

Artikel trykt i *Voksenuddannelse* nr. 112, marts 2015

Socialpædagogisk kompetence – relationer rykker!

Resultater fra et udviklingsarbejde om nye læreroller

Af Bjarne Wahlgren, Kristina Mariager-Andersson og Sia Hovmand Sørensen, Nationalt Center for Kompetenceudvikling, Aarhus Universitet.

*Behovet for socialpædagogisk kompetence*¹ var overskriften på en artikel i Voksenuddannelses jubilæumsnummer i april 2012. I artiklen blev der stillet spørgsmålet: Kan mere fokus på kursisternes trivsel og udbytte begrænse frafald på VUC? I artiklen blev der omtalt et udviklingsarbejde, der omfattede kompetenceudvikling af lærergrupperne på fem VUC'er² i Region Hovedstaden i perioden 2012-2014. Lærernes socialpædagogiske kompetence skulle øges. Artiklen sluttede med at konstatere, at det ville blive interessant at se, om indsatsen ville få de forventede virkninger, nemlig at nedbringe fravær og frafald og forbedre undervisningens kvalitet.

Nu, tre år efter, foreligger der et kvalificeret svar baseret på erfaringerne fra et omfattende udviklingsarbejde, hvis resultater præsenteres i det følgende.³

Udviklingsarbejdets grundtanke er, at udvikling af lærernes socialpædagogiske kompetence forbedrer undervisningen og læringsmiljøet, og dette har en positiv effekt på kursisternes fravær, frafald og karakterer.

Hvad omfatter den socialpædagogiske kompetenceudvikling?

Den socialpædagogiske kompetenceudvikling har bestået i udviklingsforløb for ca. 20 lærere på hvert VUC, kaldet keredeltagerne. Undervejs i forløbet er der sket en vidensdeling mellem keredeltagerne og den samlede lærergruppe på det enkelte VUC samt mellem VUC'erne. Forløbet har været nogenlunde det samme på de fem VUC'er, om end der også er forskelle VUC'erne imellem.

Keredeltageres kompetenceudviklingsforløb har haft relationskompetence som omdrejningspunkt.⁴ Herudover har kompetenceudviklingen omfattet indsigt i kursisttyper⁵ som handlingsgrundlag for indsatsen. Implementeringen af lærernes nye socialpædagogiske kompetencer er søgt styrket gennem

¹ Vi anvender begrebet 'socialpædagogiske kompetence' til at betegne den kompetence, som omfatter evnen til at fokusere på og håndtere de sociale elementer i undervisningen. Den socialpædagogiske kompetence er operationelt defineret i den udviklede skala, som præsenteres i artiklen.

² Projektet, 'Nye Læreroller på VUC', er beskrevet på projektets hjemmeside: www.nyelaerroller-vuc.dk.

³ En udførlig beskrivelse af evalueringen af projektet og de anvendte metoder findes på NCK's hjemmeside, www.nck.au.dk i rapporten 'Nye læreroller på VUC – Øget gennemførelse gennem social ansvarlighed'.

⁴ Denne tilgang er inspireret af Dorthe Aagaard, der har undervist lærerne på VUC'erne.

⁵ Fokus på kursisttyper er inspireret af Steen Beck, der har undervist lærerne på VUC'erne.

forskellige former for kollegialt samarbejde og med coaching af lærerne og tilsvarende af kursisterne. På nogle VUC'er er der også gennemført andre uddannelsesaktiviteter, fx i kooperativ learning.

Formen for den samlede kompetenceudvikling og den efterfølgende vidensdeling har tilsvarende en række fællestræk VUC'erne imellem. Der har været gennemført kursusforløb for keredeltagerne og som nævnt forskellige former for implementeringsaktiviteter. Kursus- og seminaraktiviteterne har haft et omfang af omkring en uges 'kursusvirksomhed'. Implementeringsaktiviteterne har været af et tilsvarende omfang. Det er forskel på formen og omfanget af disse aktiviteter de fem VUC'er imellem, men forskellene er samlet set på et par dages varighed (afhængig af, hvordan man opgør tidsforbruget).

Med henblik på kompetenceudvikling af den samlede lærergruppe har der været afholdt forskellige former for pædagogiske aktiviteter, oftest i form af pædagogiske dage. Her har keredeltagerne videregivet deres viden og erfaringer. Omfanget af og formen for disse aktiviteter er forskellig fra sted til sted, men er samlet omtrentligt på tre pædagogiske dage fordelt over projektperioden.

Et væsentligt element i det samlede projekt har været ledergruppens ageren med henblik på at sikre vidensdeling og institutionsudvikling. Det har været vigtigt, at ledelsen 'bakkede op om de nye tiltag', og for at befordre denne proces indgik der en kompetenceudvikling af ledergruppen i projektet. Formålet var, at sikre en institutionsforankring af de socialpædagogiske aktiviteter, herunder sikring af incitamenter, som nu og her og fremover ville fremme en fortsat øget fokusering på frafald. Kompetenceudviklingen har haft et omfang på samlet omtrent en uge fordelt over flere perioder.

Det overordnede resultat af den samlede kompetenceudvikling er 'et øget fokus' på frafald på de enkelte institutioner. Der er i den forbindelse udviklet mere eller mindre formaliserede retningslinjer for, hvad man skal gøre, når man spotter en 'frafaldstruet' kursist. Lærernes og ledelsens opmærksomhed på problemet er blevet skærpet. Dermed er der sket en ændring i institutionernes kultur, idet den socialpædagogiske dimension er blevet tydeliggjort. Det er noget, man taler med hinanden om.

Herudover er der på nogle VUC'er igangsat konkrete enkeltaktiviteter. Fx introduktionsforløb, beskrevne retningslinjer for ansvar og samarbejde mellem medarbejdergrupper om frafald, inddragelse i MUS, socialpædagogisk kørekort, særlige vejledningsforløb og 'konsekvenspædagogik' i form af grænsesætning.

Dokumentation af udviklingen

Som nævnt er der tale om et udviklingsprojekt strakt over næsten tre år. For at dokumentere og evaluere projektaktiviteterne er der gennemført en sideløbende dataindsamling.

Dataindsamlingen har omfattet elektroniske spørgeskemaer til lærerne om deres socialpædagogiske kompetencer og handlinger. Skemaet er udfyldt tre gange i perioden. Udviklingen af lærernes socialpædagogiske kompetence er endvidere beskrevet gennem en række interviews. Endvidere har ti lærere udfyldt logbøger om de socialpædagogiske aktiviteter i deres undervisning.

Til måling af udviklingen af lærernes socialpædagogiske kompetencer og deres handlinger er der udviklet to skalaer⁶. For at afdække lærernes egen opfattelse af deres socialpædagogiske kompetence, blev de stillet

⁶ Såvel skalaen til måling af lærernes socialpædagogiske kompetence som deres socialpædagogiske handlinger viste sig at have meget præcise metriske egenskaber og vil kunne anvendes i andre undersøgelser.

de følgende otte spørgsmål. De skulle på en fempunktskala, hvor yderpunkterne var henholdsvis, 'jeg er meget god til', og 'jeg kunne blive noget bedre', angive, hvor gode de var til at håndtere de forskellige handlinger. Lærerne er blevet stillet spørgsmål om hyppigheden af de tilsvarende handlinger.

Skala til måling af socialpædagogisk kompetence: Hvor god er du til ...

1. At give den enkelte kursist fagligt anerkendende feedback
2. At rose den enkelte kursist for at deltage aktivt i undervisningen
3. At tale med kursister om hans/hendes personlige situation uden for undervisningen
4. At vejlede kursister, du ikke kan lide
5. At spotte kursister, der mistrives
6. At skabe netværk mellem kursister på dine hold
7. At læse det sociale samspil på dine hold
8. At håndtere konflikter mellem kursister på dine hold

Ledernes kompetenceudvikling er målt gennem to interviewrunder med udvalgte ledere i marts-april 2013 og i august 2014. Lederinterviewene beskriver, hvilke initiativer der er taget for at implementere kompetenceudviklingen. Lederne har herudover udfyldt logbøger i efteråret 2013. Der er udfyldt tre logs af hver leder.

Viden om læringsmiljøet er indhentet i interviews med kursister og gennem kursisttrivselsundersøgelserne. Interviewene omfatter kursisternes opfattelse af såvel lærernes interventioner som det samlede læringsmiljø.

Måling af ændringer i fravær, frafald og karakterer har krævet en betydelig indsats, idet der skulle etableres en opgørelsesmetode fælles over årene og fælles for de fem involverede VUC'er for at sikre en valid analyse. Data om de tre variable er indsamlet for alle kursusårene fra 09/10 til 13/14. I de aktuelle analyser udgør kursusårene 09/10-11/12 baseline, mens 12/13 og 13/14 er de kursusår, hvor der måles effekt af indsatsen.⁷

Bliver lærerne mere kompetente, og gør de noget andet?

Har lærerne udviklet en socialpædagogisk kompetence, og handler de mere socialpædagogisk i løbet af projektet?

Svaret er, at kompetenceudviklingen har haft betydning. Lærerne har fået øget socialpædagogisk kompetence, og de udfører hyppigere socialpædagogiske handlinger. Den største udvikling er – som forventeligt – blandt keredeltagerne. Men der kan også påvises ændringer i den samlede lærergruppe.

⁷ Arbejdet med udarbejdelsen af en anvendelig opgørelsesmetode har krævet en betydelig indsats for at sikre stabile og valide målinger i perioden. Arbejdet er udført i samarbejde med Kirsten Habekost, Vestegnen HF og VUC og Susanne Gullander, VUC Lyngby.

Kernedeltagerne på både AVU og HF vurderer deres socialpædagogiske kompetence bedre i 2014 end de gjorde i 2012. Den mest markante ændring for kernedeltagerne på både AVU og HF er den selvvaluerede kompetence til at løse konflikter. For kernedeltagerne på HF er det endvidere ændringer af kompetencen til at skabe netværk mellem kursisterne og kompetencen til at tale med kursisterne om deres personlige situation. For kernedeltagerne på AVU er det især ændringer af kompetencen til at læse det sociale samspil på et hold og kompetencen til at give den enkelte kursist fagligt anerkendende feedback.

Den samlede lærergruppe på HF, med undtagelse af den fjerdedel, som vurderede deres kompetence højest i 2012, vurderer overordnet deres socialpædagogiske kompetence bedre i 2014, end den gjorde i 2012.

Det kan altså konstateres, at der er en effekt; men effekten er forskellig de forskellige delkompetencer imellem. De mest fremtrædende ændringer i kompetencerne relaterer sig til relationskompetence, som er et omdrejningspunkt i kompetenceudviklingsforløbet. Det kan ligeledes konstateres, at der er forskelle mellem HF-lærere og AVU-lærere med hensyn til, hvad lærerne tager med sig fra kompetenceudviklingen.

Lærerne er blevet bevidste om, at arbejdet med det relationelle ikke blot er gavnligt for kursistenes faglige udvikling, men tillige er en legitim og vigtig del af den ny og udvidede lærerrolle. Det sammenfattes af en lærer:

'Jeg synes, vi har mange funktioner. Vi underviser ikke bare. Jeg tænker, man kan næsten ikke være lærer her uden at gøre det [arbejde med relationer]. Vi har bare aldrig rigtig fået det systematiseret. Tidligere har jeg måske tænkt: "ah, det går fra min undervisning". Men hvis vi får den der relation til kursisterne, så kan vi næsten hælde [viden] på dem, og hvis vi ikke har den, så er der næsten ikke hul igennem [...] nu er jeg klar over, at arbejdet med relationer er en del af det, jeg laver.'

En anden lærer sammenfatter yderligere årsagen til, at lærere skal have det, der i projektbeskrivelsen er beskrevet som fagfaglige, fagdidaktiske og socialpædagogiske kompetencer:

'Der er tre ting, en lærer skal kunne. Lave relationer, være klasserumsleder og være fagligt velfunderet. Men rækkefølgen er vigtig. Relationerne kommer før ledelsen, som igen kommer før det faglige. [...] Hvis folk ikke har tillid til én som person og som leder, så kan det være lige meget. Så er de svære at flytte fagligt.'

Særlig vigtigt er det her, at det netop er den socialpædagogiske kompetence, som går forud for – og er en forudsætning for – de andre to.

Både kernedeltagere og den samlede lærergruppe vurderer i 2014, at de hyppigere foretager socialpædagogiske handlinger, end de gjorde i 2012. Undtagelsen er den fjerdedel af lærerne, som hyppigst foretog socialpædagogiske handlinger i 2012. Ændringen af handlemønstret er mest markant på AVU.

For den samlede lærergruppe på HF er den mest fremtrædende ændring fra 2012 til 2014 hyppigheden af, hvor ofte lærerne taler med kursister om, hvordan de trives på VUC. For kernedeltagerne på HF er der også en tydelig ændring i hyppigheden af, hvor ofte lærerne reagerer på mistrivsel.

For den samlede lærergruppe på AVU er de mest fremtrædende ændringer hyppigheden af at reagere på mistrivsel og af at håndtere konflikter. For kernetagerne på AVU er der også en tydelig ændring i hyppigheden af, hvor ofte lærerne taler med kursister om deres trivsel på VUC, og hvor ofte de vejleder om uddannelsen.

Det kan altså konstateres, at de mest fremtrædende ændringer i de socialpædagogiske handlinger relaterer sig til kursisternes trivsel. Det kan ligeledes konstateres, at der er forskelle mellem HF-lærere og AVU-lærere med hensyn til, hvad lærerne tager med sig fra kompetenceudviklingen.

Lærere arbejder på forskellig vis med det relationelle aspekt, dvs. det, der ikke er knyttet til den traditionelle undervisningsopgave. De lærere, som finder relationsarbejdet og særligt den tætte og mere personlige kontakt til kursisterne udfordrende, har gennem projektets kompetenceudvikling fået viden om og (konkrete) redskaber til arbejdet. En lærer udtrykker det således:

'Jeg har lært at tænke mere efter i forhold til min rolle over for eleverne, har lært at være mere reflekteret og måske lidt mere handlende. Det vil sige prøve at forøge min kontakt til de enkelte elever og prøve at handle på de oplysninger, jeg får, i de situationer. Udbygge min kontakt med de enkelte, både lige inden timen og lige efter, eller når jeg går rundt i klassen. Fx med nogle bemærkninger, hvor jeg træder ud af lærerrollen og prøver at vise et forhold mellem mig og den enkelte elev. Det synes jeg, jeg er blevet meget mere bevidst om og bruger det også mere målrettet for at kunne få det mere personlige forhold til eleverne.'

Når denne lærer taler om at træde 'ud af lærerrollen', skelnes der rent sprogligt mellem den faglige rolle og den sociale rolle, som to forskellige sider af lærerens arbejde, og dét er eksemplificerende for de lærere, som har fundet arbejdet med relationer udfordrende. Samtidig viser citatet, at lærernes kompetenceudvikling på forskellig vis har givet inspiration og i flere tilfælde konkrete redskaber til at arbejde relationelt. Nogle arbejder således med en meget systematisk måde til at sikre den personlige kontakt til kursisterne:

'Jeg har en regel med, at jeg skal være i kontakt med samtlige kursister, jeg har, hver gang jeg møder dem. Hvis det ikke lykkes i timen, så må jeg stille mig over til døren og sige tak for i dag, når de går ud af døren. Så har vi i hvert fald set hinanden i øjnene.'

Ledelsen understøtter dette arbejde ved at tale om det med lærerne. En leder siger:

Den nye lærerrolle indeholder, at vi er nødt til at forholde os til de mennesker, vi underviser. Det er ikke kun undervisningen, det, jeg skal formidle. Det er også personerne, der er i lokalet, jeg skal forholde mig til. Det er udfordrende for nogle, andre tager det ind under huden med det samme. [...] Det er bredere [end] undervisningsdifferentiering, når man taler relationskompetence. [...] Kursistgruppen har ændret karakter. De er ikke forberedt til undervisning.

Kursisterne oplever det ligeledes som vigtigt at "blive set" og at blive behandlet som "voksne mennesker, og ikke bare elever, der skal køres gennem en maskine" (AVU-kursist). En HF-anden kursist forklarer, hvad det blandt andet kan indebære: *'Jeg synes, de er meget gode til at læse, hvordan de skal håndtere os forskelligt.'*

For vi er jo vidt forskellige i klassen. jeg synes, der er rigtig gode til at håndtere de forskellige typer, vi har i klassen. Det har jeg ikke følt før overhovedet.

Vi kan konstatere, at lærerne har udviklet deres socialpædagogiske kompetence, og at de udfører flere socialpædagogiske handlinger. Ændringerne knytter sig til forskellige aspekter af den socialpædagogiske kompetence og til forskellige socialpædagogiske handlinger. Der er forskel på udviklingen mellem HF og AVU, idet det er forskellige aspekter af den socialpædagogiske kompetence, der lægges vægt på de to steder.

På en række punkter er der ikke sket større ændringer som følge af kompetenceudviklingen. Det gælder for flere af de socialpædagogiske delkompetencer og tilsvarende handlinger. Det gælder for viden om kursisttyper, og det gælder for opfattelsen af den relative betydning af den socialpædagogiske kompetence for alle HF-lærere og for de AVU-lærere, som ikke har været keredeltagere.

Der er en tendens til, at ændringen er mindst for de lærere, som i forvejen mente, at de havde den socialpædagogiske kompetence og udførte socialpædagogiske handlinger i stor udstrækning.

Man kan undres over, at de dokumenterede ændringer mellem 2012 og 2014 samlet set ikke er større. Ikke mindst på baggrund af de positive meldinger, som lærerne giver i interviews om deres udvikling i projektperioden. Men vi må konstatere, at ændringer tager tid. Dette understøttes af, at vi for HF/STK-lærerne kan se, at der er sket en væsentlig større udvikling af socialpædagogisk kompetence og handlemønstre i andet projektår end i første. På den baggrund er det sandsynligt, at projektet har igangsat en positiv udvikling, som vil fortsætte i de kommende år.

Har kompetenceudviklingen konsekvenser for fravær, frafald og karakterer?

Der tegner sig et broget billede, når vi samlet ser på udviklingen i fravær, frafald og karakterer.

Med hensyn til kursisternes fravær er der gennemgående en begrænset effekt af kompetenceudviklingen. Samlet set er der et mønster, der peger på en tydeligt bedre udvikling i fravær hos keredeltagerne end hos de andre lærere. Man kunne antage, at denne forskel var et udtryk for selvseleksion, idet keredeltagerne som udgangspunkt havde et lavere fravær, men der er i udgangspunktet ikke en systematisk forskel i fraværet mellem keredeltagere og de andre lærere. Derfor peger dette på, at den mere intensive kompetenceudvikling for keredeltagerne har en positiv effekt på fraværet.

Vi kan konstatere, at der i projektperioden generelt **ikke** er en gennemgående positiv udvikling i fraværet på institutionsniveau, da fraværet i flere tilfælde stiger lidt hos den store gruppe af andre lærere.

Der er i projektperioden sket et fald i frafaldet. Det fordeler sig således på uddannelser:

På **HF2** er der i projektperioden et samlet fald i frafaldet fra baseline til 13/14 på alle fem VUC'er. Frafaldet stiger på fire af institutionerne lidt i første projektår, hvorefter det så falder tydeligt og bliver lavere end baseline i andet projektår. Det største fald er på knapt tyve procentpoint og yderligere to institutioner har fald på mindst syv procentpoint.

På **HFe** er der et fald i frafaldet fra baseline på alle fem VUC'er i projektperioden. Det største fald er på lidt over syv procentpoint.

På **AVU** er der i projektperioden et fald i frafaldet på alle VUC'er med undtagelse af et enkelt VUC. Det største fald i frafaldet er på knapt syv procentpoint.

Vi kan altså konstatere, at selvom der på institutionsniveau generelt ikke er en positiv ændring af fraværet, ser vi en positiv ændring af frafaldet.

Frafaldstallene viser, at de samlede lærergrupper på alle institutioner bliver bedre til at få kursister til at gennemføre deres uddannelse i løbet af projektet. I flere tilfælde sker denne positive udvikling i frafald, selvom der i samme periode er en udvikling i kursistgruppens sammensætning på faktorer, fx alder, som erfaringsmæssigt kan udfordre læringsmiljøet og forøge frafaldet.

Der er andre faktorer end "nye Lærerroller", som påvirker udviklingen i frafald i en given periode. En faldende tendens til frafald kunne således være en generel tendens på landsplan. For at undersøge, om dette er tilfældet, har vi sammenholdt udviklingen på de fem deltagende institutioner med udviklingen på fire andre store danske VUC'er. Samlet set er udviklingen i frafald tydeligt mere positiv på de fem deltagende institutioner end på de fire 'sammenligningsinstitutioner'. Det gør det sandsynligt at antage, at det er de 'nye lærerroller', der har bidraget væsentligt til den konstaterede positive udvikling i frafaldet.

I projektperioden er der overordnet et broget billede af udviklingen fra baseline i karakterniveauet både hos projektets keredeltagere og hos de andre lærere. I de fleste tilfælde sker der ikke en ændring, og blandt de ændringer, der er, er der både fald og stigninger. Det er således ikke muligt at dokumentere en generel stigning i karakterniveauet i projektperioden. Men omvendt betyder den øgede fastholdelse af kursister ikke, at karakterniveauet generelt falder.

Hvad virker?

De samlede resultater efterlader et meget komplekst billede af, hvad der er sket, og hvad der kan have effekt på det, der er sket. Der er variationer mellem de fem VUC'er, som vi ikke umiddelbart kan forklare ud fra de foreliggende data. Billedet flimrer altså, hvis man ser på de enkelte variable eller sammenligner de fem VUC'er. Samlet set over perioden tegner billedet sig mere klart. Vi kan dokumentere at:

- Der er fra ledelsen initieret et stigende fokus i institutionskulturen på den socialpædagogiske kompetence.
- Der er en stigende bevidsthed blandt lærerne om betydningen af at have og bruge den socialpædagogiske kompetence.
- Keredeltagerne i projektet har fået en styrket socialpædagogisk kompetence.
- Størstedelen af den samlede undervisergruppe foretager oftere socialpædagogiske handlinger.
- Det er især de kompetencer og handlinger, som ligger længst fra den traditionelle undervisningsopgave, som styrkes.

- Samlet set er fraværet på de fleste institutioner ikke ændret meget, men der er en positiv udvikling hos keredeltagerne.
- Der er for de deltagende institutioner samlet set sket et fald i frafaldet fra baseline på alle uddannelser. Udviklingen er på alle uddannelser samlet set bedre end på fire andre store VUC'er.
- Der er ikke sket et generelt fald i karakterniveauet.

Man kan på den baggrund konkludere, at der er sket en positiv udvikling. Den er ikke voldsomt stor. Men udviklingen går i den rigtige retning, og udviklingen i frafald er samlet set bedre end på andre VUC'er.

Det er ikke muligt at pege på specifikke indsatser, som løser problemerne. Men der kan peges på at:

- At udviklingen af ledernes kompetence styrker institutionskulturen og retter fokus på frafald.
- At ledelsens markante fokus på frafald og det socialpædagogiske arbejde fremmer processen.
- At udvikling af lærernes relationskompetence har betydning for det sociale samspil i klassen.
- At fokusering på det socialpædagogiske aspekt i undervisningen ændrer undervisningens form og lærernes selvopfattelse.
- At arbejdet med aktionsplaner styrker implementeringen af nye kompetencer.
- At coaching styrker implementering af nye kompetencer.
- At en bevidst spredningsstrategi på den enkelte institution udvikler kompetencen hos den samlede lærergruppe.
- At fokus på socialpædagogisk kompetenceudvikling af den samlede lærergruppe synes at skabe mest positiv udvikling i læringsmiljø, fravær og frafald.

Alle disse faktorer synes at have en positiv virkning på det samlede forløb. Det er vanskeligt at sige, om alle disse aktiviteter er nødvendige forudsætninger for en positiv udvikling. Men vi kan konstatere, at der, hvor aktiviteterne har det største omfang, og hvor vidensdelingen er mest gennemført, er der samlet set den største effekt.

Den praktiske, pædagogiske og uddannelsespolitisk vigtigste konklusion er, at et massivt og øget fokus på betydningen af socialpædagogisk kompetence ændrer institutionskulturen, og denne ændring har en positiv effekt på frafald.