



Evidensbaseret viden om voksen- og efteruddannelse

2008 - 2009

Bjarne Wahlgren, Hasse Møller og Mette Thornval

Forord

Hensigten med denne publikation er at give en oversigt over evidensbaseret viden, som er produceret i en dansk sammenhæng i 2008-2009 inden for voksen- og efteruddannelsesområdet. Evidensbaseret viden er resultater, der bygger på systematisk empiri.

For at kunne udarbejde oversigten, har vi henvendt os til en række danske forsknings- og vidensinstitutioner i februar-april 2010. Det drejer sig om følgende: Institut for medier, erkendelse og formidling, Københavns Universitet, Institut for didaktik og Institut for læring, Danmarks pædagogiske Universitetsskole, Aarhus Universitet, Institut for psykologi og Institut for filosofi og idéhistorie, Aarhus Universitet, Institut for miljø, samfund og rumlig forandring, Institut for samfund og globalisering og Institut for psykologi og uddannelsesforskning, Roskilde Universitetscenter, Institut for uddannelse, læring og filosofi og Institut for økonomi, politik og forvaltning, Aalborg Universitet, Institut for filosofi, pædagogik og religionsstudier samt Humanistisk, Samfundsvidenskabeligt og Sundhedsvidenskabeligt fakultet, Syddansk Universitet, Copenhagen Business School, Teknologisk Institut, Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, Anvendt Kommunal Forskning, samt Danmarks Evalueringsinstitut. Derudover er seks professionshøjskoler blevet kontaktet. Et stort antal af institutionerne har meddelt, at de ikke har produceret evidensbaseret viden i den pågældende periode inden for feltet.

Det er vor opfattelse, at oversigten giver et retvisende, omend ikke nødvendigvis fuldstændigt billede af, hvad der er produceret af viden i perioden. I den udstrækning, der er evidensbaseret viden inden for området, som ikke er med i denne oversigt, modtager NCK gerne oplysninger herom.

Resultaterne er fremlagt, som de findes i tilgængelige rapporter. Der er ikke taget stilling til kvaliteten af den dataindsamling, som ligger bag resultaterne.

Målgruppen for publikationen er brugere af viden inden for voksen- og efteruddannelsesområdet.

Publikationen er et led i NCK's opgave med at samle, systematisere og formidle viden. Det er planen, at publikationen udkommer en gang om året.

Bjarne Wahlgren
Centerleder

September 2010

Indhold

1. VOKSENVEJLEDNING	4
1.1 VEJLEDNING I FÆLLESSKABER.....	4
1.2 BEDRE VEJLEDNING OG RÅDGIVNING TIL BESKÆFTIGEDE OG VIRKSOMHEDER. EVALUERING AF 22 VOKSENVEJLEDNINGSNETVÆRK.....	5
1.3 ERFARINGSOPSAMLING FRA VOKSENVEJLEDNINGSNETVÆRKENE - EN ANALYSE PÅ TVÆRS.....	6
1.4 VIRKSOMHEDER OG VOKSENVEJLEDNINGSNETVÆRK - OMFANG, INDHOLD OG KONSEKVENSER AF RÅDGIVNINGEN.....	7
2. MOTIVATION OG LÆRING	8
2.1 MOTIVATION OG LÆRINGSFORMER – EN OVERSIGT OVER EKSISTERENDE FORSKNING	8
2.2 LÆRINGSFORMERS BETYDNING FOR VOKSNES MOTIVATION FOR LÆRING	9
2.3 STYRKET MOTIVATION FOR DELTAGELSE I AMU-AKTIVITETER – HVAD SKAL DER TIL?.....	10
3. UNDERVISNING OG LÆRING	11
3.1 DET SAMARBEJDE KLASSENUMMER – EN FORSKNINGSOVERSIGT	11
3.2 COOPERATIVE LEARNING HAR FOKUS PÅ SAMSPIL OG KOMMUNIKATION I KLASSENUMMERET	12
3.3 LIGE MULIGHEDER FOR ALLE.....	13
3.4 AT BLIVE VOKSENUNDERVISER.....	14
3.5 TRANSFER.....	15
3.6 PRAKSISLÆRING.....	16
4. INTEGRATION Gennem voksen- og efteruddannelse.....	17
5. ANERKENDELSE AF REALKOMPETENCER.....	18
6. EFFEKTER AF VOKSEN- OG EFTERUDDANNELSE.....	19
6.1 ANALYSE AF INDIVIDEFFEKTER SAMT COST-BENEFIT-ANALYSE.....	19
6.2 FORSØG MED ORD- OG REGNEVÆRKSTEDER	20
6.3 VIDEREGÅENDE VOKSENUDDANNELSE (VVU) - BRUG AF VVU I FORHOLD TIL JOB OG VIDEREUDDANNELSE	21
6.4 NYT AMU - MED FOKUS PÅ KOMPETENCER OG FLEKSIBILITET	22
7. KORTLÆGNING AF MULIGHEDERNE FOR IT-KOMPETENCE-UDVIKLING	23

Titel: Evidensbaseret viden om voksen- og efteruddannelse 2008-2009

Forfattere: Bjarne Wahlgren, Hasse Møller og Mette Thornval

Udgiver: Nationalt Center for Kompetenceudvikling

Layout: Nationalt Center for Kompetenceudvikling

ISBN: 978-87-7430-171-4

1. Voksenvejledning

1.1 Vejledning i fællesskaber

I stedet for at blive på sit kontor skal vejlederen bevæge sig ud i det fællesskab, som deltagerne er en del af. Det er en af hovedkonklusionerne i Rie Thomsens p.hd.-afhandling 'Vejledning i fællesskaber'.

Det empiriske grundlag for undersøgelsen hviler på interviews og observationer fra henholdsvis en højskole og en virksomhed. Vejledningens fokus har været at hjælpe unge på højskolen med valg af videregående uddannelse, og for de ansatte i virksomheden, at håndtere en afskedigelse og finde nyt job.

Undersøgelsen konkluderer blandt andet, at overvejelser om uddannelse og job er af mere almen end privat karakter. I stedet for at blive på sit kontor skal vejlederen derfor bevæge sig ud i det praksisfællesskab, som deltagerne er en del af. Deltagerne tilskriver ikke individuelt tilrettelagte samtaler stor betydning. De er ganske enkelt mere interesserede i at håndtere problemstillinger kollektivt.

Skiftet fra en individuel til en kollektiv tilgang betyder en positiv forskydning af fokus og ansvarsfordeling, fordi en individualiseret tilgang til vejledning rummer en risiko for, at deltageren oplever sig selv som en del af problemet. Hvis vejledningen flyttes ud i det kollektive rum, skabes et samspil mellem konsulent, deltager og det faglige fællesskab. Problemet bliver ikke gjort personligt, men indtager en mere almen karakter, hvor kolleger eller medstuderende inddrages som ressource. Jo bedre vejlederen er til at binde vejledning sammen med den livssammenhæng, den vejledningssøgende står i, des mere betydningsfuld og virkningsfuld bliver vejledningen.

Kontakt

Rie Thomsen, DPU,
Aarhus Universitet
E: riet@dpu.dk
T: 8888 9827

Relevante links

P.hd.-afhandling 'Vejledning i fællesskaber' er udgivet af forlaget Studie og Erhverv. Læs mere på www.se.dk.

1.2 Bedre vejledning og rådgivning til beskæftigede og virksomheder. Evaluering af 22 voksenvejledningsnetværk

Vejledningsnetværkene har udviklet virksomme og systematiske kontaktformer til små og mellemstore virksomheder. De har også udviklet aktiviteter, der synliggør kompetence- og uddannelsesmulighederne.

Som led i den politiske aftale om bedre vejledning og rådgivning, etablerede Undervisningsministeriet 22 vejledningsnetværk i 2007. Formålet var at professionalisere voksenvejledningen og den opsøgende rådgivning med henblik på at styrke opkvalificeringen af de mindst uddannelsesvante grupper og kompetenceudviklingen i små og mellemstore virksomheder. Netværkene bestod af lokale uddannelsesaktører, arbejdsmarkedsparter, samt kommunale og regionale interessenter.

Evalueringen viser, at netværkenes arbejde med at udvikle behovsorienteret opsøgende rådgivning bidrager til større synlighed og gennemsigtighed i forhold til uddannelsesmuligheder og -udbud for virksomhederne. Særligt de samarbejder, som består af et overskueligt antal institutioner, har succes med dette arbejde.

Den konkrete vejledning har vist sig at variere meget, hvilket kunne tyde på, at der bør udarbejdes en klar definition af og strategi for vejledningen. Evalueringen viser, at de opsøgte føler det motiverende, når: De kan opkvalificere sig i arbejdstiden, hvis andre kolleger har deltaget i lignende kurser, og hvis kurser og uddannelser har en konkret nytteværdi i forhold til anvendelighed i praksis.

En stor del af arbejdet har været at få etableret netværket og gjort det kendt gennem markedsføring og kampagner. Dette arbejde har haft størst effekt internt i form af bevidsthed om fælles opgave og samarbejde om opsøgning. Erfaringer viser, at der eksternt og hos brugerne ikke kan spores nogen stor effekt af det arbejde, målt på kendskab og brug af netværkene.

Evalueringen viser, at etablering af styregrupper imellem kerneaktørerne på ledelsesniveau er effektivt, når det gælder opsøgende rådgivning og samarbejdet om uddannelsesaftaler.

Kontakt

Carla Tønder Jessing
VIA University College
E: ctj@viauc.dk
T: 8755 1898

Relevante links

Hent den afsluttende evaluering "Bedre vejledning og rådgivning til beskæftigede og virksomheder. Evaluering af 22 voksenvejledningsnetværk" på www.ncfk.dk under fanen 'publikationer'.

1.3 Erfaringsopsamling fra voksenvejledningsnetværkene - En analyse på tværs

Hvilke erfaringer kan drages fra etableringen af de 22 voksenvejledningsnetværk? Netværkskoordinatorerne har givet deres systematiske tilbagemeldinger på spørgsmålet.

Erfaringer med institutionssamarbejdet peger på, at der skal arbejdes systematisk på at etablere et institutionelt fællesskab, der skal sikres en klar involvering fra de deltagende institutioner – gerne sikret gennem forpligtende tilsagn fra institutionsledelserne, der skal etableres et fagligt fællesskab på konsulentniveau med stort kendskab til de involverede institutioners kapacitet og faglige tilbud. Endelig skal der etableres en klar ledelsesstruktur, hvor centerlederens beføjelser er veldefinerede.

Der er nogenlunde enslydende erfaringer med kontakten til virksomhederne. Etablering af kontakt til virksomhederne er 'en lang og sej proces', som løbende skal holdes i live. Kontakten skal være opsøgende, intensiv, stabil og personlig. Virksomheden foretrækker konsulenter og samarbejde frem for sælgere af uddannelse. Kontakten til små og mellemstore virksomheder er særligt ressourcekrævende i forhold til udbyttet og skal derfor have en særlig prioritering.

Specifik opsøgning på virksomheder i forhold til kortuddannedes behov fungerer. Bredt anlagte kampagner fungerer ikke. Kontakten skal være intensiv og fokuseret mod de kortuddannedes specifikke behov

Det enkelte netværks succes målt som igangsatte koordinerede aktiviteter kan forklares ud fra tre faktorer: Den koordinerende leders kompetence, de enkelte institutioners "commitment" på opgave og samarbejde og klangbunden lokalt, her især virksomhedernes erfaringer med og interesse for kompetenceudvikling.

Kontakt

Bjarne Wahlgren, DPU, Aarhus
Universitet
E: wahlgren@dpu.dk
T: 8888 9441

Relevante links

Hent delrapporten "Erfaringsopsamling fra voksenvejledningsnetværkene - En analyse på tværs" på www.ncfk.dk under fanen 'publikationer'.

1.4 Virksomheder og voksenvejledningsnetværk - Omfang, indhold og konsekvenser af rådgivningen

Mange kontakter mellem vejledningsnetværk og virksomhed resulterer ikke i aktiviteter – primært fordi virksomhederne ikke oplever et (aktuelt) behov for det.

På baggrund af 161 telefoninterview med virksomheder, hvor der er indgået aftaler mellem virksomhed og vejledningsnetværk om rådgivning, har undersøgelsen klarlagt virksomhedernes brug af voksenvejledningsnetværkene.

I de tilfælde, hvor der er indgået aftale og afholdt møde med virksomheden, kommer der aktiviteter ud af mindre end halvdelen af kontakterne. De hyppigste begrundelser for ikke at etablere aktiviteter er manglende oplevede behov for yderligere kompetenceudvikling – enten begrundet direkte i finanskrisen eller mere generelt.

De aktiviteter, der sættes i gang, er først og fremmest efteruddannelse af medarbejdere. Der igangsættes især erhvervsrettede kurser, men også almene kurser – i begge tilfælde ofte tilpassede den enkelte virksomheds behov. De igangsatte aktiviteter når ud til både faglærte og ufaglærte medarbejdere.

Der er etableret kontakter til virksomheder, der ikke tidligere havde kontakt med uddannelsesinstitutioner. Kontakten har befordret virksomhedernes arbejde med kompetenceudvikling. Der er generel tilfredshed med det etablerede samarbejde. Det har bidraget til større overblik over uddannelsesmuligheder og vil fremover kunne bidrage til virksomhedernes kompetenceudvikling.

Kontakt

Bjarne Wahlgren, DPU, Aarhus
Universitet
E: wahlgren@dpu.dk
T: 8888 9441

Anne Larson, DPU, Aarhus
Universitet
E: anne@dpu.dk
T: 8888 9888

Relevante links

Hent delrapporten "Virksomheder og voksenvejledningsnetværk - Omfang, indhold og konsekvenser af rådgivningen" på www.ncfk.dk under fanen 'publikationer'.

2. Motivation og læring

2.1 Motivation og læringsformer – en oversigt over eksisterende forskning

”Motivation og læringsformer – en oversigt over eksisterende forskning” peger på, at en række kvaliteter ved læringsformer kan påvirke læringsmotivationen.

Oversigten sammenfatter national viden inden for feltet. Oversigten indeholder også internationale forskningsresultater. Rapporten kortlægger, hvad motivation for læring drejer sig om.

Følgende faktorer lokaliseres som havende indflydelse på motivation:

- Disharmoni gennem forstyrrelser og uoverensstemmelse
- Sammenhæng mellem udfordring og støtte/anerkendelse/omsorg
- Behov for samhørighed, høre til, være en del af et socialt fællesskab
- Behov for sikkerhed
- Behov for mening, meningsfuldhed
- Interesse, mestring og nysgerrighed
- Angst og forsvar, der er blokerende faktorer i forhold til læring, og modsvares af tryk og sikkerhed.

Der er ikke en enkel og lineær sammenhæng mellem læringsformer og de motivationskategorier, de skaber eller stimulerer.

Udfordringerne med hensyn til egnede læringsformer for kortuddannede vil dreje sig om at kunne koble uformelle læringsformer og formelle læringsformer på VEU - uddannelsesinstitutionerne.

Kontakt

Steen Høyrup Pedersen, DPU,
Aarhus Universitet
E: shp@dpu.dk
T: 8888 9440

Relevante links

Hent rapporten ”Motivation og læringsformer – en oversigt over eksisterende forskning” på www.ncfk.dk under fanen ’publikationer’.

2.2 Læringsformers betydning for voksnes motivation for læring

Rapporten 'Læringsformers betydning for voksnes motivation for læring' viser, at de læringsformer, der hyppigt skifter mellem holdundervisning, gruppearbejde og individuelt arbejde skaber motivation.

Rapportens konklusioner bekræfter den viden, vi allerede har om sammenhængen mellem undervisningsformer og motivation.

De arbejdsformer, der hyppigt skifter mellem holdundervisning, gruppearbejde og individuelt arbejde skaber motivation. Generelt er disse delt op i korte sekvenser, hvor øvelser, case-arbejde og refleksion betegnes som arbejdsformer, der motiverer til deltagelse. De forskellige arbejdsformer kategoriseres som henholdsvis støttende, udfordrende og koblende læringsformer.

Effektive læringsformer er karakteriseret ved: En vis handlingsfrihed til deltagerne gennem muligheder for valg, passende doseringer af fremmedheder, at udfordre og give støtte og omsorg, samt arbejde i små grupper. Udfordrende læringsformer: Brud med det kendte, opgaveløsning, mulighed for interaktion, mulighed for at forholde sig undersøgende, eksperimenterende og udforskende, at etablere situationer der ligger tæt på og langt fra praksis, mulighed for refleksion, skabelse af helhed, overblik og sammenhæng. Støttende læringsformer: tilpasset undervisning, mulighed for feedback på handling, fleksibel undervisning, inddragelse af deltageres livsperspektiver og erfaringer, tydelige mål, etablering af helhedsperspektiv, mulighed for videndeling. Koblende læringsformer: Kobling mellem teori og praksis i undervisningen, skabelse af helhed, overblik og sammenhæng, mulighed for videndeling og etablering af helhedsperspektiv.

Kontakt

Steen Høyrup Pedersen, DPU,
Aarhus Universitet
E: shp@dpu.dk
T: 8888 9440

Relevante links

Hent rapporten "Læringsformers betydning for voksnes motivation for læring" på www.ncfk.dk under fanen 'publikationer'.

2.3 Styrket motivation for deltagelse i AMU-aktiviteter – hvad skal der til?

Motivation for deltagelse i efteruddannelse blandt kortuddannede kan ikke reduceres til det, der sker i undervisningen. Motivationen skabes i samarbejdet mellem skolens og virksomhedens medarbejdere og ledere.

Det er en central barriere for anvendelsen af AMU, at mange potentielle kursister ved meget lidt om mulighederne i AMU-systemet.

Mange brugere oplever, at AMU-systemet er præget af et bureaukratisk sprogbrug og begrebsapparat. Måltrettet kommunikation, som appellerer til følelser og sanser, som er visuelt orienteret og præcis i sit budskab, skaber motivation for deltagelse.

I 2007-2008 gennemførtes syv udviklingsprojekter under temaet "Styrket motivation for uddannelse blandt nuværende ikke-brugere af AMU". Projekterne var finansieret af Undervisningsministeriets tværgående udviklingspulje for arbejdsmarkedsuddannelsene – den såkaldte TUP-pulje.

Det er afgørende for motivation af ikke-brugere, at man møder dem gennem dialog. Oplever potentielle kursister, at der tages udgangspunkt i dem og deres behov for kompetenceudvikling, styrkes motivationen for at deltage i kurser.

Lederne af virksomhederne værdsætter fleksibiliteten, og motiveres hvis undervisningen tager tydeligt afsæt i virksomhedens verden. Det kan være afgørende for brugernes motivation, at skolen er parat til at 'flytte ind' i virksomheden. At undervisningen foregår på 'hjemmebane' kan virke tryghedsskabende for brugerne.

Kontakt

Steen Elsborg
E: elsborg@dpu.dk

Relevante links

Hent rapporten "Styrket motivation for deltagelse i AMU-aktiviteter – hvad skal der til?" på www.ncfk.dk under fanen 'publikationer'.

3. Undervisning og læring

3.1 Det samarbejdende klasserum – en forskningsoversigt

Forskningsoversigten ”Effekterne af Cooperative Learning (CL). Set i et voksenundervisningsperspektiv” viser, at undervisningsmetoden har en overvejende positiv effekt inden for voksenundervisningsområde på de voksne lærendes faglige præstationer, men der er dog også studier, der viser det modsatte.

Forskningsoversigten udkom i 2009 og indgår som en del af projektet ”Det samarbejdende klasserum”. Oversigten formidler den viden, som findes internationalt om effekten af Cooperative Learning (CL) i voksenundervisningen. CL som undervisningsmetode baserer sig på, at de lærende er aktivt deltagende og engagerede i undervisningen.

Resultater

Der er en overvægt af studier, der rapporterer en positiv effekt af CL i forhold til de voksne lærendes faglige udbytte. Således viser en meta-analyse over 168 amerikanske undersøgelser på universitetsniveau en positiv effekt ved samarbejdende læringsformer overfor en individualistisk og konkurrenceminded undervisningstilgang. Og 17 ud af de 22 undersøgelser i forskningsoversigten viser tilsvarende et positivt udbytte.

Der er også studier, som viser det modsatte (5 ud af de 22 undersøgelser). Disse studier gør opmærksom på, at der er mange andre parametre, som spiller ind på, hvorvidt det fungerer for den enkelte at arbejde sammen med andre eller ej. For eksempel i hvilken udstrækning den lærende værdsætter det at lære, mere end den sociale interaktion, og hvorvidt den lærende ønsker, at andre skal dominere undervisningens faglige diskussioner.

Ser vi på forholdet mellem CL og motivationen for at lære viser majoriteten af studierne, at CL har en positiv påvirkning. Kun et enkelt studie modbeviser dette. Dette faktum kan i en VUC kontekst vise sig at få positiv betydning for fastholdelsesprocenten.

Der er ikke målt nogen positiv sammenhæng mellem de lærendes præstationer og deres præferencer for det at samarbejde om læring, når de undervises ud fra CL's principper.

Kontakt

Lea Lund Larsen, DPU, Aarhus
Universitet
E: lla@dpu.dk
T: 8888 9592

Relevante links

Hent rapporten ”Effekterne af Cooperative Learning (CL). Set i et voksenundervisningsperspektiv” på www.ncfk.dk under fanen ’publikationer’ og følg med i projektet på www.ncfk.dk/cl

3.2 Cooperative Learning har fokus på samspil og kommunikation i klasserummet

Når læreren benytter Cooperative Learning, stiger kursisternes aktivitetsniveau, de sociale relationer styrkes, og læreren får frigivet mere tid til den enkelte. Det viser NCK's midtvejsevaluering af projektet "Det samarbejdende klasserum", som afvikles på fire VUC'er i hovedstadsregionen.

Kursisterne udtrykker, at det faglige niveau i undervisningen hæves, vel at mærke når kursisterne er på samme faglige og motivationelle niveau. De mange samarbejdsstrukturer styrker det sociale sammenhold og opfordrer til hygge, men kræver til gengæld stor faglig disciplin af den enkelte kursist, hvis ikke 'frihjulskørere' skal få for frit spil. I den sammenhæng er det værd at bemærke, at de ressourcestærke kursister efterspørger mere undervisningsdifferentiering, fordi de påvirkes negativt af de svage kursister lavere faglige niveau og deres svigtende og svingende fremmøde.

Lærerne mener også, at kursisternes aktivitetsniveau, deltagelse og engagement er steget. Derudover oplever de, at fremmødet og forberedelsen på holdene er øget og at kursisternes kommunikative kompetencer styrkes. Samtidig er mulighederne for samtaler med den enkelte øget sammenlignet med traditionel tavleundervisning. Lærerne siger, at kursisternes sociale kompetencer styrkes via interaktionen, og at det megen samspil medfører tryghed, godt humør og hyggelig stemning i klasserummet.

Lærerne er generelt positive over for brugen af Cooperative Learning. Selvom de oplever, at metoden kræver megen forberedelse, så opfattes det som en god fremtidsinvestering, og de er positive over for fortsat at udvikle, afprøve og tilpasse metoden. To tredjedele af lærerne beskriver, at de 'ofte' eller 'meget ofte' handler anderledes i deres undervisning efter indførelsen af Cooperative Learning.

Kontakt

Bjarne Wahlgren, DPU, Aarhus
Universitet
E: wahlgren@dpu.dk
T: 8888 9441

Relevante links

Hent midtvejsevalueringen "Cooperative Learning i voksenundervisningen - læring og lærerkompetencer" på www.ncfk.dk under fanen 'publikationer'.

3.3 Lige muligheder for alle

Projektet ”Lige muligheder for alle” udvikler lærernes kompetencer, så de kan undervise tosprogede kursister og kursister fra uddannelsesfremmede miljøer.

Projektet er gennemført som ’aktionslæring’ på tre Voksenuddannelsescentre. Både kursister, lærere og ledere oplever at projektet som helhed har bidraget til kompetenceudvikling af lærere. Dette har udmøntet sig konkret i større fokus på gruppearbejde, begrebsafklaring og mere bevidst tavlebrug.

Lærerne oplever, at de har haft et stort udbytte af sparring i triogrupper (triogrupperne har bestået af to faglærere og en sparringslærer, der er en lærerkollega eller en ekstern konsulent) forankret på hver af de deltagende skoler. Særligt fire forhold har været afgørende for lærernes udbytte af samarbejdet i triogrupperne:

- Fælles fagområde blandt andet fordi lærerne her har kunnet samarbejde om et fælles fokusområde i undervisningen, og fordi de har kunnet arbejde med de samme pædagogiske metoder.
- Åbenhed og tillid blandt andet fordi samarbejdet stiller krav til, at faglærerne er villige til at tage imod råd og vejledning og er parate til at ændre deres undervisningspraksis.
- Tydelig progression i observationer og sparring.
- Specifikt fokus i sparringen, så faglærerne har kunnet koncentrere sig om et enkelt element i undervisningen ad gangen og arbejde fokuseret med dette frem for at skulle ændre samtlige dele af deres undervisningspraksis.

Forløbet indeholdt endvidere kursusgange og erfaringsudveksling for de involverede lærere på tværs af de deltagende skoler. Her betød heterogene forudsætninger hos lærerne imidlertid, at de generelt havde forskellige behov og dermed forskellige forventninger til, hvad projektet skulle bidrage med. De heterogene forudsætninger gjorde, at lærerne gennemgående havde vanskeligt ved at overføre andres erfaringer til egen praksis.

Kontakt

Kristine Cecilie Zacho Pedersen
Evalueringskonsulent, EVA
E: kzp@eva.dk
T: 35 25 46 99

Relevante links

Hent rapporten ”Lige muligheder for alle” på Danmarks Evalueringsinstituts hjemmeside under punktet Udgifter Voksen- og efteruddannelse.
www.eva.dk/voksen-og-efteruddannelse/udgivelser-voksen

3.4 At blive voksenunderviser

Rapporten "Becoming Adult Educators in the European Area – National Report Denmark" beskriver vejene til udvikling af voksenpædagogisk kompetence i en dansk sammenhæng.

Rapporten kortlægger de pædagogiske krav der stilles til undervisere af voksne i forskellige dele af uddannelsessystemet og de muligheder, der er for voksenpædagogisk kompetenceudvikling.

Lærere på den almene voksenuddannelse skal blot være uddannede folkeskolelærere eller have gennemført pædagogikum ved de gymnasiale uddannelser og altså ikke nødvendigvis have pædagogiske kvalifikationer i at undervise voksne. På samme måde kræves der, inden for erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse, ingen specifikke pædagogiske kvalifikationer i voksenundervisning, mens både fagspecifikke kvalifikationer og faglig erfaring indgår som formelle krav. Inden for folkeoplysning afhænger kravene til læreres kvalificering af hvilken type institution de er ansat ved. Der stilles altså generelt ingen specifikke krav om voksenpædagogisk kompetence inden for disse dele af voksenuddannelsessystemet. Undtaget er ordblindeundervisning, specialundervisning og undervisning af tosprogede.

På nuværende tidspunkt er kvalificeringskravene for undervisere på *arbejdsmarkedsuddannelserne* kompetencer svarende til erhvervsuddannelsens niveau indenfor det område den enkelte forventes at skulle undervise samt mindst tre års relevant faglig erfaring. Derudover kræves det at nyansatte undervisere uden tidligere undervisningserfaring gennemfører et erhvervspædagogikum i løbet af de to første år af ansættelsen.

Mulighederne for tilegnelse af formel voksenpædagogisk kompetence ligger alle uden for det ordinære uddannelsessystem som efter- og videreuddannelse, hvilket indikerer, at voksenunderviser er noget, man bliver senere i livet, og altså ikke det første karrierevalg for unge.

Forholdene i Danmark svarer til forholdene i andre lande på dette område.

Kontakt

Marcella Milana, DPU, Aarhus
Universitet
E: mami@dpu.dk
T: 8888 9475

Anne Larson, DPU, Aarhus
Universitet
E: anne@dpu.dk
T: 8888 9888

Relevante links

Rapporten "BABAR - Becoming Adult Educators in the Baltic-Sea Region" har modtaget økonomisk støtte fra det Nordiske Ministerråds Nordplus Rammeprogram gennem voksenundervisningsprogramet Nordplus.

Rapporten kan hentes i forskningsdatabasen på www.dpu.dk.

3.5 Transfer

Transfer af viden og kunnen fra uddannelse til anvendelse er en af de største aktuelle pædagogiske udfordringer. Hvilke faktorer bidrager til, at det, vi lærer i undervisningen, også kan anvendes i en efterfølgende arbejdssituation?

Forskningsoversigten ”Transfer mellem uddannelse og arbejde” samler internationale forskningsresultater.

Det er afgørende for transfer, at den lærende har et behov for at lære det, der undervises i, og kan se nytten af det, der læres i forhold til arbejdssituationen. Hvis den lærende indgår aktivt i valget af undervisningsindhold i forhold til det oplevede behov, øges transfer.

Hvis den lærende har en klar målsætning (i betydningen sætter sig mål) i forhold til anvendelsen, og hvis den lærende har eller oparbejder self-efficacy øges transfer. Som en konsekvens heraf skal undervisningen tilrettelægges på en sådan måde, at elementer fra arbejdspladsen indgår og bliver behandlet. Jo flere eksempler og jo mere varieret anvendelsen af eksemplerne er i forhold til anvendelsessituationen, des mere transfer.

En forudsætning for transfer er, at arbejdet er tilrettelagt på en sådan måde, at det muliggør transfer. Hvis arbejdet tilrettelægges på en sådan måde, at det fremprovokerer transfer øges den.

En væsentlig faktor er de sociale relationer på arbejdspladsen. Støtte fra kolleger - især kolleger i samme (uddannelses-)situation - fremmer transfer. Støtte fra ledelsen - gerne i form af belønning - fremmer transfer.

Post-træningsprogrammer, fx i form af løbende (tvungen, skriftlig) refleksion over læring og anvendelse, fremmer transfer.

Kontakt

Bjarne Wahlgren, DPU, Aarhus
Universitet
E: wahlgren@dpu.dk
T: 8888 9441

Relevante links

Hæftet: "Transfer mellem uddannelse og arbejde" kan hentes på www.ncfk.dk under publikationer

Artikel i Asterisk nr. 49

Se web-tv på www.ncfk.dk under menu-punktet "Viden om".

3.6 Praksislæring

Psykiatriske sygeplejersker, der uddanner sygeplejestuderende i psykiatrisk praksis (praksislæring), er underlagt rammer og vilkår, der fastlægger deres råderum for at kunne udnytte læremulighederne i deres praksis.

Læring i Psykiatrien (LIP) er et aktionsforskningsprojekt, der foregår i samarbejde mellem regionale psykiatriske institutioner og Nationalt Center for Kompetenceudvikling (NCK).

Kvalitativ indholdsanalyse af data fra fokusgruppe interview med 100 sygeplejersker, der er kliniske vejledere viste at:

- Læremuligheder er en relativ størrelse; læremuligheder, der udnyttes i én praksis, bliver ikke nødvendigvis udnyttet i en anden praksis
- Nogle kliniske vejledere er udelukkende ansat som vejledere, mens andre også er ansat til at udøve psykiatrisk sygepleje
- Det varierer, i hvilken grad kliniske vejledere oplever sig som professionelle undervisere/vejledere og/eller som psykiatriske sygeplejersker
- Rammer og vilkår for praksislæring er relateret til temaerne relation, ansvar, tryghed og tid. Kliniske vejledere bevæger sig i et spændingsfelt mellem sygeplejestuderende, kollegaer i praksisfællesskabet, psykiatriske patienter og forventninger til egen pædagogisk og psykiatrisk sygeplejefaglig kompetence.

Hvis praksislæring skal være optimal må:

- De kliniske vejledere være ansat som både vejledere og sygeplejersker, samt opleve sig som fuldt medlem af praksisfællesskabet
- De kliniske vejledere forstå sig selv som professionelle undervisere/vejledere
- De kliniske vejledernes kollegaer opfatte uddannelse af studerende som en kerneydelse. Gør de ikke det, er det vanskeligt for vejlederne at udnytte læremulighederne, fordi de så må "stjæle sig" tid til at vejlede
- De kliniske vejlederes kollegaer i praksisfællesskabet påtager sig uddannelsesopgaver
- De studerende have mulighed for at blive legitime perifere deltagere i praksisfællesskabet.

Et resultat af analysen er, at studerende med praktisk håndelag lettere bliver legitime perifere medlemmer af praksisfællesskabet end studerende, der er gode til at reflektere.

Kontakt

Linda Kragelund, DPU, Aarhus
Universitet
E: likr@dpu.dk
T: 8888 9965

Relevante links

Læs mere om projektet på
www.ncfk.dk/psykiatri.

4. Integration gennem Voksen- og efteruddannelse

De nordiske lande er meget forskellige med hensyn til indvandringens historie, omfanget af indvandringen og sammensætningen af indvandrergupperne.

Undersøgelsen ”Integration af indvandrere gennem voksen- og efteruddannelse” er en nordisk komparativ undersøgelse.

De nordiske lande lægger alle stor vægt på beskæftigelse og selvforsørgelse i deres integrationsstrategier. Nationalsproget er for alle landene en nødvendig forudsætning for integration på arbejdsmarkedet og i samfundet. De nationale strategier og bestemmelser om integrationstiltag lægger vægt på individuelle handleplaner.

Resultater

Undersøgelsen viser, at, det centrale omdrejningspunkt for integration af indvandre-re er i alle fem nordiske lande sprogundervisning. Det overordnede mål med sprog-uddannelserne er ens i de nordiske lande: at opnå tilstrækkelige sproglige kompetencer og viden om kultur- og samfundsforhold til at kunne begå sig i samfundet på lige fod med øvrige borgere. I alle landene relaterer sproguddannelserne sig til CEFR-niveauerne (Common European Framework of Reference). De fem lande adskiller sig markant med hensyn til finansiering af sprogundervisningen.

Den mest effektive integration på arbejdsmarkedet opnås, hvis voksen- og efterud-dannelsen har følgende karakteristika:

- Klare mål med undervisningsforløb i forhold til jobmuligheder og ansættelse.
- Kombination af faglig og sproglig læring/undervisning.
- Fleksibel tilrettelæggelse af undervisning i forhold til deltagernes mulighe-der, gerne e-learning og IKT-støttet.
- Personlig støtte i form af mentorordninger, hvor mentoren skal have kend-skab til lokale arbejdsmæssige forhold.
- Klar identifikation af målgruppe og kortlægning af målgruppens behov og forudsætninger.

Kontakt

Bjarne Wahlgren, DPU, Aarhus
Universitet
E: wahlgren@dpu.dk
T: 8888 9441

Tinne Geiger, DPU, Aarhus
Universitet
E: tige@dpu.dk
T: 8888 9594

Relevante links

Hent de fem nationale rapporter og
den sammenfattende rapport på Nor-
disk Ministerråds hjemmeside
www.norden.org.

5. Anerkendelse af realkompetencer

Undersøgelsen "Anerkendelse af realkompetencer" beskriver og analyserer udbredelse, barrierer og gældende praksis for anerkendelse af realkompetencer i Danmark. Den giver et bredt billede af en mangfoldig praksis. Den identificerer samtidig en række barrierer i det nuværende arbejde.

Siden 2007 har det været muligt at få anerkendt, det man tidligere har lært uden for det formelle uddannelsessystem. Det kan ske ved en realkompetencevurdering. Vurderingerne bliver foretaget rundt om i landet på de uddannelsesinstitutioner, der udbyder voksen- og efteruddannelse.

Undersøgelsen konkluderer, at realkompetencevurdering forgår med varieret omfang, forskellig praksis og med svingende kvalitet fra institution til institution og fra uddannelsesområde til uddannelsesområde.

Der er også stor forskel i udbredelsen inden for forskellige brancheområder. Udbredelsen er påvirket af erhvervs- og professionsmæssige traditioner og udvikling. Undersøgelsen viser også at motivationen for en realkompetencevurdering er forbundet med ønsket om tilknytning til arbejdsmarkedet. Den voksende ledighed har øget interessen for anerkendelse af realkompetencer. Endelig spiller virksomhedernes arbejde med og holdninger til kompetenceudvikling en væsentlig rolle i udbredelsen af realkompetencevurderinger.

På de institutioner, hvor der foretages realkompetencevurderinger af et vist omfang, opleves en række barrierer:

- Aktiviteten er ikke rentabel for uddannelsesinstitutionerne
- Befolkningens kendskab er yderst begrænset
- Usikkerhed i opgaveløsningen
- Manglende viden og kompetencer hos medarbejderne
- Manglende ressourcer til udvikling og kvalitetssikring af opgaven
- De efterfølgende individuelle uddannelsesplaner er svære at tilrettelægge
- Holdningsmæssig modstand blandt medarbejderne i uddannelsesinstitutionerne

Kontakt

Ulla Nistrup
NVR
E: uni@viauc.dk
T: 87 55 18 55

Relevante links

Rapporten "Anerkendelse af Realkompetencer" kan hentes på www.ncfk.dk under Publikationer.

6. Effekter af voksen- og efteruddannelse

6.1 Analyse af individeffekter samt cost-benefit-analyse

Mere i lønningsposen, færre sygedage og bedre tilknytning til arbejdsmarkedet er nogle af effekterne af voksen- og efteruddannelse. Det viser rapporten "Effektanalyse af voksenefteruddannelse - Analyse af individeffekter samt cost-benefit-analyse".

Voksenuddannelse på videregående niveau har de største økonomiske gevinster for samfundet. Kategorien omfatter blandt andet diplomuddannelser i offentlig forvaltning og it. Deltagerne, som i forvejen har en videregående uddannelse, kan se frem til betydelige lønstigninger og bedre muligheder for beskæftigelse.

Også erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse giver bedre tilknytning til arbejdsmarkedet samt stor jobsikkerhed. Kategorien omfatter blandt andet arbejdsmarkedsuddannelserne, AMU-kurser. De består af 3.000 uddannelser og enkeltfag fra erhvervsuddannelser i for eksempel it, rengøring og hygiejne samt pleje af grønne anlæg. Her er effekten mere blandet, hvad angår løn, men især de ufaglærte får mere i lønningsposen.

For dem, der deltager i almen voksenuddannelse og hf-enkeltfag, tegner sig ikke samme billede. Det kan blandt andet skyldes, at mange af deltagerne fortsætter på en ordinær uddannelse. Fag på hf-niveau bruges for eksempel som springbræt til en videregående uddannelse - hvilket da også er et af de primære formål med de almene voksenuddannelser.

Kontakt

Nicolai Kristensen
AKF
E: nik@akf.dk
T: +45 43333473

Relevante links

Hent rapporten "Effektanalyser af voksenefteruddannelse – Analyse af individeffekter samt cost-benefit-analyse" på www.ncfk.dk under publikationer.

6.2 Forsøg med ord- og regneværksteder

Indsatsen på ord- og regneværkstederne imødekommer et stort behov blandt kortuddannede voksne med svage færdigheder i læsning, skrivning og regning på de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner.

Ifølge evalueringsrapporten fungerer værkstederne som et supplement til eksisterende tilbud, for eksempel forberedende voksenundervisning (FVU) og ordblindeundervisning. Formålet er at afhjælpe læse-, skrive- og regneproblemer hos voksne, så de får bedre muligheder for at gennemføre erhvervsrettet efter- og videreuddannelse.

Evalueringen viser, at der i løbet af forsøgsperioden er sket en stor stigning i aktiviteten i værkstederne på de skoler, der har medvirket. Det gælder både antallet af brugere og antallet af timer, der er blevet brugt, i værkstederne. I 2008 brugte i alt 1.101 personer værkstedshjælpen i knapt ni timer hver i gennemsnit, men med stor variation i timetallet for den enkelte bruger. Værkstedshjælpen har primært været i læsning og skrivning, og i mindre grad i regning og matematik.

Det er i høj grad lykkedes at nå de kortuddannede voksne. Således havde halvdelen af alle brugere grundskolen som højeste afsluttede uddannelsesbaggrund. Værkstederne har desuden et stort antal tosprogede brugere med utilstrækkelige dansk-kundskaber.

Det mest effektive der kan gøres for at rekruttere brugere, er systematisk at screene skolens kursister og voksne elevers læse-, skrive- og eventuelt regnefærdigheder og følge dette op med personlige samtaler med potentielle brugere.

Evalueringen viser desuden, at det spiller en stor rolle, at værkstedsaktiviteten bakkes op såvel af fagkolleger som af ledelsen.

Kontakt

Michael Andersen
EVA
E: ma@eva.dk
T: 35 25 46 25

Relevante links

Hent rapporten ” Forsøg med ord- og regneværksteder 2009” på Danmarks Evalueringsinstituts hjemmeside under punktet Udgivelser Voksen- og efteruddannelse. www.eva.dk/voksen-og-efteruddannelse/udgivelser-voksen

6.3 Videregående voksenuddannelse (VVU) - Brug af VVU i forhold til job og videreuddannelse

Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) har undersøgt, hvordan VVU bruges i job-sammenhæng og i forhold til videre uddannelse.

Deltagerne på VVU kan bruge det, de lærer, i deres job. Evalueringens respondenter vurderer det mere fagligt orienterede udbytte af VVU meget positivt, mens udbyttet i forhold til udviklingen af deres sociale og personlige kompetencer vurderes lidt mindre positivt. Rapporten viser, at der er en stærk sammenhæng mellem uddannelse og job på VVU – lige så stærk som på diplomuddannelserne.

De studerende vurderer, at deres erhvervs-erfaringer i høj grad inddrages i undervisningen, og at der er en god sammenhæng mellem undervisningen på den ene side og deres erhvervs-erfaringer og daglige praksis på den anden side. VVU indfrier forventningen, om at man kan bruge det, man lærer, i jobsammenhæng.

En relativ stor andel af deltagerne på VVU vurderer, at deres forløb på VVU har betydet at de har fået nyt job, er avanceret, har fået nye ansvarsområder osv. Disse kvantitative resultater understøttes til en vis grad af interviewundersøgelsen, der indeholder en række eksempler på hvad den enkelte har kunnet bruge VVU til på jobbet og på arbejdsmarkedet.

Deltagerne bruger VVU fleksibelt, og uddannelsen opfylder forskellige typer uddannelsesbehov:

- Som videreuddannelse der giver adgang til fx at fortsætte i VEU-systemet med en diplomuddannelse.
- Som afstigningsmulighed, hvor man efter at have gennemført fire fagmoduler kan kalde sig merkonom, teknonom eller humanom.
- Som efteruddannelse, hvor deltagerne vælger moduler der har deres interesser.

Kontakt

Michael Andersen
EVA
E: ma@eva.dk
T: 35 25 46 25

Videregående voksenuddannelse (VVU) er som en del af VEU-systemet et uddannelsesstilbud på kort videregående niveau for voksne på arbejdsmarkedet, der har en erhvervsuddannelse (EUD), en anden ungdomsuddannelse (stx, hhx, htx, hf) eller en grunduddannelse for voksne (GVU).

Kilde: Danmarks Evalueringsinstitut

Relevante links

Hent rapporten ” Videregående voksenuddannelse (VVU) - Brug af VVU i forhold til job og videreuddannelse” på Danmarks Evalueringsinstituts hjemmeside under punktet Udgivelser Voksen- og efteruddannelse.
www.eva.dk/voksen-og-efteruddannelse/udgivelser-voksen

6.4 Nyt AMU - med fokus på kompetencer og fleksibilitet

Nyt AMU har givet institutionerne nye muligheder for at dække behovet for grundlæggende arbejdsmarkedsrelevante kompetencer.

Evalueringen viser, at både de fælles kompetencebeskrivelser (FKB'erne) og de individuelle kompetencevurderinger (IKV) er gode redskaber til at øge fokus på kompetencer på arbejdsmarkedet frem for på enkeltuddannelser. FKB'erne har øget fleksibiliteten og gennemsigtigheden i AMU-systemet, men institutionerne kunne samlet set anvende både FKB'erne og IKV i højere grad.

Resultater

Institutionerne har gode erfaringer med fleksibel tilrettelæggelse af AMU, der imødekommer deltagernes behov. Imidlertid stiller den fleksible tilrettelæggelse store krav til institutionernes strategiske ageren og udviklingen af læreres og konsulenter kompetencer.

Udbyderne af AMU bør i højere grad nå de potentielle deltagere, der ikke befinder sig på de større virksomheder, herunder i særdeleshed ledige og ansatte på små og mellemstore virksomheder. Denne udvikling kan fremmes ved at styrke det strategiske arbejde, herunder det opsøgende arbejde.

Danmarks Evalueringsinstituts vigtigste anbefalinger i forhold til institutionernes imødekommelse af arbejdsmarkedets behov er: At styrke institutionernes udbudspolitik og strategi, at opprioritere det systematiske og strategiske opsøgende arbejde over for små og mellemstore virksomheder, og at fremme lediges anvendelse af AMU. Institutionerne kan ikke løfte opgaven alene: Efteruddannelsesudvalgene bør i samarbejde med beskæftigelsesregionerne påtage sig opgaven med at påvise hvor en ekstraordinær uddannelsesindsats over for ledige vil kunne bidrage til at løse strukturproblemer på arbejdsmarkedet.

Kontakt

Michael Andersen
EVA
E: ma@eva.dk
T: 35 25 46 25

Relevante links

Hent rapporten ”Nyt AMU - med fokus på kompetencer og fleksibilitet” på Danmarks Evalueringsinstituts hjemmeside under punktet Udgivelser Voksen- og efteruddannelse.
www.eva.dk/voksen-og-efteruddannelse/udgivelser-voksen

7. Kortlægning af mulighederne for it-kompetenceudvikling

”Kortlægning af it-kompetenceudviklingsmuligheder i det ikke-formelle it-undervisningssystem for voksne i Danmark.” viser udbuddet af it-undervisning i det ikke-formelle undervisningssystem som det så ud i efteråret 2009.

Kortlægningen har identificeret 384 kursusudbydere og 6.926 udbudte, unikke kurser. 71% af kurserne udbydes af private udbydere. 25% udbydes inden for det frivillige område og 4% af de identificerede kurser udbydes inden for det offentlige regulerede område. Stort set alle kurser (98%) er kurser, hvor den teknologi, der anvendes og undervises i, er en pc (personlig computer). Men der findes også (få) kurser i mobile enheder (PDA, telefon/ mobiltelefon), printere, skannere og andet digitalt udstyr. De typiske kurser på det private område handler om drift (34%), forretningsapplikationer (29%) og kontorprogrammer (11%). På det frivillige område vedrører de typiske kurser internettet (29%), kontorprogrammer (28%) og grundlæggende it (21%).

Der er markante forskelle på, hvem der er målgruppen for de forskellige udbydere. Inden for det private område er kurserne rettet mod ’professionelle’ – altså mod deltagere, som anvender kompetencen i forhold til deres arbejdssituation. Inden for det frivillige område (og det offentlige regulerede område) er kursernes målgruppe i overvejende grad ’alle’. Kurserne på det private område – der udgør omkring tre fjerdedele af det samlede udbud – retter sig mod deltagere, som er på arbejdsmarkedet. Tilsvarende ligger langt den væsentligste del af udviklingen af ikt-skaberkompetencer i det private område (95%). Tilknytningen til arbejdsmarkedet forøger altså mulighederne for ikt-kompetenceudvikling i almindelighed og ikt-skaberkompetence i særdeleshed i betydelig grad.

Kurserne på det frivillige område giver et mere differentieret udbud i forhold til en bredere målgruppe og især i forhold til ’svage’ brugergruppers behov for ikt-kompetence.

Med henblik på arbejdslivet og anvendelse betyder behovsrelateringen større fokus på anvendelsesaspektet og som en konsekvens heraf større fokus på transfer mellem det, der læres i kursussammenhænge, og den udvikling og forandring/forbedring, som sker på arbejdspladsen.

Kontakt

Pernille Rattleff, DPU, Aarhus Universitet
E: rattleff@dpu.dk
T: 8888 9599
www.dpu.dk/about/rattleff

Relevante links

”Kortlægning af it-kompetenceudviklingsmuligheder i det ikke-formelle it-undervisningssystem for voksne i Danmark” kan hentes på www.itst.dk

Om NCK

Nationalt Center for Kompetenceudvikling indsamler, dokumenterer og formidler viden om metoder og redskaber, der anvendes til at planlægge og gennemføre VEU og kompetenceudvikling i offentlige og private virksomheder.

Opgaven løses i et samarbejde mellem medarbejdere fra Danmarks Pædagogiske Universitetsskole, Aarhus Universitet, Anvendt Kommunal Forskning, Videncenter for Uddannelses- og Erhvervsvejledning, Nationalt Videncenter for Realkompetencevurderinger og CARMA, Aalborg Universitet.

Besøg www.ncfk.dk