en form for selvinstruerende materiale som alternativ til almindelig klasseundervisning, fx i tilfælde af at læreren skal på kursus og ikke har overskudstimer til aflysning.

Udviklingen af nye Flexfag /-niveauer, samtidig med at vi til stadighed forbedrer materialet hen i retning af en større andel af interaktive opgaver.

Og i vores efterhånden årelange forsøg med Dansk Som Andetsprog har vi efterhånden fundet frem til at en form med tre hold i forskellige tilrettelæggelser: et med løbende optag, et med særlig støtte i det skriftlige, og ét almindeligt hold giver et ganske fintmasket tilbud til de tosprogede kursister.

3. Kommunikation med kursisterne i dagligdagen

På en stor skole som vores – vi har omkring 6.000 kursister igennem huset på årsbasis - og spredt på fire undervisningssteder i byen, har vi en meget stor udfordring i at sikre, at vores budskaber i form af deadlines, regler og forventninger når frem til kursisterne. Og tilsvarende ønsker vi at have en varm linje i form af feed-back fra kursisterne om, hvordan de trives på skolen.

Den tætte kontakt mellem lærer og kursist er til enhver tid den vigtigste og sikreste for at kommunikationen lykkes og kursisten trives og gennemfører. Som et vigtigt supplement hertil har vores kommunikationsmedarbejdere iværksat en styrket indsats via de sociale medier og skolens hjemmeside:

Via kommunikation forsøger vi på mange niveauer og med mange forskellige formål at tydeliggøre for kursisterne, hvad de hhv. *skal*, *kan* og *bør* gøre i deres studieforløb her på skolen. Til det formål benytter vi os af en lang række platforme,

hvoraf de fleste er digitale, hvilket sikrer os en ”direkte forbindelseslinje” til computere og smartphones, som er de formater, langt de fleste kursister befinder sig på i det daglige

De mest centrale platforme er:

- Ludus Web: Kalenderfunktion + skema + lektier + fravær + sms-tjeneste m.m.
- Skolens hjemmeside: Her bør fremhæves Studieportalen, som er den platform eksisterende kursister kan bevæge sig på. Her har vi dels samlet relevant info om den pågældende HF-uddannelse/tilrettelæggelse, f.eks. info om eksamen, selvstudium, dispensation m.m. Og dels har vi samlet en lang række tilbud, som handler om rammerne uden for selve undervisningen mhp. at skabe et godt studiemiljø og studieforløb. F.eks. kan nævnes lektiehjælp og flere vejlednings- og støttefunktioner såsom socialrådgivning og skolepsykologisk hjælp, og hertil kan man gratis hente studieapps, webværktøjer og meget andet.
- Facebook: Her arbejder vi løbende på at skabe et forum for dialog mhp. at involvere og engagere kursisterne i skolens hverdag. I øjeblikket har vi 1.036 kursister, som følger os på Facebook, hvilket er et relativt højt tal set ift. kursistgrundlaget. Størstedelen er HF-kursister.

Af andre aktiviteter målrettet mod kursisterne for at sikre en god kontakt kan nævnes:

- Af målrettede indsatser mod HF-kursister afholdes fokusgruppeinterviews, som sigter mod at skabe et kvalificeret grundlag for at optimere kursistkommunikationen.
- Hertil har skolens organisationsudvalg valgt ”kursistkommunikation” som et af de store og gennemgående indsatsområder i det kommende skoleår.
- I støbeskeen er et mere målrettet og konceptuelt arbejde med at engagere og fastholde Kursistrådet mhp. at give kursisterne på skolen et holdpunkt og et talerør.

4. På vej mod en ny skole

Med indflytning i vores nye skole i sommeren 2015 vil det omsider lykkes for os at samle VUC Aarhus på én adresse. Med købet af de fleste af Ingeniørhøjskolens bygninger på Dalgas Avenue kan vi forblive i centrum af Aarhus, på Frederiksbjerg, hvor vi hidtil har boet. Vi køber et hus, der har fungeret som skole, men vi får mulighed for nu at gentænke vores profil, organisering læringsbegreb, etc. i udformningen af den nye skole. Processen er i fuld gang – og vi glæder os!

Hold Fast – til støtte for de 95%



Artiklen er skrevet af Kirsten Bach Kjeldal fra HF og VUC i Fredericia.

■ Hvad har morgenmad, mentorsamtaler, angst-håndtering, lektiefængsel og idræt på skoleskemaet med hinanden at gøre? Umiddelbart er der ingen sammenhæng, men de er alle eksempler på indsatser, der er afprøvet og fundet brugbare til at fastholde frafaldstruede unge i projekt Hold Fast, som er det – formodentlig – største socialfondsprojekt nogensinde, målt på antal deltagere.

Hold Fast projektet omfatter alle ungdomsuddannelser og UU Centre i Region Midtjylland og region Syddanmark. Omdrejningspunktet i projektet har været 6 forskellige indsatsområder, nemlig "Indslusning på ungdomsuddannelse", "Tværgående mentor", "Introduktion", "Opsamling på frafaldstruede", "IT og læring" samt "Ekstra støtte til håndholdt praktikpladssøgning".

Projektets filosofi har været, at vi gør tingene sammen med de unge. Midlerne er således ikke blevet brugt til uddannelse af lærerne, men til at betale de ekstra timer, der er medgået til at udvikle aktiviteterne og til de ekstra timer, det har krævet at gennemføre projektet.

Indslusning på ungdomsuddannelse

Indslusningsaktiviteterne har handlet om at skabe tryghed hos de unge, inden de starter på deres ungdomsuddannelse. Aktiviteterne har fundet sted før sommerferien, så den unge oplever, at den værste utryghed er væk, og han/hun ved, hvordan der ser ud på ungdomsuddannelsen, og at der er

mindst en, som han/hun kan føle sig tryk ved.

Der har bl.a. været særlige indslusningssamtaler med deltagelse af den unge, UU vejlederen, en studievejleder/lærer fra ungdomsuddannelsen samt evt. en lærer fra Folkeskolen eller den unges forældre. Der har været "tyvstart dage" før sommerferien, hvor de unge har kunnet møde lærerne, få en samtale med en studievejleder, blive screenet for ordblindhed så evt. SPS støtte kan være klar efter ferien. Samtidig har de haft lejlighed til at møde hinanden i et praktisk arbejdsfællesskab ved fremstilling af frokost og har fundet ud af, at de andre kammerater vist er flinke nok.

Fast mentor på tværs af ungdomsuddannelserne

En fast mentor, som kan følge den unge i overgangen og på tværs af eventuelle frafald har vist sig at have en gavnlig effekt. På Fyn har UU centrene gennem de to første år af Hold Fast identificeret mere end 400 af de mest frafaldstruede unge og tildelt dem en mentor fra marts, hvor de har tilmeldt sig deres ungdomsuddannelse til marts året efter, hvor de måtte formodes at have fået fodfæste på deres ungdomsuddannelse.

Den samme indsats er gennemført af UU i Kolding og UU i Ringkøbing-Skjern. Alle steder har man oplevet, at højst 10–15% af de unge er droppet ud af ungdomsuddannelse. Nogle har dog foretaget et omvalg undervejs, fordi de var kommet på den forkerte hylde, eller ikke var klar til ungdomsuddannelse. Mentoren har imidlertid sikret, at de unge ikke er faldet helt ud, men har foretaget et omvalg, som de er blevet fastholdt i.

Alle steder bliver mentorindsatsen videreført under en eller anden form. Fx har kommunen, UU centret og ungdomsuddannelserne i Ringkøbing-Skjern valgt at gå sammen om at betale 2 fuldtidsmentorer.

Projektet har udviklet sit egen mentorkursus, hvor mere end 300 personer har deltaget. Uddannelsen er gennemført af Simon Schulin fra UC Syddanmark, og den har været meget efterspurgt.

Introduktion

De unge er altid mest frafaldstruede i overgangen.

Har de først oplevet at få fagligt og socialt fodfæste, er risikoen for frafald ikke stor.

Derfor handler det om at sikre, at de unge trives godt socialt på deres nye ungdomsuddannelse, og samtidig oplever, at de kan leve op til de faglige forventninger.

Morgenmad

Morgenmad til de unge har været en af indsatserne. Nogle steder har den fungeret fastholdende, mens den andre steder ikke har haft effekt. Er det overraskende? Nej, egentlig ikke. Der hvor morgenmaden har haft effekt, har de unge siddet sammen med deres lærere, som har været levende optaget af de unge, og haft interesse for at høre på det, der optager dem. Hvorfor har det så ikke virket alle steder? De steder, hvor morgenmaden ikke har virket fastholdende, har måltidet ikke fundet sted i en relationel kontekst mellem lærerne og elever på ungdomsuddannelsen. Det kan handle om mange ting, som fx: ”Hvad skal man bruge timerne til?” ”Er tiden sammen med eleverne interesseretimer?”, ”Hvordan er kulturen i forhold til relationen mellem lærere og elever?” etc.

Imidlertid kan morgenmaden virke fastholdende, hvis der er interesse for det blandt ledere og lærere. Hvis ikke den virker fastholdende, vil den under alle omstændigheder medvirke til at øge læringsparatheden, fordi de unge har fået morgenmad, og derfor ikke er sultne allerede ½ time efter undervisningens start.

Førfagligt sprog

Mange ungdomsuddannelser oplever, at en stor gruppe unge ikke har det sprog eller den forforståelse, der skal til for at gennemføre ungdomsuddannelsen tilfredsstillende. Det gør det vanskeligt for den unge at få fagligt fodfæste. Mange indsatser har derfor handlet om at skabe et bedre fagligt fundament for de unge. Der har fx været lektiefængsler, hvor de unge har skullet bruge deres fritid til at lave de afleveringer, der er bagefter, på skolen. Der har været skrivecafeer med lektiehjælp fra caféværterne. Der har været en uges undervisning forud for skolestart, så de unge kunne arbejde med ukendte begreber og finde frem til deres

egen motivation gennem opdagelsen af, at faget kan være spændende – fx kan et virksomhedsspil være en god måde at motivere de unge for at kaste sig over faget virksomhedsøkonomi, fordi de kan se anvendelsen af begreberne. Andre indsatser har været lektiefri klasser, start på halve hold de første tre uger, individuelle samtaler ved uddannelsens start med det formål at sætte struktur på tiden udenfor skolen, så der er plads til det hele.

Kontaktlærer

Nogle VUC'er har givet de enkelte lærere ansvaret for en gruppe elever. Der er tale om et supplement til studievejlederrollen, fordi lærerne har mulighed for på et langt tidligere tidspunkt at spotte den enkelte elevs trivsel. Kontakt evt. Gunna Funder på VUC Svendborg for nærmere oplysninger.

Opsamlingskurser

Opsamlingskurserne har været særlige tilbud til de unge, som omkring efteråret viste sig at være meget frafaldstruede. De har haft tilbud om at blive taget ud af undervisningen, enten til et særligt forløb med det mål at finde deres indre motivation eller for at få særlig faglig støtte.

Det har fx været gennemført på VUC Fyn på projekt Helle. Se mere info på <http://viholderfast.nu/projekt-helle-et-opsamlingskursus/> – og kontakt også gerne Hans Christian Drescher eller Erik Kempf på VUC Fyn for nærmere oplysninger.

IT og læringsrum

Flere ungdomsuddannelser har arbejdet med at give de unge succesoplevelser gennem en mere intensiv inddragelse af computer og mobiltelefon. Den nye teknologi rummer nye muligheder for at variere undervisningen og inddrage eleverne på nye måder.

Hvis man skal lave en quiz for sine klassekammerater på computeren, skal man jo først læse rigtig meget, så man kan stille de rette spørgsmål. Også aflevering som podcast og via YouTube giver mulighed for at de elever, som har lidt svært ved at skrive lange afleveringer, kan få en succes ved at formidle stoffet.

VUC Vest har arbejdet med mobilen som læringsplatform, <http://viholderfast.nu/v%C3%A6k-med-papir-og-pc-%E2%80%93-opgaverne-klares-via-mobilen/>, kontakt evt. Bent Laursen på VUC i Esbjerg.

Håndholdt hjælp til søgning af praktikpladser

Denne indsats henvender sig til erhvervsskolerne, men også VUC'erne kunne måske bruge praktikmulighederne som motivationsfaktor for unge?

UU Center Herning har brugt den lokale fodboldlounge til at skaffe praktikpladser til unge, der har afsluttet grundforløbet på deres erhvervsuddannelse, <http://viholderfast.nu/fodboldklub-og-uu-center-skaffer-praktikpladser/>

Hvad kan støtte de unge i at gennemføre deres ungdomsuddannelse?

Vores oplevelse er, at det, der virker, er:

- Eleverne skal mødes personligt i deres eget udgangspunkt.

- Unge med behov for støtte og opmærksomhed skal overdrages ordentligt.
- Lærere og vejledere skal tro på elevernes evner og muligheder.
- Stemningen og kulturen på ungdomsuddannelsen skal være inkluderende.
- Opmærksomhed på de små og simple tiltag, der kan styrke de unges faglige og sociale fodfæste.
- Samarbejdet om fastholdelse skal ske både internt på ungdomsuddannelsen og lokalt på tværs af ungdomsuddannelserne.

Men kan vi så se det på tallene?

Med 20.000 unge igennem et projekt over tre år er det naturligvis et stort ønske, at det også skal kunne ses på tallene.

Det mener vi også er muligt at se på profiltallene, som angiver hvor stor en andel af en ungdomsårgang, der forventes at have gennemført en ungdomsuddannelse/mindst en ungdomsuddannelse, 25 år efter de forlod Folkeskolen.

2009

Personer, der forventes at have gennemført en ungdomsuddannelse (25 år efter 9. klasse)

Personer, der forventes af have gennemført mindst en ungdomsuddannelse (25 år efter 9. klasse)

Region Syddanmark
Region Midtjylland
Landsgennemsnit

84,4
86,4
84,6

88,3
89,8
88,4

2011

Personer, der forventes at have gennemført en ungdomsuddannelse (25 år efter 9. klasse)

Personer, der forventes af have gennemført mindst en ungdomsuddannelse (25 år efter 9. klasse)

Region Syddanmark
Region Midtjylland
Landsgennemsnit

88,5
89,2
88,4

92,4
92,8
92,1

Her ses, at Syddanmark lå under landsgennemsnittet forud for starten af Hold Fast, men nu ligger over landsgennemsnittet både for de unge, der forventes at gennemføre en ungdomsuddannelse, og de unge, der forventes at gennemføre mindst en ungdomsuddannelse.

Det vil være rimeligt at antage, at Hold Fast har bidraget til dette løft.

Fakta om Hold Fast

- Hold Fast omfatter alle ungdomsuddannelser og UU Centre i Region Midtjylland og region Syddanmark. I projektet har 160 ud af de 190 ungdomsuddannelser og UU centre været aktive i projektet.
- Hold Fast har omfattet ungdomsårgange startet på ungdomsuddannelse i 2010, 2011 og 2012.
- Unge i de to regioner udgør 47% af en ungdomsårgang.
- Mere end 2100 ansatte har arbejdet i projektet.
- Mere end 20.000 unge har deltaget i projektet.
- Projektet har omfattet omkring 500 forskellige aktiviteter.

- Projektet har haft et budget på 46 millioner, hvoraf 50% er finansieret fra EU's Socialfond, 25% fra Erhvervsstyrelsen, 10% fra Region Midtjylland og 10% fra Region Syddanmark.
- Projektet er gennemført i et tæt parløb mellem Campus Vejle, der har stået for den administrative projektledelse, men IBC International Business College har stået for den pædagogiske projektledelse.
- I dagligdagen er projektledelsen i region Midtjylland varetaget af Hanne Paustian Tind fra UU Center Nordvestjylland i Holstebro, mens region Syddanmark er blevet varetaget af Kirsten Bach Kjeldal fra HF og VUC i Fredericia.

Se eksempel på et projekt på side 15.

Kirsten Bach Kjeldal kommer gerne ud og fortæller nærmere om projektets resultater. Kirsten træffes på mail bbkj@ibc.dk eller på telefon 24 46 15 21.

På opdagelse i maskinrummet

Reportage fra et projekt om udvikling af læring i praksis



Sten Clod Poulsen,
cand. psych., cheffkonsulent i MetaConsult

En dygtig journalist

En sur novemberdag hænger jeg udstyret med tovværk og save oppe i et alt for stort ahorntræ ude på sommerhusgrunden, da telefonen ringer. Det er en journalist fra Kristeligt Dagblad, som gerne vil interviewe mig om mine tanker om hukommelsens og opmærksomhedens betydning for boglige læreprocesser i skolen. Jeg havde skrevet nogle artikler i WeekendAvisen og Politiken på basis af en bog om tilegnelse af fagkundskaber (Poulsen, 2006).

Jeg får kravlet ned ad træet, tændt er par stearinlys som selskab i det tomme hus. Lavet en kop the og ringer tilbage til ham. ”Skal du ikke bruge en båndoptager” forsøger jeg mig med. ”Nej, det bruger jeg ikke”. ”Hjælp!” tænkte jeg ”det her går helt galt, og så lige Kristeligt Dagblad”, en avis jeg ikke kendte meget til. Han interviewede mig i halvanden time og jeg tænkte, at jeg spildte tiden. Et par dage efter fik jeg noget af en overrasker da et nummer af avisen dukkede op i vores postkasse med ikke mindre end to prominent placerede artikler om hukommelse og læring. Alt jeg havde sagt var med i klar og struktureret form og med flotte illustrationer af hjernen.

Projektforløbet

Et halvt år senere ringer pludselig en pædagogisk leder fra en folkeskole og spørger om jeg kunne tænke mig at holde et foredrag om emnet ”op-

mærksomhed, hukommelse og læring” for skolens lærere. Nogen havde set artiklen og nævnt den på et møde. I et anfald af inspiration betingede jeg mig, at jeg inden foredraget fik mulighed for at observere nogle læreres undervisning, så det jeg sagde kunne jordforbindes. Det førte til at jeg så tolv læreres undervisning, hver i en dobbelttime, fordelt på klassetrin og hhv. naturvidenskabelige fag og fremmedsprog.

Under observationer som disse skriver jeg meget ned. Noterne blev renskrevet – med indskudte refleksioner fra mig - og sendt til lærerne med en anmodning om at de korrigerede mine værste fejltagelser og tilføjede det, der manglede. For en del af lærerne var det nok første gang de så en sådan observationsrapport om deres undervisning. De kom med forbedringsforslag, som jeg indarbejdede. Derefter var observationsrapporterne klar til brug som eksempelmateriale i foredraget.

Det var en halv pædagogisk dag, jeg vidste godt, at jeg havde for meget stof med og forsøgte af al magt medens jeg snakkede, at disponere det ned til noget overkommeligt og syntes egl. at det blev et noget rodet oplæg. Lærerne fandt det imidlertid meget interessant og begivenheden førte til at skolen startede en ”studiegruppe” med seks lærere i naturfag og mig som konsulent. I de følgende fem måneder mødtes vi med nogle ugers interval.

På det første møde i studiegruppen fortalte lærerne om det de gerne ville have til at fungere bedre mht. elevernes faglige læringsresultater. Hver lærer indkredsede altså gradvist et personligt forandringsprojekt i sin undervisning. Jeg gav yderligere viden og inspiration og forslag, hvoraf nogle var rene spekulative produkter og andet var forskningsbaseret. Hvilket jeg gjorde klart.

På de følgende møder blev hovedindholdet derfor lærernes rapporter over, hvordan det gik afvekslende med ny inspiration fra mig. Ved de første møder talte lærerne ”hver for sig”. På de senere møder havde de udviklet en livlig og refleksionsorienteret gensidig opmærksomhed og interesse og inspirerede hinanden til nye initiativer.

Parallelt med møderne havde jeg intens mailkontakt med lærerne. De spurgte til hvad jeg hav-

de ment med det ene eller det andet. Jeg sammenkrev min viden i små tekster på 1–12 sider som yderligere inspiration og vejledning.

Flere matematiklærere var – til min overraskelse – fokuseret på at eleverne skulle lære 1–10 tabellen ”den lille tabel” så den virkelig var parat viden. De havde i de glade lommeregnertider som andre lærere ladet eleverne ”bruge IT” med det resultat – opdagede de – at eleverne ikke længere havde nogen fornemmelse for hvad tal var og hvordan tal var konstrueret af andre tal, for det eleverne havde lært var at taste tal, ikke at tænke tal. En biologilærer var optaget af, hvordan eleverne bedre kunne få fat på fagets begreber. En matematiklærer var optaget af hvornår det var bedst at repetere stoffet i undervisningen. Én gik i gang med at inddrage forældrene i ”hukommelse og læring” og skabe mere koncentration i timerne. En fysiklærer blev – inspireret og lidt provokeret af min observationsrapport – optaget af spørgsmålet om ”piger og fysik”. Og en anden lærer i ”natur og teknik” kombinerede sine forsøg med et allerede igangværende tværkommunalt initiativ, udviklede og brugte spørgeskemaer til eleverne om betydningen af hukommelse og koncentration for læring mm.

Evidens og dokumentation

Det var fra starten besluttet, at udbyttet af samarbejdet skulle rapporteres til de øvrige lærere. Derfor – og fordi jeg som konsulent ved at den eneste anerkendte kompetence er kommunikeret kompetence – begyndte jeg helt småt at puffe (nudging) lærerne i retning af at skrive noget om deres pædagogisk-didaktiske forsøg. Hver gang de skrev tre linjer til mig stillede jeg spørgsmål til hvad de mente, til eksempler, til logikken i teksten. Og når de så skrev seks eller syv linjer i deres ændrede tekst stillede jeg nye spørgsmål. Over nogle måneder udviklede deres selvdokumentationer sig til seriøse flersides rapporter over hvad de havde gjort, og hvad der var kommet ud af det.

Da de var naturfagslærere var det nærliggende for dem at forsøge lidt på hvad eleverne fik ud af ændringerne i undervisningen og uden forslag

fra min side begyndte de at sende empiriske testresultater – test, vel at mærke, som de selv havde udviklet. Det vil sige at der gradvist opstod en dokumentation, som i forhold til projektets økonomiske ramme var ret imponerende.

Et halvt år efter starten skulle der afholdes en kommunal pædagogisk dag for pædagogiske udvalg ved alle skoler i kommunen og vi fik tid til fremlægning af projektet. Inden dagen udarbejdede vi en diger rapport (67 s.) som indeholdt følgende: Indledende fremlægning fra mig af forskningsbaseret viden om læring, opmærksomhed og hukommelse. Derefter lærernes individuelle forsøgsrapporter. I bilagene samtlige observationsrapporter og endelig et par af mine artikler. På dagen fremlagde lærerne meget kvalificeret det, de havde arbejdet med og der var interesserede spørgsmål. Den undervisning, som før havde været helt privat, var nu helt offentlig i kommunens skolevæsen. Det betyder dog ikke at rapporten er offentlig ud over kommunens skolevæsen.

Status

Undervejs i forløbet var det meget positivt at konstatere, at lærerne konkret og aktivt prøvede kræfter med at afprøve de nye tanker om opmærksomhedens og hukommelsens betydning for læring i deres undervisning. Min fornemmelse var, at vi havde sat noget i gang og samtidigt at det var for tidligt at konkludere om resultaterne stod mål med indsatsen. Ved fremlægningen på den kommunale pædagogiske dag viste det sig imidlertid at flere af lærerne var i stand til talmæssigt at dokumentere at forsøgsundervisningen med tabel-læring havde givet dokumenterbare fremskridt.

Skolen har nu besluttet, at den naturfaglige studiegruppe fortsætter i 2013-2014 og at der etableres endnu en studiegruppe: Fremmedsprog og dansk.

Efterskrift om pædagogiske udviklingsprojekter

Projektet er baseret på en tænkning, som i en række henseende er et brud med aktuelle danske

pædagogiske doktriner: Undervisning skal i Danmark lægge op til, at elever skal være udadvendt aktive, at deres indbyrdes kommunikation gives rigtig meget tid og at læreren skal være i intensiv kontakt med eleverne. Det der her mangler er forståelsen af betydningen af den enkelte elevs egen intellektuelle fordybelse i stoffet, betydningen af koncentration, anstrengelse og aktivering af deres langtidshukommelse, så stoffet fra den laboratorieprægede undervisning ikke bliver oplevet som nyt stof allerede få dage senere.

Den afgørende faktor – ud over motiverede lærere og en kvalificeret konsulent – er tid. Et sådant projekt kan kun lykkes hvis det roligt og stabilt holdes i gang over halve og hele eller flere år. Lange perioder, hvor man holder fast i et klart afgrænset fokus og gennem ”hverdagseksperimenter” og dokumentation og fælles refleksion driver erkendelsen af nye praktiske muligheder i undervisningen fremad gennem konkrete ændringer af undervisningen.

”Tid” kan her uden videre defineres som ”pædagogisk ledelse”. Hvis der ikke i en skoles ledelsesgruppe er en markant vilje til at skabe bedre læring hos eleverne vil der ikke blive afsat ressourcer til udviklingsprojekter og udviklingsaktiviteter vil ikke blive fastholdt så længe, at de har mulighed for at give resultater. Det var – og er – der i det beskrevne projektføreløb.

”Maskinrummet” er for mig en metafor (se Poulsen, 2013) for det sted hvor elevens læring sker: I elevens hoved støttet af tæt kontakt til lærere og forældre om fag og læring. Man skal meget tæt på maskinrummet for at kunne afgøre om der egl. sker ny læring og ny undervisningspraksis. Det har jeg været i dette projekt med den tilføjelse at det ville være yderligere et fremskridt at få lov til direkte at observere lærernes forandringsforsøg i timerne.

Efterskrift om piger og fysik

En fysiklærer, som jeg observerede med en 7. klasse tog seriøst fat. I observationsrapporten havde

jeg påpeget, at pigerne var inaktive, at de ikke var udadvendt eksperimenterende, men snarere hviske-tidskede indbyrdes og at det var svært at se at de lagde meget mærke til lærerens undervisning.

Hos drengene var mønsteret modsat. Drengenes mønster tilsvarede fuldstændigt de aktuelle danske pædagogiske doktriner: Eleverne skal fanges på deres interessepunkter, de skal aktiveres, de skal snakke fag sammen, de skal være i intens kontakt med læreren.

Læreren udviklede derfor et grundigt evalueringsskema og testede pigerne og drengene i klassen i det aktuelle undervisningsstof. Det viste sig at de var helt på linje med hinanden mht. faglig viden.

Den eneste mulige forklaring er, at pigerne ganske vist ikke var synderligt synkroniseret med undervisningen – men at de læste lektier hjemme. Hvordan skulle de ellers have lært noget når de ikke opførte sig som moderne dansk pædagogik og didaktik foreskriver?

Læreren og jeg korresponderede om at bruge kendte danske kvindelige fysikere som identifikationsmodeller. Læreren gik videre og lavede et kemisk forsøg med en gruppe piger om de stoffer, som bruges i kosmetologiske processer. De var overordentligt interesserede.

Og så er der lige den kedelige tilføjelse, at moderne dansk pædagogik og didaktik også har lagt lektielæsningen for had, nedvurderet den og hævdet at elevernes læring kan foregå uden. Lektiefri skoler er en af tidens pædagogiske modetninger.

Referencer

- Poulsen, S.C. *Tilegnelse af boglige fagkundskaber*, MetaConsult Forlag, 2006, 300 s.
Poulsen, S.C. *Tærskelværdier*, Plenum – skolelederforeningens kommunikationsmagasin, nr. 4, juni 2011, side 28 og 30.
Poulsen, S.C. *Summen af benspænd er knusende*, København: WeekendAvisen, 4. januar 2013 side 12-13.

Hurtig handling er afgørende

■ *Den elementære sandhed er, at vejledningen skal ske hurtigt. Der skal ikke gå 6 uger,* siger Jens Christian Uth Kristensen, der med støtte fra Hold Fast har været frikøbt fra UU Vejle i en måned. Han har tilbragt tiden på Syddansk erhvervsskole i Vejle for hurtigt at kunne kontakte de unge, der ikke mødte op på skolen.

Første dag manglede 40 elever

Den første dag manglede der ca. 40 nye elever. Det fik Jens Christian besked om allerede indenfor de første par timer, så han kunne ringe til de unge eller deres forældre. *"Det kom bag på rigtig mange, at det allerede var nu, de skulle starte"*, fortæller Jens Christian og fortsætter *"Nogle forældre troede også, at de unge var på skolen. Endelig var der faktisk nogle elever, der var til stede på skolen, men som var blevet overset ved navneopråb"*.

De fleste af de udeblevne elever ville gerne starte på skolen og aftalte at møde dagen efter. Enkelte var begyndt et andet sted, og nogle ville alligevel ikke have den valgte uddannelse. De blev straks visiteret til UU, som kontaktede dem for at træffe aftale om en vejledningssamtale. En halv time efter Jens Christians samtale med den unge var vedkommende i dialog med UU. Mange havde skiftet adresse og/eller telefonnummer. Deres UU vejleder fik også til opgave at kontakte dem.

Godt samarbejde på tværs

I de kommende uger fulgte Jens Christian op på udeblevne elever. En venlig snak klarede en del af problemerne. Han kunne hjælpe med at sætte ord på deres tvivl og få det vendt til mål, og han kun-

ne henvise til lægen, når der var tale om psykiske problemer. De unge, han ikke kunne hjælpe, blev visiteret til deres egen UU vejleder. I alt har Jens Christian snakket med ca. 180 unge i løbet af den måned, projektet varede.

Ensomhed årsag til drop out?

Jens Christian bemærkede, at mange unge startede deres karriere som rygere ved starten af deres ungdomsuddannelse. *"Det er tydeligt at se, hvem der er erfaren ryger, og hvem der er nybegynder, når man betragter de unge, der står udenfor og ryger. Kan man finde et andet tilbud til de unge, der netop er startet på skolen og har behov for at vise et socialt tilhørsforhold i pauserne?"*, spørger han.

Tilfredshed hele vejen rundt

På Syddansk erhvervsskole ser man samarbejdet som en gevinst. *"Projektet har skabt et tættere samarbejde mellem studievejlederne og UU til gensidig inspiration og udvikling af den måde, vi varetager opgaverne på"*, mener vicedirektør Erland Boelskifte, som gerne ser samarbejdet gentaget og udbygget. Også lederen af UU Vejle, Kjeld Petersen, er tilfreds. *"Vi har det budskab til skoletrætte elever, at samfundet ikke vil acceptere, at du ikke er i gang, så lad os i fællesskab finde den uddannelse, som du kan tænke dig at gennemføre"*, siger han. *"Gennem projektet har vi fundet en del af disse unge og fået en motiverende samtale med dem, inden de helt har mistet fokus og lagt sig hjemme på sofaen, fordi de ikke kan få job"*.

Læs artiklen om Hold Fast på side 8–11.

OK 2013 – en ledelsesreform



Artiklen er skrevet af Birgit Smedegård Olesen, ledelseskonsulent og VUC-lærer og Margit Christiansen, sekretariatsleder. Vi har erfaring fra begge sider af bordet (GL og ledelse) og tilbyder rådgivning og sparring i forbindelse med implementering af den nye overenskomst.

■ Indgåelsen af overenskomster på undervisningsområdet i 2013 (OK 2013) var præget af intens mediedækning i en periode. Det var især folkeskolelærernes arbejdstid der var interessant, fordi lærerformanden Anders Bondo massivt meldte fra i forhold til KLs kompromisløse krav om mere undervisning for samme, eller måske endda færre ressourcer. Indgåelsen af overenskomsten for landets gymnasielærere foregik derimod mere stille. AC forhandlingsfællesskabet/GLs formand Gorm Leschly landede en overenskomst med decentral arbejdstidstilrettelæggelse, som skulle vise sig at møde massiv modstand. Til gengæld fik han en klækkelig lønforhøjelse til lærerne med i resultatet.

Samme aftale med decentral arbejdstidstilrettelæggelse blev brugt flittigt som foregangseksempel i en periode af Finansminister Bjarne Corydon, men da aftalen blev stemt ned med et overvældende flertal af GLs medlemmer, blev der påfaldende stille om den. At OK 2013 senere blev stemt igennem af den samlede AC familie betød, at gymnasie- og VUC lærerne allerede fra august 2013 arbejder med de nye arbejdstidsforhold på området.

Selv om arbejdstid har været temaet for pressens bevågenhed, er OK 2013 på undervisnings-

området snarere er opspil til en ledelsesreform end en arbejdstidsreform. OK 2013 rummer en ændret ledelsesrolle og et ledelsesrum, der skal redefineres, og hermed er fokus især på skolelederne på de forskellige uddannelsesinstitutioner, VUC'er, gymnasier mv. Fokus er skiftet fra skolelederen som administrativ leder til skolelederen som uddannelsesleder, som leder af en hel uddannelse med nyt og decentralt ansvar over for tilrettelæggelsen af VUC-lærernes arbejdstid.

Som en krølle på forhandlingerne i 2013 kan tilføjes, at det har været en lang proces at få arbejdstiden for landets gymnasielærere "normaliseret", som Bjarne Corydon udtrykker det. Første skridt på denne lange vandring blev taget ved indgåelsen af overenskomsten for landets gymnasielærere i 1991, hvor arbejdsgivernes krav om individualisering og dermed timetælleriet startede, ja, så lang tid tager det at skabe forandringer i Danmark.

Hvad er udgangspunktet?

I forbindelse med forhandlingerne om OK 2013 er der gentagne gange blevet refereret til, at skolerne med de ændrede arbejdstidsvilkår underkastes idéerne om styring af den offentlige sektor, som er udmøntet i New Public Management. Dette kan være korrekt, når det drejer sig om folkeskolelærernes nye virkelighed, som først gælder fra august 2014.

Men det er ikke korrekt, når der er tale om VUC og gymnasierne. Der skete det allerede med institutionsreformen og VUCernes overgang til selveje med virkning fra 1. januar 2007, hvor de blev en del af dette offentlige styringskoncept, New Public Management. VUC'erne har i flere år levet med dette skift fra central styring til decentralisering, et særligt fokus på performance og output-styring samt indgåelse af kontrakter. Det har i flere år været skolevirkelighed i forbindelse med, at der som noget nyt efter januar 2007 årligt blev indgået resultatlønskontrakter mellem bestyrelserne og de øverste VUC-ledere, hvor de ved afslutningen af hvert år måles på performance i henhold til kontrakten, og der udmøntes en særlig

godtgørelse i forhold til en kvantitativ og kvalitativ måling af kontraktopfyldelsen.

I forbindelse med OK 2013 resultatet er der tilført en yderligere dimension af NPM i fokus-skifte til stærk og synlig ledelse i forhold til tilrettelæggelse af lærernes arbejdstid, effektiv ressourceudnyttelse og markedsgørelse: uddannelserne skal kunne klare sig på markedsvilkår i et internationalt og globalt perspektiv og ikke mindst: lederen skal have ansvar for hele uddannelsen ned i detaljen og for en markedsøkonomisk hensigtsmæssig tilrettelæggelse med sikring af, at der er styr på omkostningerne forbundet med uddannelsen, da omkostningerne er direkte forbundet med lærernes arbejdstid.

Selvom fokus i OK-13 er den ændrede ledelsesrolle, spiller Moderniseringsstyrelsens mission også en stor rolle: *”Det er vores mission at give regeringen det bedst mulige grundlag for at føre en sund økonomisk politik og sikre fornyelse og effektivisering af den offentlige sektor.”* Midlerne er at fjerne alle de forhindringer, der er for økonomisk effektivisering, og der har man denne gang kastet sig over lærernes arbejdstidsaftaler, uden hvilke det naturligvis er nemmere at foretage besparelser på budgettet, selv om det også kan gøres på andre områder.

Nu kan lærerne ligesom andre faggrupper i den offentlige sektor presses til arbejdsintensivering. Og den lønforbedring, som lærerne fik i OK-13 lægger jo op til, at skolerne allerede fra dag 1 af egen drift går i gang med at skære i arbejdstiden for at nå samme bundlinje og således kommer i gang med øvelsen. I 2020-planen kan man læse, hvordan regeringen forestiller sig budgetterne vil blive beskåret i fremtiden.

Nu er det så lykkedes arbejdsgiverparten at få den forhattede arbejdstidsaftale fjernet.

Hvor ligger så udfordringen/udfordringerne? Det er at få den nye arbejdstidsaftale til at blive en integreret del af lærernes mindset, at få opgavernes organisering til at blive et samtaleemne i den daglige lærerværelsesdialog. Det kræver ikke mindst, at ledelse som en del af lærernes dagligdag bliver italesat på landets gymnasieskoler og VUC'er.

En anden væsentlig faktor er at skabe legitimitet bag ledelse, fordi forudsætningen for at den lange vandring lykkes er at få lærernes accept og aktive medspil i de nye decentrale fora. Der er et stykke vej at gå fra fastlagte, centrale arbejdstidsaftaler til decentrale og individualiserede fastlæggelser af væsentlige emner som forberedelses- og rettetid. Og især i forhold til at få lærerne til at være positive aktører i en proces, der skal stå på skuldrene af den historiske/fast forankrede fællesskabsholdning, der har udgjort grundlaget for mange års centralt indgåede arbejdstidsaftaler.

Når lederne får råderet over lærernes arbejdstid, er det både et signal om et magtskifte på skolerne og et signal til skolelederne om at tage OK 2013 alvorligt og påtage sig en lederrolle, der respekterer og anerkender lærernes vigtige rolle i og medansvar for at gøre uddannelsen til en succes, både indadtil i forhold til den pædagogisk-faglige udvikling og udadtil i forhold til at matche og måske endda gå foran i det internationale uddannelseskærløb. Men vilkårene for denne opgave er ikke lette. Det er vigtigt at huske, at OK 2013 blev stemt massivt ned af GLs medlemmer, så starten på en måske god ledelsesopgave er præget af mistillid og frustration fra lærerside, hvilket bør tages alvorligt.

Det første ledelsesskridt er derfor entydigt og klart: der skal investeres ressourcer i at få formidlet hvordan ledelsen ser sig selv i forhold til den nye overenskomst og især, hvordan ledelsen vil udmønte de nye muligheder, som overenskomsten rummer.

Hvilke krav og opgaver stilles til lederen?

Det er et vigtigt udgangspunkt, at der i høj grad er stor enighed på skolerne mellem ledelse og lærere om de pædagogiske og faglige mål og hvad der skal til for at gøre uddannelserne bedre: mindre frafald, mere tilstedeværelse, mere og bedre læring, kursisters engagement og læringsudvikling samt lærernes kompetenceudvikling.

Derimod er det uklart, hvordan skolelederne vil kunne omsætte OK 2013 i et sprog, der

fortsætter samarbejdslinjen. Vigtigt er det at få defineret det fælles rum: hvad er vi enige om, hvad er uddannelsens mål, mission og vision? Især fokus på hvilke midler, der kan skabes opbakning bag for at nå de aftalte mål? Men som nogle siger: ja, det er klart, men det er en vanskelig opgave med det udgangspunkt, at lærerne er blevet kørt over af en damptrølle. Der er tale om, at lederne skal lede lærerne gennem en transition fra vrede og skuffelse over at juvelen, den centrale arbejdstidsaftale, som GL'erne ikke kunne forestille sig at leve uden, nu er en saga blot, og at de mange sider nu er blevet til ganske få sider, hvor alt det, der før stod i aftalen nu skal udfyldes af lederen. Udgangspunktet er mange steder usikkerhed og mistillid.

Moderniseringsstyrelsen har vundet slaget for lederne, men det er dem, som har det fulde ansvar for, at det ikke bliver en pyrrhussejr, og at VUC'erne kommer ud på den anden side (af sommerferien og af ændringerne) med grundlag for en bedre uddannelse. Det er jo hele målet. Den nye virkelighed skal være en videreudvikling af det læringsmiljø og de stærke sider, der er skabt på hvert enkelt VUC.

Tilstedeværelse?

Når OK 13 italesætter, at lærerne skal være til stede på skolen, er det vigtigt, at lederne kan præcisere, hvorfor dette bliver nødvendigt for at opnå de pædagogisk-faglige mål, og hvordan det kan lade sig gøre? Ren tilstedeværelse er en absurditet med mindre det tjener et pædagogisk eller fagligt mål. Men lederens argumentation kan godt bære de to forskellige versioner, hvor den ene er, at et vist mål af tilstedeværelse – om det så er 80% eller 70% – i sig selv giver de nødvendige rammer for, at lærerne videndeler og samarbejder i dagens løb.

Den anden vision er nok nemmere at overbevise lærerne om, at ledelsen præcisere hvilke undervisningsopgaver og -aktiviteter, som lærerne skal arbejde fælles om. Det kan være 2 lærere i klassen i visse undervisningsaktiviteter, eller det kan være konkrete samarbejdsforløb og -projekter om fæl-

les materialeudarbejdelse, fælles forberedelsesarbejde om hold, udviklingsopgaver osv.

Når Corydon så flot har sagt, at lærernes arbejdstid skal normaliseres, så kunne man godt have lyst til at svare, at lærernes arbejdstid ikke umiddelbart kan blive ligesom AC-medarbejderens på et ministerielt kontor. Udgangspunktet for planlægningen af lærernes arbejde er kursisternes skema, hvor vi jo alle ved, at det kan være ret så svært at finde tid til at mødes for de relevante lærere. Derfor må lederen konkretisere, hvornår på dagen de fælles opgaver skal udføres. Det er ikke nok at postulere dette samarbejde, i lederens vision skal lærerne kunne se det udfoldet i praksis.

Hvilke krav kan lærerne stille til den gode leder?

Ledelsen skal kunne udstikke retningslinjer for, hvordan arbejdstiden kvalificeres. Der skal udarbejdes en vision for, hvordan selvbestemmelse over arbejdstiden (før) oversættes til medbestemmelse over arbejdstiden (nu). Her skal det synliggøres og sandsynliggøres, at selvbestemmelsen hæmmer og begrænser muligheden for at øge og styrke samarbejde om undervisning og læring, og at medbestemmelsen bliver taget alvorligt, dvs i dialog med lærerne i de relevante pædagogiske og samarbejdsfora.

Lederen som autentisk fagprofessionel

Første krav til skolelederen er at få genskabt det tillidsbaserede samarbejde på skolerne mellem ledere og lærere. Her er det vigtigt at fastholde lederen i begrebet ”autentisk fagprofessionalisme” som udgangspunkt for at skabe legitimitet bag ledelsesopgaven. Lederen skal bevise at han eller hun mestrer ledelsesopgaven og forstår at oversætte den nye arbejdsituation til en konkret hverdag.

Når skolelederen skal definere mere af lærernes arbejdstid er det en forudsætning, at lederen skal kunne lede processer, da ingen kan rumme samtlige fag/faggrupper: Lederen skal kunne defi-

nerede de allerede opnåede resultater og tage afsæt i de seneste uddannelsesreformer samt allerede definerede rammer og indhold for lærernes samarbejde.

Der er således et krav til lederne om at kunne oversætte overenskomsten til en lærerdagligdag og virkelighed, hvor det, der allerede er enighed om, afspejles klart. I modsat tilfælde øges frustrationen hos lærerne og mistillidsdagsordenen fortsætter. Lederen skal være i stand til at formulere de læringsmæssige perspektiver, mål og virkemidler ved mere lærersamarbejde og mere tid sammen med kursisterne.

Målet er ikke, at der ingenting skal ske, målet er at der skal ske de ønskede ændringer i arbejdets tilrettelæggelse, som ledelsesreformen giver mulighed for. Det er for tyndt eller for svagt, hvis skolelederne tror lærerne lader sig overbevise af OK-2013 ved hjælp af mindre doseringer, og det er ingen kunst at lede ved at udstede forordninger. Kunsten er at lede gennem medarbejdernes ressourcer og kreativitet. Den selvledelse, som lærerne har haft til nu, har jo medført, at de har skabt gode resultater i undervisningen i deres fag og ofte også i fagenes samarbejde. Det nye er, at det er nødvendigt, at alle lærere indgår i nogle stærkere samarbejder for at udvikle hele uddannelsen og kursistersnes læringsvaner. Holdundervisningen skal udvikles, så kursisterne falder mindre fra

Hvis den nye lærervirkelighed skal stå på skuldrene af den gamle og lærerne kunne se sig selv i fremtiden, skal den proces, lederen planlægger, kunne bringe de vigtigste kvaliteter ved lærerarbejdet over i det nye i den udstrækning, det ikke ligefrem forhindrer det, man netop vil opnå.

Det er nok ikke en forkert antagelse, at nogle af de arbejdskvaliteter lærerne lægger vægt på, er deres faglighed og det at kunne bestemme så meget over deres egen tid både indholdsmæssigt og tilrettelæggelsesmæssigt. Samtidig er det også noget af det, som man vil ændre med det formål at forbedre uddannelserne. Lærerne er stadig meget fag-faglige, mens forbedringen af kursistersnes uddannelse vil kræve at fagligheden et stykke hen ad vejen ændres/udvikles til en fælles faglighed, fælles metoder, fælles pædagogik. Hovedfokus er det

fælles arbejde med at hjælpe kursisten til at gennemføre. Det er indlysende, at det også rækker ved selvbestemmelsen over forberedelsestiden i den udstrækning, det er mere hensigtsmæssigt, at lærerne samarbejder om forberedelsen både for at koordinere den i forhold til kursisterne og for at effektivisere den, hvilket jo nødvendigvis kræver, at man er på skolen samtidig. Lærere skal arbejde som hold, og i den sammenhæng bliver lederen ikke blot leder, men også træner af nye holdarbejdskompetencer.

Disse ændringer har været på vej længe som følge af hf-reformen og den generelle pædagogiske udvikling. Mere på nogle skoler end andre, og for en del lærere vil det bare være en videre udvikling af de ændringer, de har været med i flere år. For andre vil det være mere nyt. Men pointen er, at de processer skal beskrives af lærerne og lederne i fællesskab, der skal nedsættes arbejdsgrupper med klare kommissorier og opgavebeskrivelser. Det er vigtigt, at det er lærerne, der ud fra visionerne gør dette, så de med rette føler, at det er muligt at få ejerskab til den fremtidige opgavevaretagelse.

Status nu

Så vidt vi kan følge planlægningen rundt omkring på gymnasier og VUC'er for tiden, virker det som om, VUC-lederne samlet set har en ret anderledes strategi end gymnasierektorerne. Mens disse sidste ud fra avisudsagn fra rektorforeningens formand lægger hovedvægten på at komme igennem transitionen ved at foretage små skridt, eventuelt vente med ændringer til næste år og med brug af meget forskellige metoder, nogle har allerede meldt ud, at de indgår lokale aftaler om arbejdstiden. Til forskel fra det kender vi ikke til nogen VUC-leder, der agter at indgå lokalaftaler, og det virker som om, VUC-lederne er indstillede på at det er nu, det store slag skal slås, man kan ligeså godt se at få det overstået og gøre lærerne klart, hvad Moderniseringsstyrelsen har sat dem til af krav om mere effektiv udnyttelse af ressourcerne, arbejdsintensivering, mellem 100% og 70% tilstedeværelse mm.

Der kan være gode grunde til at mene, at det er nu, der er et åbent vindue for at tage det store skridt og igangsætte den nye tid. Lærerne er alligevel frustrerede, så om det er en lille eller stor ændring vil ikke forbedre det i sig selv. Hvorfor skulle have den situation igen næste år, hvis man nu har chancen for at vise, at de nye arbejdsmåder virker i praksis.

Uanset ambitionsniveauet som leder af det store uddannelsesprojekt skal det ske i en dialogbaseret proces. Det gælder såvel hvis man vil indgå en lokalaftale, fastlægge retningslinjer i samarbejdsudvalgssystemet eller går efter en ensidig ledelsesudmelding. Lederen skal lede i samarbejde med lærerne og med deres repræsentanter, tillidsrepræsentanterne.

Samarbejde om arbejdstid

Nogle lærere og ledere har den opfattelse, at tillidsrepræsentantens rolle er ændret/formindsket. Det er den ikke. TR er lærernes repræsentant i alle forhandlinger med ledelsen, og der kan ikke laves aftaler udenom tillidsrepræsentanten eller individuelle aftaler. Måske vil hans/hendes rolle blive styrket, da der ikke længere er den centrale arbejdstidsaftale, og det derfor er sandsynligt, at en række elementer omkring arbejdstiden vil blive fastlagt som retningslinjer i samarbejdsudvalget (SU)/ medarbejderudvalget (MED eller MIO), og der sidder TR som lærernes repræsentant. I forbindelse med lokal løn har TR helt de samme beføjelser som tidligere. I forbindelse med OK-13 er der kommet et nyt cirkulære om samarbejdsudvalgssystemet, og selvom retningslinjer i SU ikke har samme status som en lokalaftale, er de bindende for ledelsen og lærerne.

Arbejdet med OK-13 skal foregå i dialog og tillid mellem TR og ledelsen. Man kan som leder påberåbe sig Moderniseringsstyrelsens forsøg på at instruere lederne til at holde fast i og bruge den nye ledelsesret til f.eks. at gennemføre tilstedeværelse og effektivisering. Men man kan ikke påberåbe sig deres støtte til at lede uden om TR. Begge parter har i adskillige centrale aftaler be-

skrevet vigtigheden af, at lederen udfører sin ledelse i samarbejde/dialog med lærerne.

Uanset om man vil lave aftaler eller ej, vil fremtiden indeholde meget mere samtale mellem lærer og ledelse om arbejdet og møder mellem ledelsen og lærernes repræsentanter. Det kan godt være, man kan effektivisere lærernes arbejdstid, men det er stensikkert, at OK-13 vil kræve meget mere ledelsestid. Moderniseringsstyrelsen beskriver i sit brev til skolerne om tidsregistreringen, at der nu gives mulighed for en langt hyppigere (månedlige møder) og bedre dialog mellem ledelsen og læreren om, hvordan denne udfører sit arbejde.

Om man vil indgå en lokal arbejdstidsaftale må være en afvejning af, hvad man kan opnå ved henholdsvis at gøre det eller ikke at gøre det. Hvis man vil slippe for tidsregistreringen og den dermed forbundne hyppige drøftelse med hver enkelt lærer om hans/hendes tidsforbrug, er den eneste måde at indgå en aftale underskrevet af begge parter. Det kan ønskes af såvel lærere som ledelse. Det kræver akkorder, men det behøver jo ikke være en helt masse enkeltakkorder, som vi plejer at benævne skridttælleri.

Nogle af os kan huske dengang vi havde en arbejdstidsaftale med 2 akkorder: et antal ugentlige timer og en præambel om, hvad man skulle lave derudover anslået til så vist vi husker: 180 timer om året. Hvis man som leder kan indgå en aftale, der f.eks. indeholder øget faglig vejledning af kursisterne, en vis brug af arbejdstiden til at være 2. lærer i nogle af undervisningstimerne, tilstedeværelse i et aftalt tidsrum til varetagelse af lærersamarbejde og fælles udvikling kan det være afsæt for, at man går fremtiden i møde i en positiv samarbejdsånd.

Sådan set kan man opnå det samme indhold i en lokalaftale som i fastlagte retningslinjer i SU, men man indgår i et mere forpligtende system med muligheden for repressalier med en lokalaftale. Begge slags kan opsiges med 3 måneders varsel, uden at man derefter er bundet til at indgå en ny. Det er nok en god idé, hvis man ønsker at bruge SU, at nedsætte et udvalg under SU, som specifikt har den opgave at fastlægge retningslinjer mm. om arbejdstiden. Ligesom i en lokalaftale

skal man være enige om indholdet for at den kan vedtages i SU.

Den tredje mulighed er at foretage en ensidig udmelding af retningslinjer, principper og konkrete elementer i lærernes arbejdstilrettelæggelse. Som tidligere nævnt skal en sådan også drøftes med TR/lærerrepræsentanter, men den kræver ikke, at parterne kan blive enige om alt.

Det er tydeligt, at skolerne vælger meget forskellige løsninger, og som sagt ser det ud til, at gymnasierne anlægger en mere samarbejdspræget linje. Man kan vel ikke udelukke, at det bliver en konkurrenceparameter i rekrutteringen af lærere, hvilke arbejdstidsforhold der er på skolen.

Afrunding

Med udgangspunkt i ovenstående står det klart, at med de nye ledelsesopgaver og det nydefinerede ledelsesrum er der samtidig indirekte formuleret kompetencekrav til lederne. Da ledelse i denne kontekst er tæt forbundet med læring, er det nye tiltag, der skal iværksættes.

Vi har bedt 2 VUC-rektorer om at sige noget om, hvordan de har grebet processen an. Det fremgår af tekstboksene på de to næste sider.

Jens Otto Madsen, rektor på Thy-Mors HF & VUC siger om OK-13 og dens konsekvenser på hf-området:

– Hvordan ser du på OK-13: Er det en ledelsesreform eller er det mere en overenskomst der giver mulighed for at effektivisere hf-lærernes arbejdstid?

Det er først og fremmest en ledelsesreform, som giver mulighed for nye tilrettelæggelsesformer af undervisningen til gavn for kursisterne.

– Hvordan vil du formulere den vision, som du formidler til lærerne?

Visionen italesætter vi på Thy-Mors HF & VUC som et ønske om at hæve kvaliteten i undervisningen – målet er at skabe undervisning, der fastholder kursisterne bedre og flytter dem læringsmæssigt mere end vi er i stand til i dag. Det er visionen.

– I hvilken grad kan den enkelte VUC-leder fremme det ønskede resultat?

Vi bærer vores historie med os. Vi har altid praktiseret her på skolen dialog og medindflydelse. Det er vigtigere end nogensinde at bevare det gode samarbejde til 'frontmedarbejderne'. Den gode skole skal jo fortsætte.

– Er det muligt at få en positiv proces med lærerne efter, at de har stemt nej og er blevet kørt over? I bekræftende fald: hvordan gør man det?

Udgangspunktet er som det er. Hf-lærerne havde ønsket sig en anden overenskomst – og på nogle områder synes jeg også det har været et meget, meget uheldigt overenskomstforløb. Men realiteterne står jo ikke til at ændre. Gennem dialog og medindflydelse tror jeg vi kan nå langt. Vi har belæg for, at indflydelse til de ansatte virker som en produktivkraft. Nu er vi jo endnu mere afhængige af hinanden. Samarbejdet skal fungere under nye vilkår.

– Hvordan ser du på indgåelse af lokalaftaler? Hvad har du selv valgt for en form?

Vi indgår ikke en lokalaf tale med henblik på det kommende skoleår. Det er jo nødvendigt med ændringer – jævnfør visionen. Derfor har min vicerektor Erik Dose Hvid siddet til mange møder med GL-tillidsrepræsentanten og interesserede lærere i de seneste måneder for at finde nye åbninger og muligheder i OK-13. Og i øjeblikket kører der møde med den enkelte lærer. Vi tror ikke hos os på topstyring af en skole, men ser dialog og indflydelse som vigtige redskaber for at få en skole til at fungere godt.

– Hvordan har du selv grebet det an?

Det er min vicerektor der hovedsagelig tager møderne med hf-lærerne. Vi er blevet enige med underviserne om en række kvalitetsløft: 2-lærerordning, udvidelse af fælles forberedelse – også inden for NF- og KS-grupperne, endnu mere omlægning af det skriftlige arbejde, så det foregår sammen med kursisterne samt et løft af skolens team-struktur.

– Hvordan ser du på, om OK-13 kræver, at man økonomisk effektiviserer lærernes arbejdstid eller mere direkte: at læreren skal have mere undervisning? Er der med andre ord stillet et besparelseskra v til VUC?

Vi ved jo, at økonomien strammer til over de næste år, hvor der sker besparelser på taxametrene

frem til 2016. Derfor bliver vi nødt til at udtænke bedre undervisning for færre penge. Her deler VUC-sektoren jo vilkår med resten af den offentlige sektor – uanset hvem der har regeringsmagten.

Første år med den nye overenskomst går vi lempeligt til værks med hensyn til eventuelle besparelser – det har vi tilstrækkelig egenkapital til – men det bliver selvsagt ikke ved med at gå. Derfor er vi også så optaget af at finde nye snilde undervisningsveje, uden at det går ud over kvaliteten i undervisningen. Ressourcer til udviklingsarbejde er her vigtig.

– Hvad mener du om tilstedeværelseskravet, og hvordan implementerer du det på Thy-Mors HF & VUC?

Vi bryder os ikke om ”tilstedeværelses-begrebet” på Thy-Mors HF & VUC – lærerne skal jo være ’tilstede’, engagerede såvel under selve undervisningen som når den forberedes. Men, men – vi har aftalt, at alle undervisere skal være tilstede – ud over undervisning og kursistkontakt – mandag og onsdag eftermiddage for øge den fælles forberedelse, teams og faggrupper. Det skal være meningsfyldt fællestid på skolen. Vi har ikke brug for at kontrollere vore undervisere – vi har tillid til dem!

– Hvad mener du om Moderniseringsstyrelsens håndtering af OK-13

Finansministeren og Moderniseringsstyrelsen har opført sig som en ’elefant i en glasbutik’. De tror, at man kan køre en OK-damptrømler hen over lærerne og derefter have skabt et samarbejdsklima for kvalitetsløft i undervisningen. Hvad værre er, at denne opfattelse også findes blandt os selv i VUC-lederkredse.

Frants Regel, rektor på VUC Vest siger om den foreløbige proces med implementeringen af OK-13:

Der er en generel modstand/nervøsitet hos lærerne, der til en vis grad blokerer for en positiv tilgang til lederens udmeldinger, selvom de er møntet på at opnå samarbejde på nogle præmisser, som han skønner attraktive og meget rimelige.

Udmeldingen til hf-lærerne er, at de ikke skal undervise mere, men at man vil planlægge med, at lærerne udfører udviklingsaktiviteter i 3 timer om ugen i udviklingsgrupper. Emnerne er noget af det, som udviklingen på skolen fokuserer på: bedre karakterer/resultat, bedre resultater af det skriftlige arbejde, mindre fravær og mindre frafald mm.

Det kan også være nogle lærere, der arbejder med en 2-lærerordning som en udviklingsaktivitet.



VUC

- OK 2013
- HOLD FAST
- HF I AARHUS
- MASKINRUMMET