



VEU-MAGASINET

VIDEN OM UDDANNELSE FOR VOKSNE

Netværk med virksomheder
giver flere kursister

Ja til uddannelse,
nej til skolen

Engagerede lærere
nedbryder barrierer

Her kan du læse om ...

04 VEU-systemet for kortuddannede

Overblik over de enkelte uddannelses tilbud til voksne – og smagsprøver på hvordan internationale organisationer arbejder med voksne og uddannelse.



08 Netværk med virksomheder giver flere kursister

Markedsføringstiltag og store kampagner i medierne kan skabe synlighed, men det er netværk og personlig kontakt der batter hvis uddannelsesinstitutionerne for alvor vil rekruttere kursister til GVU, FVU eller AMU.

12 Kortuddannedes barrierer for at søge tilbage på skolebænken

Hvis ikke kursisterne ved hvilke kompetenceudvikling de kan få på en uddannelse, er det et alvorligt benspænd for at de starter. Læs om denne og andre barrierer.

14 Vi vil ud til folk hvor de færdes

På VUC Sønderjylland har man taget konsekvensen af at det kan være svært for voksne at modtage undervisning løsrevet fra deres arbejdsplads, så nu ruller tre mobile undervisningsenheder ud til virksomheder på egnen.

16 Flere ledige kunne få gavn af GVU

Reglerne for de ledige er en stor barriere for at flere kan starte på en GVU.

18 Ja til uddannelse, nej til skolen

Grundstenene i et godt voksenpædagogisk miljø er en fleksibel og inddragende undervisning. På nogle institutioner gør man undervisningen så lidt skoleagtig som muligt.

23 Vi går så tæt som muligt på deltagerens hverdag

På VUC Thy-Mors har man en fast regel om at besøge deltagerens virksomheder for at gøre undervisningen på VUC'et så praksisnært og anvendelsesorienteret som muligt.



24 Engagerede lærere nedbryder barrierer

Mange kortuddannede har dårlige erfaringer med uddannelse med i bagagen, og det gør det endnu vigtigere at deres undervisere forstår hvordan man skal motivere og være i øjenhøjde. Det har man erfaring med på AMU-Fyn.

30 Viden fra EVA

Overblik over EVA's publikationer på VEU-området og de undersøgelser EVA går i gang med i 2010.

Kære læser



04–07

08–17



18–23

24–29

30

Velkommen til VEU-magasinet. Et magasin der stiller skarpt på væsentlige tendenser inden for voksen- og efteruddannelse.

Danmarks Evalueringsinstitut, EVA, har over de sidste mange år fulgt udviklingen på området tæt og har gennem evalueringer stiftet bekendtskab med uddannelsesinstitutionernes udfordringer, muligheder og organisering. Gennem interviews med og besøg hos forstandere, lærere, tillidsmænd, elever, institutions- og virksomhedsledere har vi fået viden om hvad der skal til for at skabe gode uddannelser for voksne.

I magasinet fokuserer vi på uddannelserne for kortuddannede. Det er i høj grad denne målgruppe der er blevet ramt først og hårdt af finanskrisen – og det er denne målgruppe som sjældent individuelt og af sig selv søger en uddannelsesinstitution. Derfor ser vi i temaet om rekruttering på hvordan man som udbyder af en uddannelse kan møde de kortuddannede og tilpasse sig deres behov ved blandt andet at danne systematiske netværk med virksomhederne.

I magasinets andre temaer om rammerne for det voksenpædagogiske miljø og om den voksenpædagogiske lærers kompetencer retter vi blikket mod hvad der også skal til for at tiltrække de kortuddannede voksne og for at sikre deres udbytte af undervisningen.

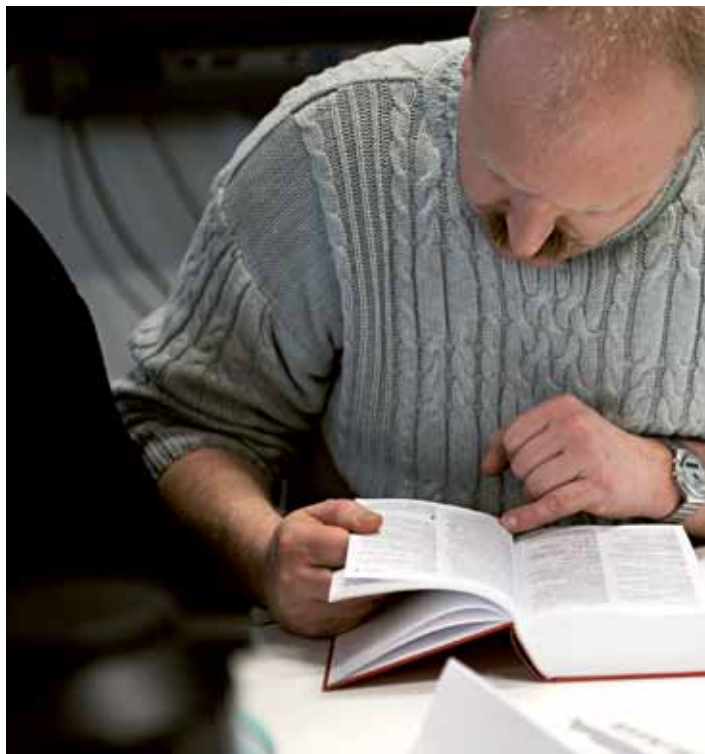
VEU-magasinet artikler og interviews trækker de store linjer op fra vores evalueringer og giver gode eksempler på hvordan man som institution kan arbejde proaktivt i forhold til de udfordringer der i disse år kendetegner det voksenpædagogiske uddannelsesmiljø. Blandt andet kan du læse om og lade dig inspirere af VUC Sønderjyllands mobile undervisningsenhed og arbejdet med kompetenceudvikling på AMU-Fyn.

Vi håber VEU-magasinet kan gøre en forskel for voksne på vej eller i uddannelse nu og fremover.

God læselyst

Fakta om FVU, AVU, AMU og GVU – tilbud til voksne

Voksen- og efteruddannelsessystemet består blandt andet af erhvervsrettede uddannelser som AMU og GVU og tilbud om almen undervisning i form af GVU og AVU.



FVU

Forberedende voksenundervisning

MÅLGRUPPE: FVU henvender sig til voksne der gerne vil styrke deres grundlæggende dansk- og matematikfærdigheder. På FVU gik der i skoleåret 2007/2008 23.959 kursister.

INDHOLD: FVU består af fagene læsning og matematik der kan tages på forskellige trin. FVU-læsning indeholder læsning, stavning og skriftlig fremstilling, FVU-matematik indeholder talforståelse, regning og basale matematiske begreber. Et fag består af 30-60 timer.

UDBYDERE: FVU udbydes af VUC'er og på nogle erhvervsskoler, AMU-centre, daghøjskoler, produktionsskoler, sprogcentre, husholdnings- og håndarbejdsskoler, social- og sundhedsskoler, folkeoplysende foreninger, folkehøjskoler samt uddannelsesinstitutioner under Kriminalforsorgen. Undervisningen kan foregå på en institution, i en forening eller på en arbejdsplads.

DÅRLIGE LÆSE- OG REGNEFÆRDIGHEDER ER EN SÆRLIG BARRIERE HOS DE KORTUDDANNEDE

I 2000 udgav OECD rapporten Literacy in the Information Age der så på 20 landes befolkningers læse- og regnefærdigheder.

Rapporten viste at danskernes læse- og regnefærdigheder generelt er gode, men samtidig at godt en tredjedel voksne i alderen fra 16-66 har utilstrækkelige læse- eller regnefærdigheder i forhold til hvad man skal kunne i dagligdagen. Det svarer til 1,2 mio. danskere.

Der er en overvægt af kortuddannede og personer uden for arbejdsmarkedet som har ringe færdigheder, og den allervigtigste faktor som påvirker risikoen for at blive læse- eller regnesvag, er mangel på uddannelse.

De kortuddannede tager i langt mindre grad efteruddannelse end andre. Og deres deltagelse hænger i høj grad sammen med deres færdighedsniveau, mens personer der har en videregående uddannelse, deltager i efteruddannelse mere eller mindre uafhængigt af færdighedsniveauet. Der er således markant færre beskæftigede kortuddannede på de laveste færdighedsniveauer der har været på efteruddannelse, sammenlignet med uddannede med samme færdigheder. Det ser således ud til at ringe læse- regne-færdigheder udgør en særlig barriere for kortuddannedes deltagelse i voksen- og efteruddannelse.

Kilder: Undervisningsministeriet og AKF.

GVU

Grunduddannelse
for voksne

MÅLGRUPPE: GVU henvender sig til kortuddannede voksne der ønsker at gennemføre en erhvervsuddannelse. GVU-deltageren skal være mindst 25 år, have mindst 2 års erhvervs erfaring og have skolekunderskaber svarende til mindst 9. klasse.

INDHOLD: GVU er en ramme hvor tidligere uddannelse og erhvervs erfaring suppleres med kurser, fx enkeltfag, erhvervsuddannelseselementer og AMU-uddannelser. Deltageren realkompetence-vurderes af en uddannelsesinstitution, og herefter lægges en uddannelsesplan der angiver hvad deltageren mangler for at være rustet til den afsluttende prøve.

HVOR: GVU udbydes af AMU-centre, erhvervsskoler, tekniske skoler, handelsskoler, social- og sundhedsskoler og landbrugsskoler.



AMU

Arbejdsmarkedsuddannelserne



MÅLGRUPPE: Hovedmålgruppen for AMU er ufaglærte og faglærte der ønsker erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse. Der var i skoleåret 2007/2008 674.454 kursister på AMU.

INDHOLD: AMU er kortere kurser i en række erhvervsrelaterede områder inden for fx servicefag, transport, køkken, proces- og medarbejderudvikling. AMU udgør et bredt udbud (ca. 3000 i alt) erhvervsrettede voksenuddannelse og efteruddannelse der består af arbejdsmarkedsuddannelser og udvalgte enkeltfag fra erhvervsuddannelser med henblik på den private og den offentlige sektors beskæftigelsesområder.

UDBYDERE: AMU udbydes af AMU-centre, tekniske skoler, handelsskoler, social- og sundhedsskoler, pædagogseminarier, landbrugsskoler og private udbydere.

AVU

Almen voksenuddannelse

MÅLGRUPPE: AVU er enkeltfagsundervisning for voksne på 9. eller 10. klassetrin. AVU henvender sig til voksne som ønsker at forbedre deres almene kundskaber, eller som har brug for en eksamen for at komme videre på en gymnasial uddannelse eller en erhvervsuddannelse. På AVU gik der i skoleåret 2007/2008 88.733 kursister.

INDHOLD: AVU omfatter almene undervisningsfag som dansk, dansk som andetsprog, engelsk, fransk eller tysk, historie, matematik, naturvidenskab og samfundsfag.

Derudover kan institutionerne udbyde tilbudsfagene billedkunst, formidling, grundlæggende it, idræt, latin, livsanskuelse, psykologi samt samarbejde og kommunikation. Fagene udbydes på niveauerne D, E, F, G og basis. D er højest, og G svarer til 9. klasse. AVU kan tages som et eller flere fag eller som fuldtidsuddannelse.

UDBYDERE: AVU udbydes af VUC og enkelte andre institutioner.

Voksenundervisning internationalt

Også internationalt er der stor fokus på voksne og uddannelse. Således har store organisationer som EU, FN og OECD iværksat programmer der sigter mod at øge kendskabet til og forbedre voksnes uddannelsesniveau. I Norden arbejder Nordisk Netværk for Voksnes Læring for at fremme videndeling og samarbejde på området.

Læs mere på www.dfs.dk

Nordisk Netværk fremmer videndeling om voksnes læring

Nordisk Netværk for Voksnes Læring (NVL) blev stiftet i 2004 og er en mødeplads for alle i Norden der arbejder med voksnes læring. Formålet er at skabe rum for videndeling og erfaringsudveksling, dette blandt andet ved i en række

undernetværk at sætte fokus på emner som vejledning, kvalitet og forskning i voksenuddannelse.

Nordisk Netværk for Voksnes Læring arrangerer også kurser og konferencer,

fx om hvordan it kan gøre det lettere for voksne at deltage i voksenuddannelser, hvordan voksne tilegner sig ny viden, og hvad der er vigtigt for at støtte kompetenceudvikling og integration på arbejdspladserne.

Livslang læring i EU

EU har integreret de forskellige uddannelsesinitiativer under én paraply, programmet for livslang læring. Programmet der løber frem til 2013 og har et budget på knap 7 milliarder euro, sigter imod at understøtte læringsmuligheder for europæere i alle stadier af deres liv.

Der er fire delprogrammer med fokus på hver sit delområde fra skoler (Comenius) over erhvervsuddannelser (Leonardo da Vinci) og videregående

uddannelser (Erasmus) og til voksenuddannelser (Grundtvig).

Grundtvig-programmet har til formål at give voksne metoder til at forbedre deres viden, færdigheder og kompetencer og ikke mindst forbedre deres muligheder på arbejdsmarkedet. Man kan blandt andet bruge Grundtvig-programmet til at søge støtte til besøg og praktikophold i udlandet og udveksling af gæstelærere på tværs af landegrænserne.



Læs mere på www.ec.europa.eu/education/lifelong-learning



Læs mere på www.uvm.dk eller www.un.org

FN vil vinde over analfabetismen i 2015

FN-programmet Education for All blev lanceret på en verdenskonference i Thailand i 1990 og er siden blevet udviklet. Målet er at levere grundlæggende uddannelse af høj kvalitet for alle børn, unge og voksne i år 2015, og en årlig afrapportering skaber globalt overblik over fx voksnes læsefærdigheder og analyserer de fremskridt som landene og organisationerne gør i denne forbindelse. Institutionerne bag er UNDP, UNFPA, UNICEF og Verdensbanken under ledelse af Unesco.

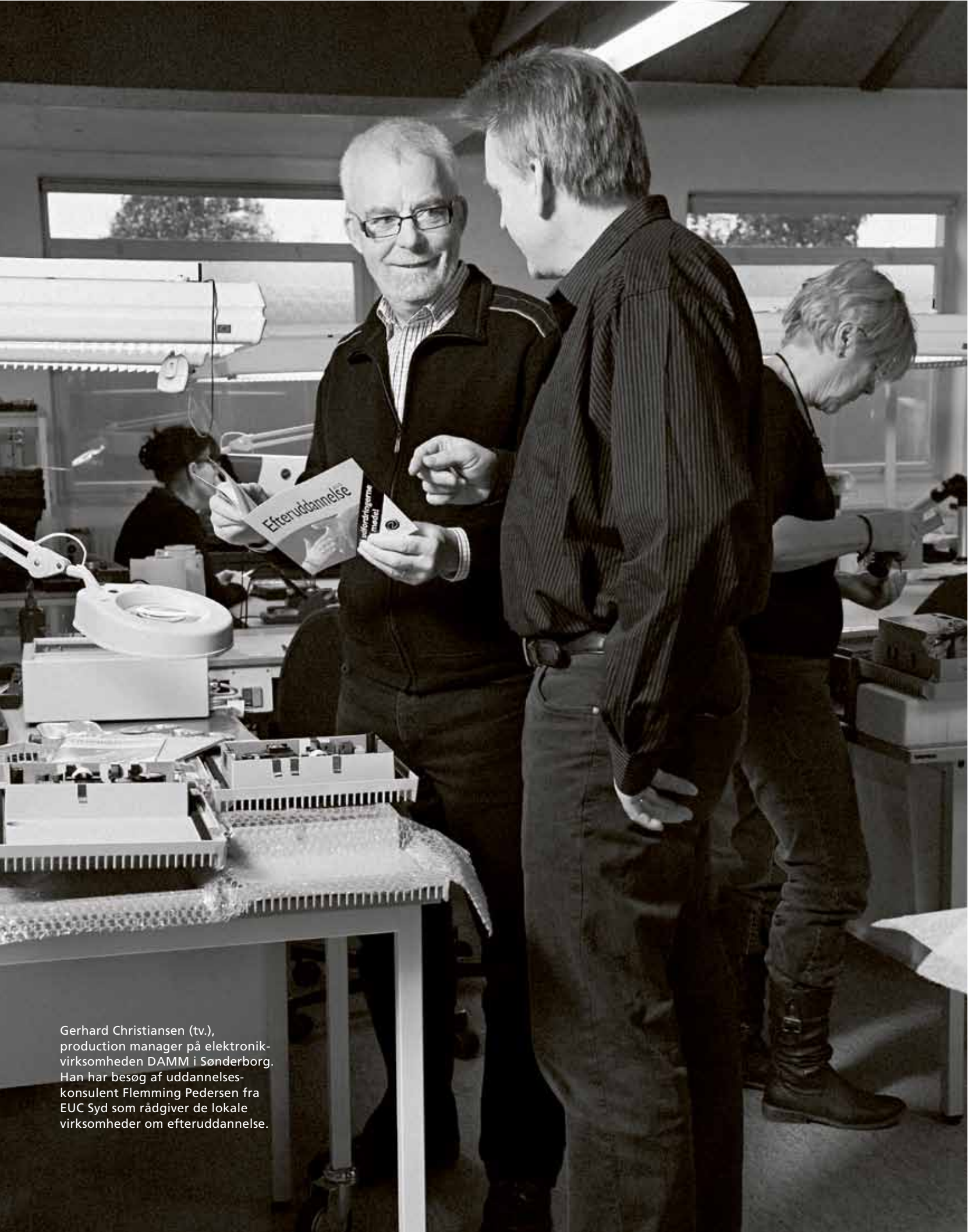
OECD på vej med en PISA for voksne

OECD er især kendt for sine PISA-undersøgelser af børns udbytte af undervisningen i folkeskolen, men er nu ved at forberede en stor international undersøgelse som omhandler voksne. Undersøgelsen går under navnet PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) og vil bidrage til at afdække hvor mange voksne der har behov for undervisning i læsning, skrivning, regning og it i de forskellige lande i OECD.

PIAAC vil efter planen blive gennemført i 2011 og vil især fokusere på færdigheder som er vigtige for at kunne klare sig godt på arbejdsmarkedet. Det ser dog også på hvad færdighederne bruges til, samt på forskellige forudsætninger for at lære. SFI står for den danske del af undersøgelsen som de kalder "danskernes kompetencer."



Læs mere på www.sfi.dk,
www.oecd.org
eller www.uvm.dk



Gerhard Christiansen (tv.),
production manager på elektronik-
virksomheden DAMM i Sønderborg.
Han har besøg af uddannelses-
konsulent Flemming Pedersen fra
EUC Syd som rådgiver de lokale
virksomheder om efteruddannelse.

Netværk med virksomheder giver flere kursister

Rekruttering af elever og kursister til AMU, GVU og FVU lykkes især når institutionerne bruger tid og kræfter på at gå i dialog med virksomhederne. Det viser EVA's evalueringer der også kommer med gode eksempler på hvordan.

Omkring 90 procent af deltagerne på voksen- og efteruddannelse er i job, og virksomhederne spiller en central rolle i forhold til at få flere kortuddannede ind i undervisningsforløb. Det viser de evalueringer EVA har lavet i løbet af de seneste år. De viser også at systematiske netværk og personlige kontakter mellem virksomhederne og de institutioner der udbyder GVU, FVU, AVU og AMU, er en effektiv vej til at rekruttere dem.

Barrierer bremser for uddannelse

I midten af 90'erne vurderede OECD at omkring 1 mio. danskere manglede grundlæggende færdigheder i læsning og regning for at kunne klare sig i samfundet. Til sammenligning er der om året indskrevet omkring 25.000 på uddannelser der giver disse grundlæggende færdigheder. Antallet af danskere der har folkeskolen som højeste uddannelse, er omkring en halv million. Men på de erhvervsrettede voksenuddannelser er der årligt indskrevet cirka 5.000. Tallene peger altså på et stort uudnyttet potentiale inden for både den erhvervsrettede og den almene undervisning.

EVA's evalueringsrapporter peger på en række barrierer der holder folk tilbage fra at søge uddannelse. De handler om manglende kendskab til de enkelte uddannelser,

manglende erkendelse af at have behov for uddannelse eller manglende opbakning til at følge uddannelse – fra hjemmet eller fra arbejdet.

Annoncer virker meget lidt

Men hvad kan uddannelsesinstitutionerne selv gøre for at overkomme barriererne? Markedsføringstiltag som annoncer, brochurer og overskuelige hjemmesider har kun meget lille indflydelse på målgruppen. Statslige kampagner, radio og tv-spots kan skabe synlighed og til en vis grad øge det generelle kendskab, men det der for alvor gør en forskel, er netværk og personlige kontakter. Først og fremmest på virksomhederne.

Ikke mindst fordi det er på arbejdspladsen folk oplever et behov for at mestre enten almene eller faglige færdigheder. Og opbakningen fra ledere, værkførere og tillidsmænd øger mærkbart de potentielle deltageres motivation. Som Hans Jørgen Hansen, forstander på VUC Sønderjylland, formulerer det:

Motivation opstår på arbejdspladsen

"For mange inden for målgruppen er det en stor beslutning hvis de individuelt skal opsøge et kursus. Det hjælper beslutningen stærkt på vej når det er en del af en arbejds-





pladsaktivitet hvor tillidsrepræsentanten siger at det er en god ide. Når værkførere og ledere støtter en uddannelse, er det anderledes acceptabelt. Indgangstærsklen bliver væsentlig lavere, og folk er motiverede på en anden måde. Man kan mærke direkte i hverdagen at man fx bliver bedre til at læse.”

Virksomhedernes opbakning giver også mulighed for at tilrettelægge kurser og undervisning på en fleksibel måde der passer ind i deltagernes hverdag. Det kan være undervisning på arbejdspladsen, i arbejdstiden eller i tilknytning til arbejdsrelevante kurser. Og systematisk kontakt til virksomhederne giver mulighed for at udvikle tilbud der fremadrettet passer til medarbejdernes behov.

Tillidsfolk spiller vigtig rolle

Uddannelsesinstitutionerne anbefales altså at opbygge et netværk til virksomhederne. Og her er det vigtigt at være opmærksom på at tillidsfolkene spiller en central rolle. Således understreger FVU-rapporten:

”Det er vigtigt at bruge tid på at inddrage fagforeningerne i rekrutteringsarbejdet da de har kontakt til virksomhedernes tillidsfolk [...] tillidsmændenes holdning til FVU har meget stor indflydelse på deres kollegers lyst til at starte på FVU. Hvis tillidsmanden er positiv over for tilbuddet, smitter det af på kollegerne.”

Netværksgrupper på VUC FYN

Et eksempel på hvordan man kan involvere tillidsmænd, er fra VUC Fyn hvor man har gode erfaringer med at etab-

lere netværksgrupper. Her arbejder fagforeningsrepræsentanter sammen med virksomhedsrepræsentanter, kommunale chefer og repræsentanter fra uddannelsesinstitutionen for at skabe større opmærksomhed og nedbryde nogle af kortuddannedes barrierer for at søge ekstra uddannelse. Fx har netværksmedlemmerne taget personlig kontakt til medarbejdere og virksomhedsledere og har sørget for at oprette fælles FVU-hold for mindre virksomheder der ikke selv kunne fylde hele hold op.

AMU-lærere klædt på med konsulentkompetencer

De fleste AMU-udbydere har ansat faste medarbejdere til at sikre netværk og kontinuerlig dialog med de lokale virksomheder. Således også på AMU Nordjylland. Uddannelseschef Knud Dal understreger at man her har prioriteret at sørge for at institutionen har kompetencer til at opsøge virksomhederne, afdække deres behov og lave uddannelsesplanlægning.

”Vi har klædt nogle lærere på med konsulentkompetencer så de kan sætte sig ind i organiseringen og udfordringerne i de virksomheder hvis medarbejdere de har med at gøre,” siger centerchefen.

Desuden har man seks konsulenter der udelukkende laver virksomhedsopsøgende arbejde. De arbejder såvel brancheorienteret som helhedsorienteret i forhold til virksomhederne. Kontakten til virksomhederne afhænger meget af hvilken branche der er tale om. I nogle brancher har konsulenterne store kernekunder, som inden for transportområdet, industri- og pakkeoperatøruddannelserne,



Efteruddannelseskursus på EUC Syd.

elektronik og de organisatoriske fag. Her er dialogen tæt – virksomhederne kontakter AMU-konsulenterne for vejledning om kompetenceudvikling, og de arbejder sammen om at udvikle nye tilbud.

Kampagner efter behov

Inden for nogle undervisningstilbud er underviserne meget tæt knyttet til virksomhederne. Det gælder fx underviserne i organisationsudvikling og teambuilding hvor kurserne ofte foregår på arbejdspladsen.

Flere gange har AMU Nordjylland sat gang i kampagner i de brancher hvor tilhørsforholdet ikke i forvejen har været så tæt. Konsulenterne har på eget initiativ ringet rundt og været på virksomhedsbesøg. Det har især været vigtigt på de mindre virksomheder som ikke har HR-konsulenter ansat til at holde øje med mulighederne for efteruddannelse og medarbejderudvikling. Dette arbejde er også koordineret i Netværk Aalborg, som er et af flere voksenvejledningsnetværk rundt om i landet finansieret af Undervisningsministeriet, fortæller Knud Dal.

Sønderjyske mobile enheder og ambassadører

I VUC Sønderjylland har institutionens tre mobile undervisningsenheder udviklet sig til at være en spydspids i kontaktfladen til virksomhederne. Kort fortalt har man investeret i to lastvognstrailere og en ombygget autocamper der kører rundt til virksomhederne i regionen og tilbyder undervisning i FVU-læsning og matematik samt kurser for ordblinde. De tilknyttede lærerne får et indgående kendskab til de arbejdspladser de besøger. De lærer udfordringerne og

behovene de enkelte steder at kende og kan på den måde tilpasse institutionens udvikling til målgruppens udvikling.

VUC Sønderjylland driver også flere ambassadørnetværk. Blandt andet inden for ordblindeundervisning, fortæller forstander Hans Jørgen Hansen.

“Det gør vi i erkendelse af at den bedste markedsføring er arbejdskolleger der anbefaler undervisning til andre. Vi indbyder ca. to gange om året vores ambassadører til møder hvor vi informerer om de nye muligheder, den nye teknologi, drøfter hvordan det ser ud på deres arbejdspladser, og hvad vi kan gøre for at gøre vores tilbud bedre.”

Konsulenter med flere ansvarsområder i Odense

På Syddansk Erhvervsskole har virksomhedskonsulenterne ofte flere ansvarsområder: Ud over at stå for virksomhedssamarbejdet står de også for at følge op på praktikforløb og faglig vejledning. Det betyder at de dels får en stor og bred viden om de virksomheder de har med at gøre, og dels får et godt personligt kendskab til dem de skal vejlede. Regionens større virksomheder har kontakt til flere af skolens virksomhedskonsulenter. Konsulenterne er dog opmærksomme på at koordinere deres indsats, blandt andet via digitale værktøjer så virksomhederne ikke risikerer at få besøg af flere konsulenter fra forskellige områder inden for samme uge.

Når en virksomhed er blevet interesseret i at tilbyde deres medarbejdere undervisning, bliver en af de relevante faglige vejledere inddraget i samarbejdet og fortsætter ofte kon-



takten med virksomheden. Når virksomhederne rammes af lavkonjunktur og må afskedige medarbejdere, er det typisk også vejledere fra Syddansk Erhvervsskole der bliver tilkaldt for at fortælle om mulighederne for opkvalificering undervejs i den proces. Således har skolen været i tæt dialog med Lindøværftet, en af kommunens rigtig store arbejdspladser, da beslutningen om at lukke det blev truffet tidligere i år.

VEU som arbejdsmarkedsbuffer

Det er netop en af voksen- og efteruddannelsernes styrker at kunne fungere som buffer i situationer hvor konjunkturerne på arbejdsmarkedet ændrer sig. Ikke alle uddannelser er dog lige velegnede. Således er der nogle politiske signaler og regler der hæmmer brugen af GVU, fordi ordningen typisk varer længere end de seks ugers betalt kursus man kan få støtte til i starten af et ledighedsforløb.

Andre forløb som AVU og AMU oplever under den nuværende lavkonjunktur stigende tilgang. Som uddannelseschef Knud Dal formulerer det:

“Vores konjunkturer er modsat samtundets. Da krisen kom, steg efterspørgslen hos os.”

Mange virksomheder vælger i stedet for at skære ned i arbejdsstyrken at sende medarbejderne på kursus i halvdelen af arbejdstiden, alt imens de håber på at konjunkturerne vender. Og de medarbejdere som alligevel ender med at blive opsagt, er også hyppige deltagere på AMU-kurser. Men at der i øjeblikket strømmer kortuddannede ind på uddannelsesstederne, skal dog ikke få VEU-udbydere til at hvile på laurbærrene, pointerer Knud Dal.

“Det er altid en løbende udfordring som AMU-center at komme ind i virksomhederne. Og det skal indarbejdes i ens planlægning så virksomhederne ikke bare tænker efteruddannelse som aflastning, men som reel kompetenceudvikling. Den udfordring er der til stadighed.”

Kortuddannedes barrierer for at søge tilbage på skolebænken

EVA's evalueringer peger på en række barrierer der spænder ben for kortuddannedes søgning til AVU, FVU, GVU og AMU.

Manglende kendskab

En væsentlig faktor for at søge ind på en uddannelse er at folk ved at den findes. Og de basale uddannelser AVU, FVU og især det længerevarende erhvervsrettede GVU-forløb er for mange ukendt snak.

AMU er den mest kendte og den eksterne uddannelse flest virksomheder benytter sig af. Således viste EVA's evaluering af AMU i 2008 at knap hver tredje virksomhed ofte eller nogle gange benytter AMU's tilbud. Blandt de små og mellem-

store virksomheder er der dog væsentligt færre der bruger AMU endsige har kendskab til hvilke muligheder AMU tilbyder. Så selv om AMU er kendt som begreb blandt virksomhederne, er det altså langt fra alle potentielle brugere der ved hvilke behov for kompetenceudvikling man reelt kan få dækket her.

Manglende erkendelse af behov

En barriere især for at søge de almene undervisningsforløb som FVU, AVU eller

ord- og regneværkstederne der blev oprettet som forsøgsordning i tilknytning til erhvervsrettede institutioner for voksne, er overhovedet at erkende at man har et behov. Som evalueringen af FVU forklarer:

“Mange oplever ikke at de har et undervisningsbehov – de har jo altid kunnet finde arbejde, og derfor forbinder de ikke en udstødelse af arbejdsmarkedet som noget der har med deres danskfaglige problemer at gøre. De er fx ikke op-



<
Uddannelseskonsulent
Flemming Pedersen fra EUC
Syd i samtale med en ansat
på DAMM.

mærksomme på at de fravælger job der kræver en skriftlig ansøgning eller stiller krav om at man skal kunne læse og skrive instruktioner.”

Manglende lyst til at genopleve dårlig skolegang

En anden barriere er at mange kortuddannede har haft en skolegang de ikke ønsker at genopleve fordi den var fyldt med nederlag og en følelse af utilstrækkelighed. De vil derfor ikke tilbage til noget der bare minder om en skolebænk.

Modstand fra familien

Ægtefællen eller samleveren kan være jaloux over at den ene får en masse nye oplevelser og input mens den anden sidder derhjemme.

For besværligt at passe uddannelse ind i sit liv

Placeringen og tilrettelæggelsen af uddannelserne spiller en afgørende rolle for

om folk søger. Det kan være svært at indpasse undervisning i et travlt liv med fuldtidsarbejde hvis man skal transportere sig et andet sted hen end der hvor man arbejder eller bor. Nogle af de interviewede i evalueringerne peger også på at det kan være for dyrt i transport at komme hen til uddannelsesstedet.

Negativ holdning på arbejdspladsen

Nogle virksomheder har svært ved at se relevansen af en erhvervsrettet formel uddannelse. Dette gælder fx for GVU som går ud på at opkvalificere erfarne medarbejdere så de kan få papir på deres faglighed. Flere evalueringsrapporter peger også på at virksomheder kan være imod at give deres ufaglærte arbejdere en formel uddannelse da det øger risikoen for at de søger væk.

I forhold til undervisning i basale færdigheder som dansk og regning er det især små og mellemstore virksomheder der

ikke er opmærksomme på at udbyttet af kompetencegivende faglige kurser afhænger af om man kan læse og skrive. Mens de gerne vil sørge for at deres medarbejdere i arbejdstiden får et truckcertifikat på et AMU-kursus, er de ikke indstillede på at lade dem følge undervisning i fx FVU-læsning eller -matematik.

Vi vil ud til folk hvor de færdes

Tre mobile undervisningsenheder i Sønderjylland sikrer at folk der mangler basale færdigheder i læsning, skrivning og regning, kan få undervisning i tilknytning til deres arbejdsplads.

Mange kortuddannede har hverken tid eller lyst til at komme tilbage på en traditionel skolebænk selv om de ved de mangler basale færdigheder i læsning, skrivning eller regning. På VUC Sønderjylland har man indkøbt tre lastvognstrailere der er indrettet som klasseværelser og ruller ud til arbejdspladserne i kommunen.

”Vi ville ud til folk hvor de færdes. Men vi fandt hurtigt ud af at mange arbejdspladser ikke har faciliteter til undervisning. Så tænkte vi: Hvorfor ikke anskaffe en mobil enhed som bare kan rulle ud?” fortæller forstander på VUC Sønderjylland, Hans Jørgen Hansen.

Fra en til tre

Den første trailer blev købt i 2002, kort tid efter loven om FVU var blevet vedtaget. Den er 16 meter lang og har nogle sider man kan skyde ud til et lokale på 50 m². Bussen, der kan rumme 18 deltagere, blev hurtigt en succes og booket langt ud i fremtiden. I 2004 valgte man at anskaffe sig endnu en og i 2008 en til, møntet særligt på ordblinde.

”Den er lidt mindre end de to andre. Det er en ombygget autocamper der kan rumme 5-6 elever og har den teknologi der skal til for at undervise ordblinde,” siger Hans Jørgen Hansen.

Det kræver vilje, økonomi og logistik

Mens institutionen fik tilskud fra EU's socialfondsmidler til den første undervisningstrailer, har de selv finansieret de to nyeste af slagsen. Og kigger man isoleret på den mobile undervisning, kan den ikke decideret betale sig. Men det er en investering VUC Sønderjylland har valgt at prioritere.

”Vi synes det er vigtigt, og vil hellere betale prisen på vores mere traditionelle undervisningsområder. Der sidder måske en mere på de ordinære hold end der ellers ville gøre,” siger Hans Jørgen Hansen der også peger på at der er en del logistik forbundet med at køre ud til folk.

”Pludselig har virksomheden fået en hastebestilling og må have folk fra produktionen på arbejde i stedet for at kunne sende dem til undervisning. Eller man vil gerne have tredive med i stedet for femten. Det er nødvendigt for os med en koordinator der tager sig af logistikken på fuld tid.”

Folk ringer selv

Til gengæld behøver VUC Sønderjylland ikke længere at bruge så mange ressourcer på at tage ud og fortælle om det mobile tilbud, for en del virksomheder ringer selv. Dog er det især de store produktionsvirksomheder med mange ufaglærte, så VUC har de sidste år gjort en ekstra indsats over for de små og mellemstore virksomheder der har svært ved at samle hele hold. ”Vi er begyndt at lave klyngetilbud hvor vi stiller bilen i et område og henter medarbejdere ind fra forskellige virksomheder i nærheden,” siger Hans Jørgen Hansen.

I år har trailerne været rundt på omkring 100 virksomheder. Og VUC Sønderjylland har blandt andet takket været den mobile undervisning et meget fintmasket virksomhedsnetværk som de samarbejder med om at udvikle nye og endnu bedre tilbud.

”Et fag der hedder FVU-matematik, er jo ikke nemt at gå ud og sælge. Vi vil prøve at tone det så det har mere umiddelbar relevans for folk,” slutter Hans Jørgen Hansen.



<
Engelskundervisning
i den mobile under-
visningsenhed.



>
Den mobile under-
visningsenhed og
den lidt mindre
ombyggede auto-
camper, ordmobilen,
holder ude foran
elektronikvirksom-
heden OJ Electronics
i Sønderborg.

v



^
Kursisterne skriver
opgave om lokale
arbejdsforhold.



Flere ledige kunne få gavn af GVU

GVU-ordningen kunne i meget højere grad end det sker i dag, bidrage til at løse flaskehalsproblemer.

GVU-ordningen kan bruges til en langsigtet opkvalificering af ledige. Det bliver bare slet ikke udnyttet i det omfang det kunne. Sådan lød det i EVA's evaluering af GVU i 2007. Evalueringen pegede også på at en vigtig barriere for i højere grad at bruge GVU var reglerne omkring lediges muligheder for at deltage i uddannelse.

I anbefalingerne fra evalueringsgruppen opfordres regeringen, Undervisningsministeriet, Beskæftigelsesministeriet og kommunerne til at sikre "at der ikke er regler og administrative vaner der blokerer for lediges større brug af GVU også tidligt i ledighedsperioden."

Problemet tydeligere i lavkonjunktur

Siden anbefalingen blev skrevet i 2007, er der ikke sket det store, vurderer Per Krohn Henriksen, koordinerende vejleder på Syddansk Erhvervsskole og daværende medlem af evalueringsgruppen. Problemet med at bruge GVU

i forhold til ledige er bare blevet tydelig fordi vi nu er midt i en lavkonjunktur. Per Henriksen giver et eksempel fra foråret 2009 hvor Lindøværftet, Odense Kommunes store arbejdsplads, besluttede at afvikle deres aktiviteter. Nogle af de første der blev opsagt, var virksomhedens ufaglærte tekniske tegnere.

"Via GVU kunne de opgraderes til tekniske designere – hvilket ville give god mening i forhold til deres videre jobsøgning. Men da staten ikke giver tilskud til GVU i første ledighedsperiode, og kommunen sagde nej, var det ikke muligt," siger Per Krohn Henriksen.

Vi ville gerne sende flere af sted

Tre ud af fire ledige som Syddansk Erhvervsskole vurderer kunne have gavn af en GVU, får det ikke bevilget i dag. Men der synes dog at være forskel på i hvor høj grad brugen af GVU begrænses af kommunernes økonomi. På Aarhus

tekniske Skole oplever man ikke som i Odense at løbe panden mod en mur når man foreslår GUV-forløb for ledige. Dorte Jensen, afdelingsleder på Aarhus tekniske Skole, understreger dog at problemet i Århus kan synes mindre fordi der ikke som i Odense har været massefyringer.

I jobcenter Århus vurderer driftschef Karin Rasmussen at man støtter omkring 100 GUV-forløb for ledige om året hvilket er mange i forhold til antallet af GUV-forløb generelt. Men hun ville gerne sende endnu flere af sted.

“Vi ville gerne opkvalificere flere gennem GUV, men det politiske signal siger: kortest vej til job. Det betyder at signalet er at hvis du kan få job med de kvalifikationer og kompetencer du har i dag, uanset at du er ufaglært, er det ikke uddannelsesaktivering vi skal tilbyde. Og det er et lidt kortsigtet perspektiv, særligt i den aktuelle konjunktur.”

Sådan er GUV-ordningen finansieret

GUV-ordningen er oprindeligt målrettet erfarne ufaglærte i job der gerne vil have papir på at de har kvalifikationer der svarer til en erhvervsuddannelse. Ud fra en vurdering af den voksnes realkompetencer udarbejder uddannelsesinstitutionen en individuel uddannelsesplan hvor det fremgår hvilke uddannelseselementer den enkelte skal gennemføre, for at få en erhvervsuddannelse. Staten betaler den ufaglærtes virksomhed VEU-godtgørelse i perioden, mens uddannelsesinstitutionen får taxameterpenge. Når den ufaglærte bliver ledig, er det ikke længere staten, men kommunen der skal betale for GUV-forløbet.

SCREENING ET EFFEKTIVT VÆRKTØJ

Ord- og regneværksteder på erhvervsrettede uddannelser viser at screening er et meget effektivt værktøj når det gælder om at finde frem til kursister med læse-, skrive- eller regnevanskeligheder.

På et hold med 16 ufaglærte kursister havde 8 til 10 vanskeligheder med at læse, skrive eller regne. Det viste en screening som Syddansk Erhvervsskole foretog i den periode forsøget med ord- og regneværksteder kørte på institutionen.

Kort fortalt var forsøgsordningen med ord- og regneværksteder et tilbud for kortuddannede voksne der går på en erhvervsrettet voksenuddannelse, og hvis færdigheder inden for læsning, skrivning eller regning er utilstrækkelige. Forsøgsordningen kørte fra 2005 til juni 2009. EVA's evaluering af den peger på at mange, selv om de har et behov for hjælp, undlader at søge det, hovedsageligt fordi de ikke selv erkender deres behov, fordi de ikke vil være ved det, eller fordi de ikke er klar over at de kan få hjælp. Evalueringen viser også at screening er et af de mest effektive værktøjer til at finde frem til kursister der kunne have brug for værkstedshjælp.

Systematisk screening førte til aktivitetsrekord

EUC Nordvestsjælland var en af de forsøgsskoler der gennemførte systematiske screeninger, og havde da også den højeste værkstedsaktivitet i perioden. Skolen screenede samtlige kursister der fulgte undervisning i mere end fem dage. Det vil sige cirka 90 procent af kursisterne. De sidste ti procent blev tilbudt at deltage. Screeningen blev fulgt op af en personlig samtale omkring elevens behov for værkstedshjælp. Syddansk Erhvervsskole screenede kun forsøgsvis enkelte hold. Man overvejede at screene samtlige ved kursusstart, men fravalgte det fordi det tog tid fra kursister og lærere.

Andre metoder til synlighed

Ulempen ved screening er at det er et ressourcetungt værktøj, og det er heller ikke den eneste måde at synliggøre værkstederne på. På Syddansk Erhvervsskole havde man således gode erfaringer med en såkaldt "streetwalker", en tosproget lærer, der havde til opgave at motivere de tosprogede til at melde sig, og på nogle af skolerne gik værkstedslærerne rundt i klasserne og informerede om ordningen.

Samtlige forsøgsskoler vurderede at ord- og regneværkstederne havde bidraget positivt til kursisternes udbytte af den erhvervsrettede undervisning. Men hvad der kommer til at ske med ordningen fremover, er der endnu ikke klarhed omkring. Uanset hvilken ordning der kommer i stedet, kan man jo lade sig inspirere af forsøgsskolernes gode erfaringer i forhold til at rekruttere de relevante brugere.



Ja til uddannelse, nej til skolen

Fleksibilitet og inddragende undervisning der tager udgangspunkt i den enkeltes forudsætninger, er grundsten i et godt voksenpædagogisk miljø. Men hvad kræver det af uddannelsesinstitutionerne at skabe voksenpædagogiske rammer? Og hvor er udfordringerne i øjeblikket?



<

Fra venstre Brian Østergaard, Sven Palsen, René B. Jensen, Stefan G. Andersen. Alle ansat på OJ Electronics i Sønderborg.

Den store forskel fra en ungdoms- til en voksenuddannelse er at de voksne kommer med en større og bredere bagage. Og uddannelsen er oftest kun en mindre del af det der fylder deres liv og arbejdsliv. Ser man på de kortuddannede, er de en målgruppe der sjældent har gode erfaringer med skolesystemet. De vil gerne have undervisning, men de vil ikke tilbage til skolen. Det stiller særlige krav til uddannelsesinstitutionerne. De skal kunne tilbyde en pædagogik og et miljø der tager udgangspunkt i den enkelte deltager på egne præmisser. Et voksenpædagogisk miljø. Det er centralt i forhold til overhovedet at få de kortuddannede ind i et uddannelsesforløb, i forhold til det udbytte de får af forløbet, og i forhold til at inspirere dem til fortsat uddannelse. At skabe rammerne for et voksenpædagogisk miljø handler meget om tilrettelæggelse og fleksibilitet. Noget institutionerne i stigende grad er opmærksomme på at skabe. Men især inden for nogle uddannelsesområder er der alligevel udfordringer.

Tilrettelæggelse kan fremme ligeværdighed

At møde deltagerne på deres egne præmisser afhænger naturligvis af lærernes personlige og pædagogiske kompetencer, men institutionerne kan i deres tilrettelæggelse og rammer for undervisningen enten fremme eller hæmme et voksenpædagogisk miljø.

Tilrettelæggelse handler i første omgang om tid og sted. Det handler om at udbyde undervisning på en måde der tager hensyn til deltagerens privat- og arbejdsliv. Det vil sige at undervisningen skal være fleksibel og så vidt muligt i tilknytning til arbejdspladsen. På FVU-området er man meget opmærksom på at komme deltagerens situation i



møde. Således skriver Tørring Daghøjskole at "FVU kan tilbydes så fleksibelt at økonomi, tid og transport ikke bør være afgørende."

Flere og flere udbydere tilbyder også uddannelsen som såkaldt forlagt undervisning – altså undervisning i tilknytning til arbejdspladsen – og evalueringen af området viser at færre deltagere falder fra når undervisningen er forlagt. Ikke alle virksomheder kan dog tilbyde undervisningsfaciliteter med det nødvendige udstyr og den nødvendige plads. Det har VUC Sønderjylland taget konsekvensen af og anskaffet tre mobile undervisningsenheder – to lastvognstrailere og en ombygget autocamper – der kan fungere som undervisningslokaler med alt fra computerudstyr til kaffemaskine.

Anerkendelse af praktisk erfaring

Også AMU har over de sidste mange år i stigende grad tilpasset sig den enkelte deltagers behov både i forhold til at udbyde kurser ude på virksomhederne, når det er muligt, men også i forhold til at sikre tilrettelæggelse af uddannelsesforløb der tager udgangspunkt i den enkeltes kompetencer. AMU-loven fra 2002 var således udtryk for at man inden for området gik fra at se uddannelse som noget der fortrinsvis foregår på en uddannelsesinstitution, til at se på kompetenceudvikling som et bredere begreb der også foregår ude på virksomhederne og andre af livets forhold. Indførelsen først af de såkaldte individuelle kompetencevurderinger (IKV) og i 2007 af afløseren realkompetencevurderinger (RKV) er et skridt i en retning hvor man vurderer og anerkender den praktiske erfaring som ufaglærte har med sig fra deres arbejdsliv – og herudfra lægger uddannelsesplaner eller med indførelsen af realkompetencevurderingerne udsteder kompetencebeviser, så de får papir på hvad de kan.

Udbyd kurser efter behov

En imødekomende tilrettelæggelse handler også om at kunne vejlede deltagerne undervejs i et uddannelsesforløb, at være opmærksom på deres nye behov efterhånden som de opstår, og at kunne udbyde kurser der matcher behovene. Forsøgsordningen med ord- og regneværksteder (fra 2006 til 2009) i tilknytning til de erhvervsrettede uddannelser viste at mange kortuddannede mangler basale færdigheder i læsning og matematik. Godt halvdelen af deltagerne på certifikat-kurserne som fx truck eller fødevarerhygiejne havde således behov for supplerende

undervisning. Og evalueringsrapporten herfra anbefaler da også at man fremover tænker i ordninger der på lignende vis kobler de erhvervsfaglige og de almene uddannelser.

Opbakning af samarbejde mellem almen og faglig undervisning

En vigtig pointe i den forbindelse er at skabe synlighed omkring tilbuddet om undervisning i de basale færdigheder. Det kan være mere tabubelagt og grænseoverskridende som 35-årig at skulle følge et kursus i læsning end at skulle tage et truckcertifikat. EVA's evaluering af ord- og regneværksteder pegede på at værkstederne bør ligge som attraktive faciliteter som en del af uddannelsen og ikke blive gemt væk i en kælder. Synligheden handler også om opbakning fra ledelse og faglærere. Om at faglærerne tænker disse tilbud ind i deres vurdering af hvad deltagerne har behov for. Det kræver dialog mellem almenlærere og faglærere og stiller krav til den fysiske indretning af undervisningsinstitutionen som bør have grupperum eller kontorer hvor lærerne naturligt mødes og taler sammen.

Inddrag deltagernes erfaringer

Den voksenpædagogiske tilgang til selve undervisningen handler i høj grad om at inddrage deltagernes erfaringer i undervisningssituationen og om at anvende undervisningsmaterialer som har forbindelse med deltagernes hverdag eller arbejde. Inddragelsen af deltagernes erfaringer er med til at skabe tryghed. Deltagerne føler sig som ligeværdige, og at de bliver mødt i den øjenhøjde de ellers har manglet i skolesystemet.

På nogle institutioner gør man meget ud af at gøre undervisningen så lidt skoleagtig som muligt. Man taler om værkstedshjælp og hold i stedet for undervisning og klasser. Dette gælder fx flere af de institutioner der har deltaget i forsøgsordningen med ord- og regneværksteder. At bruge de mere arbejdsrelaterede betegnelser er med til at gøre det lettere og mere uformelt for brugerne at komme i værkstedet, konstaterer evalueringen.

Institutionerne lægger også vægt på at de fysiske rammer er i orden. Minder om folkeskolens graffiti og ildelugtende toiletter kan skræmme selv den mest uddannelsesinteresserede væk. Mens velfungerende og tidssvarende it kan bruges som løftestang til at virksomheder og medarbejdere finder institutionens tilbud attraktive.



>
Henrik Randløv-Hansen, kursist
på "Gaffeltruck certifikat kursus
B" på EUC Syd.



<
Fra venstre Sanela Isakovic og
Jasminka Hadzic. Begge ansatte
på OJ Electronics i Sønderborg.

Unge truer voksenpædagogikken

Men hvor ligger udfordringerne så i forhold til at skabe et voksenpædagogisk miljø? Først og fremmest i deltagerne. Flere voksne fremmer miljøet, mens mange unge på en uddannelse trækker det i en anden retning. En ordning som GUV er især udfordret. Dels er der kun få GUV-deltagere i det hele taget, dels får deltagerne lagt en individuel handleplan for deres uddannelsesforløb. Det betyder at de ikke får et socialt fællesskab på et hold med andre voksne i samme situation, men får sammensat deres plan på grundlag af AMU-kurser eller EUD-enkeltfag. De deltagere der baserer en GUV primært på grundlag af AMU-kurser, er sikret et forløb i et voksenpædagogisk miljø, mens de der følger EUD-enkeltfag, ofte kommer til at gå sammen med mange unge. GUV er i forvejen fragmenteret og individualiseret i sin tilrettelæggelse. For at undgå at deltagerne bliver yderligere isolerede i deres uddannelsesforløb, anbefaler EVA's evaluering af GUV at sikre alle GUV-deltagere reel mulighed for at gennemføre uddannelsen i et voksenpædagogisk miljø.

VUC skal favne flere

VUC'erne har de seneste år også været udfordret på deres voksenpædagogiske faglighed. EVA's evaluering fra 2005 pegede på at der kom stadig flere unge kursister, og selv om de fleste institutioner vurderede at et miks mellem unge og ældre kunne være inspirerende for begge parter, konstaterede evalueringen at især en ny gruppe af ustabile unge fyldte stadig mere i undervisningen.

Landsforeningen af Voksen- og Ungdomsundervisere beskriver i et politikpapir fra 2009 hvordan målgruppen er gået fra at være kortuddannede voksne med behov for at forbedre deres almene viden og skrive-, stave- og læsefærdigheder, til at tælle flere grupper: unge voksne (18-25 år), tosprogede og kortuddannede. Landsforbundet skriver om udfordringen:

”Det er vigtigt at fastholde denne særlige [voksen]pædagogik samtidig med, at målgruppen bliver mere og mere sammensat. For VUC'erne bliver den centrale udfordring de kommende år at udvikle strategier, der kan imødekomme de meget forskellige målgruppers faglige, pædagogiske og dannelse mæssige behov [...]”

Ny udfordring: at møde folk gennem hele forløbet

Flere af de kilder VEU-magasinet har talt med, vurderer at udfordringen generelt på VEU-området i dag er at få skabt forbindelse mellem de uddannelsesretninger der foregår på forskellige institutioner. Mellem erhvervsuddannelserne på AMU og de almene uddannelser på VUC og sprogskolerne især. For at kunne tage udgangspunkt i den enkeltes behov hele vejen igennem i et forløb skal man have adgang til de relevante tilbud, også når de udvikler sig undervejs. Vejledningen og samarbejdet institutionerne imellem er vigtige parametre for at få det til at lykkes. De næste år vil vise om det gør.



>
Øverst: Berit Arnold.
Nederst: René B. Jensen.
Ansatte på OJ Electronics
i Sønderborg.



Vi går så tæt som muligt på deltagerens hverdag

Besøg på deltagerens virksomheder er med til at sikre det gode voksenpædagogiske miljø på VUC Thy-Mors. VEU-magasinet har talt med viceforstander Leif Eskerod.

Hvordan sikrer I et godt voksenpædagogisk miljø?

“Det gode voksenpædagogiske miljø handler om at møde folk i øjenhøjde med respekt for det de kommer med, de holdninger de har med sig. Når vi har deltagere fra virksomheder, har vi en fast regel om at man går ud og besøger virksomheden, så man som underviser får et indblik i hvad virksomheden producerer, og hvordan det er at være medarbejder, så man kan gøre undervisningen så praksisnær og anvendelsesorienteret som muligt. Jo kortere uddannelse folk har, jo nærmere deres hverdag skal man starte. Og det er besøgene på virksomhederne med til at sikre. Vi kan se på vores evalueringer at folk sætter pris på det.”

Hvornår indførte I reglen, og hvad fik jer til det?

“Vi indførte den sidste år for at sikre at vi mødte den kortuddannede hvor

vedkommende er i livet. Identiteten skabes meget af det arbejdsliv man har. Når det arbejdsliv skal føres over i almen uddannelse, er det vigtigt at lave et bindeled dertil. Fx havde vi nogle teglværks-arbejdere der aldrig havde regnet med at sidde på en skolebænk igen. Vi var ude at besøge virksomheden og fotografere arbejdsprocesserne, så undervisningen kunne starte med at kursisterne beskrev processerne mundtligt og skriftligt. Det var en god tilgang til at arbejde med dansk, og kursisterne følte sig trygge.”

Hvad gør I ellers?

“Vi bruger også flittigt gæstelærere der ikke er undervisere. Det giver en anden impuls der også signalerer respekt for en anden faglighed. Vi fokuserer også på det hele menneske og laver arrangementer der rækker ud over den undervisning som foregår i klassen. Cirka en gang om måneden omlægger vi undervisningen og

splitter dagen op, så folk kan tilmelde sig fx forskellige kreative værksteder, de kan besøge museer eller følge forløb i nationalparken. På den måde bliver undervisningen noget andet end det engelskkursus man har meldt sig til.”

Hvordan kommer I til at udvikle jeres voksenpædagogiske tilgang fremover?

“I disse dage taler vi med erhvervsskolerne om at indlede et nærmere samarbejde om at motivere folk til efteruddannelse i det hele taget. De kortuddannede er mere trygge ved at melde sig på et truckkursus end til danskundervisning. Vi vil gerne samarbejde om at sikre de kortuddannede et kompetenceløft, så de fremover kan bruges på andet end de produktionsvirksomheder der i øjeblikket nedlægger arbejdspladser.”

“ VUC Thy-Mors har cirka 400 årskursister fordelt på avu og hf, samt ordblindeundervisning, FVU og forskellige typer virksomhedstilpasset undervisning. Eleverne er for en stor gruppes vedkommende unge på mellem 17 og 25 år, en anden stor gruppe er seniorer fra 50 år og opefter. Den seneste tid er der kommet flere fra mellemgruppen i takt med at lavkonjunktoren har ramt regionens arbejdspladser. Den konstante udfordring for skolen er at skabe et miljø hvor alle grupper føler sig mødt og anerkendt. ”

Hans-Chr. Keller Rix,
underviser på EUC Syd
i kurset "Logistik og
organisationsstyring".



Engagerede lærere nedbryder barrierer

Tryghed og motivation er to helt grundlæggende faktorer for et menneske der skal lære nyt. Det gælder i særlig grad for de voksne som har dårlige erfaringer fra skolebænken. Det er helt afgørende at lærere der underviser voksne kortuddannede, kommer den kortuddannede i møde med respekt og forståelse, viser mange af EVA's undersøgelser.

Der kan være mange barrierer når man som voksen vender tilbage til uddannelsessystemet for at lære nyt. En af de største er at hvis man har dårlige erfaringer fra sin skoletid med i bagagen, så forbinder mange læringssituationer med nederlag og en oplevelse af utilstrækkelighed. Mange kortuddannede voksne har kun lidt tillid til deres egne evner og oplever at de mangler færdigheder som at læse, skrive, regne, som er helt grundlæggende kompetencer når man skal lære nyt. For netop den gruppe af voksne er det en stor overvindelse at tage en voksenuddannelse, og det stiller krav til lærernes kompetencer. Deres faglighed skal som udgangspunkt være på plads, men lige så vigtige er lærernes personlige og sociale kompetencer. Det billede går igen i mange af EVA's undersøgelser på VEU-området.

"En stor del af de kortuddannede har større barrierer i forhold til at videreudanne sig end andre. Barriererne drejer sig fx at have dårlige erfaringer fra deres skoletid. Derfor er det en særlig vigtig opgave for lærere der underviser kortuddannede, at de kan give de voksne positive erfaringer med at lære," siger EVA's specialkonsulent på VEU-området, Michael Andersen.

Lærerne skal være i øjenhøjde

For at kunne undervise kortuddannede bedst muligt skal lærerne have særlige sociale kompetencer som at kunne sætte sig ind i deltagerens liv og situation, have respekt for den viden de kommer med, og evnen til at undervise

på en ligeværdig og tålmodig måde, viser mange af EVA's undersøgelser.

Det nikker man genkendende til hos AMU-Fyn hvor man blandt andet har AMU-uddannelser og GVU. På AMU-Fyn passerer 35.000 personer igennem systemet om året, og lærerstaben er på 90 lærere. For formand Ove Dalby er en god AMU-lærer én som ikke kun har fagligheden i orden, men som også har en udpræget didaktisk tilgang til sit job.

"Lærerne bør have en god psykologisk og sociokulturel viden om og forståelse af hvad det er for mennesker man har med at gøre. Mange af vores kursister har lidt nederlag i skolen, og det skal man have med i baghovedet for at man kan møde dem i øjenhøjde."

Løser kursisterne op

Ove Dalby fortæller at en stor del af AMU-Fyns kursister er meget begavede ufaglærte som ikke har fået en uddannelses tidlige i deres liv – af meget forskellige grunde.

"De skal væk fra den tanke at skolen bare er noget lort. Når de tænker "Det har vi prøvet, og det gik ikke så godt", er det vores opgave som lærere at kunne løse dem op og få dem til at slappe af i undervisningssituationen og dermed give dem en ny og bedre erfaring med at tage en uddannelse. Det handler om motivation," siger Ove Dalby



som pointerer at mange AMU-kursister ikke er på kurset af egen fri vilje, men fordi virksomheden har sendt dem af sted:

”Vi andre dygtiggør os som regel fordi vi selv har lyst, og derfor er vi motiverede, men nogle AMU-kursister er blevet sendt på uddannelse af en virksomhed, og de mener måske ikke lige selv de har brug for at gå her. Men dem skal vi også få fat i.”

Ove Dalby betoner hvor vigtigt det er at lærerne på AMU-uddannelserne har respekt for kursisterne, og at lærerne anerkender at de sidder inde med en meget stor viden som lærerne trækker på undervisningen: ”Man skal ikke sidde på en piedestal og tale ned til dem – det er ikke umælede og uvidende mennesker. Ufaglærte er lige så dygtige som faglærte, de har bare ikke papir på det.”

Selvtilid vægter højt

Faktisk er det heller ikke fagligheden, men udsigten til den større selvtilid der er den største motivationsfaktor for voksne til at videreuddanne sig. Det viste EVA's undersøgelse af FVU fra 2005. Her siger 70 % af deltagerne at udsigten til at få mere selvtilid motiverede dem til at starte på uddannelsen. Til sammenligning sagde 67 % at de gerne ville være bedre til at klare opgaver i hverdagen, og 64 % ville gerne blive bedre til at klare en uddannelse. Undersøgelsen viste også at FVU-lærerne forstår deltagerne behov, for deltagerne gav en meget positiv respons på deres kompetencer. 91 % af deltagerne mente fx at lærerne var gode til at undervise, og 90 % at lærerne var gode til tage hensyn til de enkelte deltagere. Det vidner om at lærerne på FVU er opmærksomme på at indrette undervisningen så deltageren får succesoplevelser i stedet for nederlag.

Selvom FVU-bekendtgørelsen fokuserer meget på de faglige kompetencer, ser mange FVU-lærere det som deres første opgave at udvikle den enkeltes selvverd: ”Ofte kan FVU-deltagerne mere end de er klar over, og deres største problem er ikke af faglig karakter,” fortæller Michael Andersen og fortsætter:

”Nogle lærere trinindplacerer fx hellere FVU-deltagerne for lavt end for højt, andre venter med at tilmelde dem til de er helt sikre på at de består. En fortalte om hvordan

han havde smidt alle røde kuglepenne ud, og nu kun markerede de rigtige opgaver,” fortæller specialkonsulent Michael Andersen.

Også på de erhvervsrettede uddannelser AVU og GUV er det personlige udbytte stort. EVA's undersøgelse af GUV viste uddannelsen både styrker deltagerne faglige og personlige kompetencer, og at GUV er et godt springbræt videre til andre uddannelser. Deltagerne er stolte og tilfredse med at have gennemført, og mange er overraskede over at de kan mere end de troede. De får et personligt løft.

Visuelle virkemidler og praktiske øvelser

Men hvad kan man så konkret gøre som lærer for at møde kursisterne i øjenhøjde? På FVU er det fx et krav at undervisningen i matematik er ”hverdagsnær, inspirerende, afvekslende og sjov”, og generelt er man meget bevidst om at undervisningsmaterialer og pædagogik skal give mening for deltagerne ved at have forbindelse til deltagerne hverdag.

På AMU-Fyn har man arbejdet med at udforme undervisningsmaterialerne så de er rettet mod kursisterne behov og tager højde for kursisterne forudsætninger. AMU-Fyns tillidsmand og faglærer siden 1991, Gitte Larsen, fortæller at man på AMU-Fyn gennem tiderne har udviklet særlige visuelle undervisningsmaterialer, og da OECD's undersøgelse om danskernes læse-, skrive- og regneproblemer kom, blev lærerne beviste om hvilke undervisningstekniske principper man kunne have der har fokus på denne særlige målgruppe. Derfor er deres PowerPoints i dag udstyret med flere billeder og færre ord, og underviserne læser op i stedet for at kursisterne selv læser.

”Det handler om at gøre undervisningen interessant for kursisterne ved at tage højde for hvor de er. Vi har samme tankegang når vi tilrettelægger kurserne: Det skal være en sammenblanding af korte teoretiske oplæg og praksisøvelser, så vi undgår de lange akademiske oplæg.”

Farvel til den sorte skole

EVA's undersøgelser viser at generelt er lærerne på både de almene og erhvervsrettede VEU-uddannelser både fagligt og personligt dygtige til at undervise kortuddannede.



Lærerne ved hvor stor indflydelse de har på de kortuddannedes motivation, engagement og udbytte på deres side, og deltagerne oplever faktisk også at lærerne giver dem netop det. Det kan man måske kalde for en tradition i VEU-systemet. Men lærerrollen er ikke en bestandig størrelse, for forventningerne forandrer sig hele tiden. På AMU-Fyn oplever både Ove Dalby og Gitte Larsen at forandringer i kursistgruppen stiller nye krav til dem. De voksne kursister har fået et højere og mere bredt funderet vidensniveau end tidligere – de er bedre orienterede om samfundsmæssige problemstillinger.

“Vores kursister er også en del af videnssamfundet, og det udfordrer os faglærere til at vide mere når det gælder almene samfundsmæssige forhold,” siger Gitte Larsen og peger på at forventningerne til en moderne skole også har ændret sig: “Før i tiden gik “den sorte skole” an som skoleform hvor man som lærer kunne stille sig op og docere, nu skal der være dialog med kursisterne og debat om tingene, og det stiller til gengæld krav til os lærere om at inddrage kursisternes viden.”

En helt særlig lærerkultur – som kommer af sig selv?

Øjenhøjden – og respekten for de voksne kursister – karakteriserer gode voksenpædagogiske miljøer. Hos AMU-Fyn oplever Ove Dalby at kulturen nærmest er iboende i organisationen, og han kan ikke pege på at de gør noget specielt for at skabe den. Det skulle da lige være at man kun ansætter faglærere som man oplever matcher skolens profil og grundlæggende tro på at det er respekt og ligeværdighed der er den korteste vej til kursisterne. Derudover skal nye faglærere igennem et følforløb i starten af deres ansættelse hvor de følger en erfaren underviser i undervisningen. Endelig skal alle faglærere på AMU-Fyn igennem voksenunderviseruddannelsen der er en udvidet udgave af det almindelige pædagogikum.

Og så er der det med fællesskabet og samarbejdet mellem lærerne på skolen, siger både Ove og Gitte. Som er lige så vigtige omdrejningspunkter for en lærerkultur hvor kursisterne er i centrum.



^
Svejskursus,
EUC Syd.

<
Programmeringskursus,
EUC Syd.



Kender du lærertypen? Fire arketyriske AMU-lærere

PÆDAGOGEN: Pædagogen interesserer sig meget for hvordan han kan nå kursisten gennem varierede undervisningsmetoder. Han synes det er en spændende udfordring at kursisterne kommer med forskellige forudsætninger hver gang, og han vælger sine metoder ud fra hvem kursisterne er, og hvilke mål der er for uddannelsen.

COACHEN: Coachen går op i form og proces og er meget motiveret for at sætte rammer de optimale læreprocesser. Som underviser er coachen både formidler, supervisor, træner og facilitator, og hun er meget optaget af nyere tilgange til læring og opfatter primært sin underviserrolle som støttende. Coachen vil meget gerne have sparring på sin undervisning og er åben om sin praksis.

MESTERLÆREREN: Har ofte arbejdet som AMU-lærer i lang tid og er meget faglig engageret. Det gode og nære forhold til kursisten står i centrum, og det er vigtigt at der er tydelige rammer og en stærk lærerautoritet, for det har kursisterne brug for. Han trives bedst når kursisterne er motiverede for undervisning, og at de ved hvad det vil sige at indgå i en skolesammenhæng.

FAGKONSULENTEN: For fagkonsulenten er faget og branchen i centrum. Han har en dyb faglig stolthed og stor glæde ved at fordybe og dygtiggøre sig. Formidlingen er vigtig, men står ikke i centrum, for han er ret sikker på at det pædagogiske sidder på ryggen. Han har et solidt netværk blandt virksomheder, og for ham giver det en stor tilfredsstillelse at man med Nyt AMU kan målrette uddannelserne specifikt til virksomhedernes behov.

Kilde: "Lærer med mere. Jobprofiler og efteruddannelsesbehov for AMU-lærere" Kubix, 2007.

Viden fra EVA

EVA har udgivet en lang række publikationer om undervisning og uddannelse på VEU-området. Du kan downloade dem fra EVA's hjemmeside, www.eva.dk.

CVU'ernes diplomuddannelser,

2006, ISBN: 87-7958-276-1

Diplomuddannelserne – fleksibilitet og gennemsigtighed,

2007, ISBN: 978-87-7958-420-4

Efteruddannelse af lærere ved erhvervsskoler og AMU-centre,

2002, ISBN: 87-7958-062-9

Evaluerings af VUC, 2005, ISBN: 87-7958-234-6

Evaluerings af forberedende voksenundervisning (FVU),

2005, ISBN: 87-7958-210-9

Forberedende voksenundervisning 2004

– en sammenfatning af FVU-rådernes afrapporteringer til KFU-rådet, 2005

Forberedende voksenundervisning – årsrapport 2006

ISBN: 87-7958-288-5

Forberedende voksenundervisning – årsrapport 2005

ISBN: 87-7958-288-5

Forsøg med ord- og regneværksteder,

midtvejsevaluering, 2007

Forsøg med ord- og regneværksteder,

2009, ISBN: (www) 978-87-7958-541-6

FVU, avu og enkeltfags-hf: Resultater fra EVA's evalueringer,

2005, ISBN: 87-7958-223-0

Nyt AMU: med fokus på kompetencer og fleksibilitet,

2008, ISBN 978-87-7958-465-5

Videregående voksenuddannelse (VVU)

– Brug af VVU i forhold til job og videreuddannelse,

2009, ISBN: 978-87-7958-548-5

I 2010 gennemfører EVA en række nye evalueringer og undersøgelser på VEU-området:

Evaluerings af forberedende voksenundervisning (FVU)

En af de store udfordringer i FVU-systemer er at rekruttere voksne deltagere. Erfaringer viser at det er vigtigt at undervisningstilbud som FVU opleves som relevante og fleksible og befinder sig i nærheden af brugerne. Indgangen til deltagelse i FVU kan med fordel være erhvervsrettede uddannelser som AMU eller arbejdspladsen. I denne evaluering vurderer EVA FVU-tilbuddet med særlig fokus på samspillet mellem VUC'er, erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og virksomheder.

Evaluerings af VEU-centre

Første januar 2010 etableres der 13 nye VEU-centre der skal styrke kvaliteten og effekten af VEU-indsatsen. EVA's evaluering vil følge centrene fra 2010 til og med 2012 og vurdere hvordan loven implementeres, og om centrene får den forventede effekt på udbuddet og brugen af VEU.

Anerkendelse af realkompetencer i nordisk perspektiv

Mulighederne for at få anerkendt realkompetencer er gennem de seneste år blevet udvidet på voksen- og efteruddannelsesområdet i Danmark. I Finland, Norge og Sverige har man arbejdet med realkompetencer i en længere årrække, og i alle tre lande har man stor erfaring både med at gennemføre vurderinger af realkompetencer og med anerkendelse i forhold til job og uddannelse. Denne undersøgelse fokuserer på veje til at opnå kvalitet i realkompetencevurderinger og legitimitet i forhold til anerkendelse på baggrund af erfaringerne i Finland, Norge og Sverige. Undersøgelsen resulterer i en rapport der samler erfaringer og god praksis fra Finland, Norge og Sverige som kan kvalificere arbejdet med implementeringen i Danmark.

Undersøgelse af e-læring inden for voksen- og efteruddannelse

Undersøgelsen stiller mod at kortlægge omfanget af brugen e-læring på VEU-området. Undersøgelsen vil desuden fokusere på de muligheder og barrierer der er for e-læring som middel til at øge deltagelsen i voksen- og efteruddannelse.

Evaluerings af den grundlæggende lederuddannelse

Ledernes Hovedorganisation har bedt EVA om at gennemføre en evaluering af den grundlæggende lederuddannelse som foregår inden for AMU-systemet.

VEU-MAGASINET
Viden om uddannelse for voksne
© 2010 Danmarks Evalueringsinstitut

Redaktion
Anne Breinhold Olsen
Trine Beckett

Design og produktion
BGRAPHIC

Foto
Thomas Søndergaard, Periskop
Scandinavian Photostock
Colourbox

Der er fotograferet på
følgende virksomheder og
uddannelsesinstitutioner:
OJ Electronics A/S · www.oj.dk
DAMM · www.damm.dk
EUC Syd · www.eucsyd.dk

Kursist på forsiden:
Henrik Randløv-Hansen

Tak til alle ansatte og kursister
der medvirker på fotografierne.

Eftertryk med kildeangivelse er tilladt

Bemærk
Danmarks Evalueringsinstitut sætter
komma efter Dansk Sprognævns
anbefalinger, dvs. at der som hovedregel
ikke sættes komma foran ledsætninger

Bestilling
Alle boghandlere
40,- kr. inkl. moms

ISBN 978-87-7958-561-4

DANMARKS
EVALUERINGSINSTITUT

Østbanegade 55, 3.
2100 København Ø

T 35 55 01 01
F 35 55 10 11

E eva@eva.dk
H www.eva.dk

Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) evaluerer og udvikler undervisning og uddannelse samt dagtilbud for børn. EVA er desuden nationalt videnscenter for evaluering. Instituttet gennemfører både egne projekter og rekvirerede opgaver.

Læs om EVA på www.eva.dk.

ISBN: 978-87-7958-561-4

