

Dialog

SPECIAL



Vad ska
vuxenläraren
kunna?

RAPPORTEN SPØRGER:



I de kvalitative svar begrundes udbyttet fælles nordisk kompetenceudvikling mest i generelle termer, fx i forhold til øget erfaringsudveksling, videndeling, flere nuancer og perspektiver mellem deltagerne etc., mens enkelte udsagn har mere konkret indhold, fx øget netværk og adgang til forskning.

I forhold til inddragelsen af "det nordiske" i en fælles kompetenceudvikling, kan både ensartetheden og forskelligheden bruges aktivt i fx markedsføring, tilrettelæggelse, udvælgelse af indhold, struktur mv.

Inhold

3
Kompetenceudvikling af
voksenlærere – nordisk samarbejde

5
ValiGuide – hvad er det?

8
Støtte, forståelse og aksept
– gir mer skolefullføring

11
Open Badges – nyckeln
till lärarfortbildning?

14
En bro mellan eleverna

16
Tøffe krav til lederskap
– kompetanseutvikling er svaret

20
Nettutdanning er framtiden

Kompetenceudvikling af voksenlærere – nordisk samarbejde

Norden står stærkt som en af de mest innovative og kompetente regioner i Europa, men oplever et stort pres på sine samfundsinstitutioner.

Uddannelsessystemerne skal bl.a. tilpasse og omstille sig til nye inklusionsopgaver, til øget digitalisering og til et usikkert og hastigt forandrende arbejdsmarked. Det stiller nye kompetencekrav til læreren, der i stigende grad skal kunne navigere og indgå i meget forskellige læringsarenaer og agere i forskellige roller – bl.a. som underviser, facilitator, vejleder, konsulent.

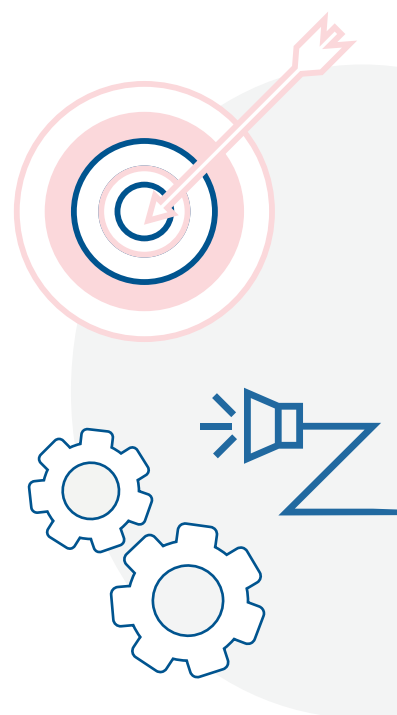
Nordisk Ministerråd har iværksat et strategisk arbejde med sigte på et fornyet og forstærket nordisk uddannelsessamarbejde, der skal give konkrete svar på nutidens og fremtidens udfordringer og bidrage til et forsats velfungerende nordisk velfærdssamfund.

Indenfor området af voksenuddannelse arbejder både **Nordplus Voksen** og **Nordisk Netværk for Voksnes Læring (NVL)** med aktuelle og konkrete uddannelsesmæssige problemstillinger gennem tværgående nordisk erfaringsudveksling og udvikling. Begge programmer har i hver sin kontekst løbende beskæftiget sig med lærerrollen, hvilket bl.a. har resulteret i en række rapporter, der alle fremhæver voksenlærerens betydning for at udvikle og tilrettelægge en undervisning af høj kvalitet. Samme rapporter peger dog også på, at uddannelse og kompetenceudvikling af voksenlærere er et område, der generelt underprioriteres og forsømmes både i en national og international kontekst.

Dette blev afsættet for at igangsætte en fælles NVL/Nordplus kortlægning i efteråret 2016, der mere direkte skulle adressere kompetenceudviklingen af voksenlæreren i en nordisk sammenhæng.

Kortlægningen blev udmøntet i rapporten *Voksenlæreren kompetencer og kompetenceudvikling*, der undersøger voksenlærerens oplevede kompetencebehov og vurderinger af vigtige kompetencer i deres arbejde og skal give grundlag for anbefalinger til videre arbejde med nordisk voksenpædagogisk kompetenceudvikling. Ligeledes belyses voksenlærernes tilgang til at deltage i fælles nordiske uddannelsesinitiativer og kompetenceudvikling.

Dette tidsskrift er tænkt som et kvalitativt supplement til kortlægningen ved at vise konkrete og aktuelle cases fra Nordplus Voksen projekter med fokus på lærerrollen. →





Kortlægningen og de konkrete eksempler i artiklerne supplerer på flere måder hinanden.

De forskellige cases repræsenterer forskellige institutionstyper, målgrupper og områder af voksenfeltet og giver dermed mange indfaldsvinkler på temaet; *udvikling af mentorskab for indvandrere på arbejdspladsen, kompetenceudvikling af valideringsmedarbejdere, der varetager realkompetencevurdering, udvikling af professionelle færdigheder for lærere og medarbejdere indenfor fjernundervisning, kapacitetsudvikling af ledere af voksenuddannelsesinstitutioner, kompetenceudvikling og anerkendelse af lærere i det ikke-formelle voksenuddannelsessystem gennem brug af open bages og dokumentation og udvikling af værktøjer, der forbedrer og aktiverer lærernes mulighed for at hjælpe unge voksne tilbage i arbejde eller uddannelse.*

I både rapport og tidsskrift får man et tydeligt billede af de mange sammenhænge, hvor der gennemføres, faciliteres og tilrettelægges voksenlæring. Ikke mindst får man et indblik i de mange roller, voksenlæreren skal kunne håndtere i meget forskellige målgrupper og med forskellige formål.

Kortlægningen og de konkrete eksempler i artiklerne supplerer på flere måder hinanden. For at vise sammenhængen mellem undersøgelsen og den daglige praksis, der kommer til udtryk i projekterne, inddrages citater og fakta fra kortlægningen i de enkelte artikler. Hensigten er dels at konkretisere og eksemplificere kortlægningens resultater, og dels at give praksis et bredere og mere overordnet perspektiv.

Vi håber, at de udvalgte fakta bokse og citater giver lyst til også at læse rapporten, og at både artikler og rapport giver inspiration til videre udvikling af ”voksenlærer” kompetencer i egne organisationer og eget arbejde. Eksempelvis i form af nye samarbejdsprojekter, nye kortlægninger og undersøgelser, eller mere konkret samarbejde og erfaringsudveksling på nordisk niveau.

Dette kunne medvirke til at realisere de kompetenceønsker og kompetencebehov, voksenlærerne gav udtryk for i kortlægningen bl.a. at på nordisk niveau:

- styrke voksenpædagogiske og voksendidaktiske kompetencer
- øge forståelse for voksnes læreprocesser
- styrke ledelse, organisering og planlægning af uddannelse.

Både i rapporten og artiklerne er temaet ”voksenlæreren” beskrevet i et tværsektorielt og nordisk perspektiv, der gennem mødet mellem forskelligheder kan give særlig inspiration og nuanceret forståelse af et bredt, komplekst og stadigt bevægeligt tema som ”voksenlæreren”.

God læselyst.

*Af Malene Vangdrup, Nordplus Voksen program
Maria Marquard, dansk koordinator NVL*

Av Sigrún Kristín Magnúsdóttir

ValiGuide – hvad er det?

I løbet af de seneste år er udviklingen af arbejdet med anerkendelse eller validering af voksnes uformelle og ikke-formelle læring gået stærkt og behovet for professionalisering af de som arbejder inden for området er vokset i takt med udviklingen.

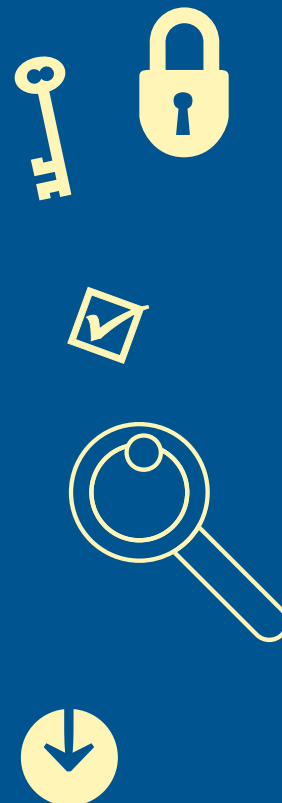
ANERKENDELSE AF REALKOMPETENCER / VALIDERING AF KOMPETENCER

Arbejdet med validering af voksnes uformelle og ikke-formelle læring til styrkelse af samspillet mellem voksenuddannelse og arbejdsliv prioriteres højt i alle de nordiske lande. Af historiske årsager er der i Norden en stærk og lang tradition for voksnes læring, et stærkt treparts samarbejde og ikke mindst vigtig i disse tider, et politisk fokus på social inkludering. Der findes indikatorer for at de personer som ikke har en erhvervs- eller gymnasialuddannelse eller som er indvandrere eller ny indflyttere får mest ud af valideringen. Der kan være forskelle i de enkelte nordiske landes systemer til validering af kompetencer, men i alle lande anvendes validering hovedsagelig i forbindelse med adgang til uddannelse, skræddersyet uddannelse og for at give den enkelte større muligheder på arbejdsmarkedet. Individet er i centrum for valideringsprocessen, som også betragtes som en læringsproces, der fremmer "empowerment" og social inklusion.

TRILOGI AF PROJEKTER

I NVL's regi har man arbejdet med udvikling af validering helt fra starten af 2005 igennem Nordisk Ekspertnetværk for Validering. Ekspertnetværket har med støtte fra Nordplus voksen gennemført en trilogi af projekter indenfor validering. **Haukur Harðarson** er islændingenes repræsentant i Ekspertnetværket.

– Det hele startede med "Kvalitet i Validering i Norden – et kortlægningsprojekt". Der valgte vi fremfor at sammenligne →



En artikel om både kompetenceudvikling for de som gennemfører validering og om ValiGuide – kompetencekortlægning og metodesamling



Partnere i projektet

Kompetenceprofiler og kompetenceudvikling for de, der arbejder med validering – en kortlægning.

Koordinerende organisation:
Via University College

Andre partnere:

Savon koulutus kuntayhtymä
– Savo Consortium for Education

Vox, Nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk

Swedish National Agency for Higher Vocational Education

Education and Training Service Centre

arbejdet i de fem lande i rapporten at lægge vægt på at fremdrage gode eksempler, fælles udfordringer og barrierer for arbejdet med kvalitet i valideringen. Næste projekt blev gennemført i lyset af at der er en fælles interesse i at sikre kvaliteten af valideringsarbejdet i de nordiske lande på trods af at der i de nordiske lande er store forskelle på, hvordan valideringsarbejdet er organiseret og forankret og også på måden den enkelte validering/realkompetencevurdering gribes an. Rapporten fra projektet bærer titlen ”Kvalitetsmodel til validering i Norden”.

– Under udviklingen af kvalitetsmodellen blev det tydeligt hvor vigtigt det er at de der arbejder med validering er professionelle og derfor blev det tredje og sidste projekt gennemført siger Haukur.

ET PROJEKT, TO PRODUKTER

Projektet med overskriften Kompetenceprofiler og kompetenceudvikling for valideringspraktikere – et kortlægningsprojekt 2014–15 ledte til to produkter. Det ene en rapport med samme navn og det andet online platformen ValiGuide.

Rapporten indeholder projektets resultater, hvor de vigtigste aktiviteter i projektet beskrives:

- Kortlægning af opgaver, roller og kompetenceprofiler for de, der arbejder med validering
- Identifikation af behov for kompetenceudvikling for de, der arbejder med validering
- Opsummering af udfordringer og anbefalinger vedrørende nationale og nordiske aktiviteter vedrørende kompetenceudvikling for praktikerne.

STYRKER BRUG AF VALIDERING

Projektet har overordnet bidraget til en styrket brug af validering både på nordisk plan og i de enkelte nordiske lande. Videre bidrager det til professionalisering af valideringsmedarbejdere med henblik på at styrke og kvalificere opgaveløsningen med validering af ikke-formelle og uformelle kompetencer.

Det kortlægger også opgaver for personer, der arbejder med validering eller som er interesserede i at arbejde med validering, dokumenterer roller og kompetenceprofiler og identificerer behovet for kompetenceudvikling. Derfor skabte vi også ValiGuide siger Haukur.

VALIGUIDE, PRAKTIKERNES GUIDE TIL VALIDERING

– ValiGuide er en online platform for de, der arbejder med validering, siger Haukur Harðarson som sammen med **Svante Sandell**, Sveriges koordinator i NVL redigerer platformen.

– Målet med ValiGuide er ikke kun at bidrage til en professionalisering af hele valideringsprocessen men også af hvert enkelt skridt af processen og dermed bidrage til at styrke validering af voksnes ikke-formelle og uformelle kompetencer. ValiGuide tilbyder en bred vifte af materialer, vejledning og anbefalinger til praktikerne, der arbej-



VALIGUIDE

Byder på inspiration
Støtter kompetenceudvikling
mellem de nordiske lande
Har stærkt fokus
på hvordan man arbejder
Styrker med viden om
de udfordringer man kan støde på

ValiGuide er en online
platform for de, der
arbejder med validering,
siger Haukur Harðarson.

der med valideringen. Vi vil inspirere, formidle viden og erfaring og dermed bidrage til kompetenceudvikling i hele Norden. Vi holder et stærkt fokus på "hvordan" med beskrivelse af hele processen, identifikation, dokumentering, evaluering og certificering, siger Haukur.

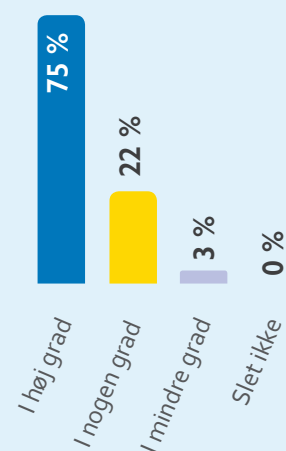
VIL DU VIDE MERE?

På platformen findes der en oversigt over nyttige artikler om validering, rapporter og vejledninger, såvel nordiske, europæiske som nationale fra hvert af de fem lande.

– ValiGuide kan varmt anbefales for alle som interesserer sig for validering. Platformen er let tilgængelig og nyttig, kan anvendes både for de som har erfaring med validering og de som tror at det måske er noget som de kunne tænke sig at arbejde med, siger Haukur Harðarson.



Vigtigheden af opdateret faglig viden



Opdateret faglig viden og opdaterede praksiserfaringer vurderes til "i høj grad" at kunne styrke arbejdet med voksnes læreprocesser. Her er det således mere specifikke kompetencer, der efterspørges.

www.nvl.org/valiguide

Støtte, forståelse og aksept – gir mer skolefullføring

Elever som faller fra i videregående skole er en utfordring. Norske kunnskapsministre har brukt milliarder på tiltak for å få elevene til å fullføre.

Dagens kunnskapsminister, **Torbjørn Røe Isaksen**, har funnet en løsning ved å sette en streng grense for udokumentert fravær. Blir det udokumenterte fraværet høyere enn ti prosent i et fag, får eleven som hovedregel ikke karakter. Tallene for fullføring er blitt bedre, men mange står likevel i fare for å falle utenfor. I det nordiske prosjektet STJERNEKART har de deltakende skolene en «empatisk støttende praksis», hvor en arbeider tett og støttende med eleven over tid. Dette viser gode resultater og gjelder unge med særlige vansker. Den norske skolen, Kongsskogen vgs. i Oslo, AOF Østfold Daghøyskolen i Fredrikstad, den danske produksjonsskolen AFUK i København og den grønlandske produksjonsskolen Piorsaavik i Nuuk deltar i prosjektet.

– Vi forsøker å fange opp unge gjennom store støttesystemer. Vi ser at utenforskap byr på tunge utfordringer, og at de gruppene vi arbeider med, unge med psykiske og sosiale vansker, ofte faller utenfor, sier prosjektleder i Stjernekart-prosjektet, **Hilde Melby**, lærer ved Kongsskogen videregående skole.

KOMMER SEG PÅ FOTE

– Gjennom tiår har vi sett hvordan støttende tiltak som vi tilbyr unge i en vanskelig livsfase, bidrar positivt. Flere av ungdommene kommer seg på fote, de kommer seg videre og får en livsmestringskompetanse som gjør dem i stand til å lære bedre resten av livet. De blir i stand til å løse problemer knyttet til arbeid, familie og andre relasjoner. Samtidig ser vi at perspektivet vi arbeider innenfor, ofte er ganske langsiktig. Det er en klar fordel å samarbeide nordiske land imellom, fordi landene likner på hverandre. De har sterk offentlig sektor der det er et mål at alle, også de som ikke klarer å følge vanlige karriereløp, skal med.

MYE OMSORG OG FORSTÅELSE

Dette er ingen «kvikk fiks»-metode. Et fellestrekk ved prosjektpartnerne er at de arbeider langsiktig med å støtte elevens mestring. Fokuset er på mye støtte – mye mer støtte, forståelse og aksept enn hva som kanskje er vanlig.



Prosjektet dokumenterer og skaper verktøy som gjør det mulig for lærere og arrangører å forbedre, lette eller på annen måte hjelpe studentene at vende tilbake til arbeid eller utdanning.



Nordplus Voksen-programmet

Tittel:

STJERNEKART – creating tools and methodology in working with young adults

Prosjektperiode: 2016–2018

Prosjektleder: Hilde Melby, Kongsskogen videregående skole, Oslo



Prosjektpartnerne møttes på Grønland i mai. De representerer: Kongsskogen videregående skole i Oslo, AOF Østfold Daghøyskolen i Fredrikstad, produksjonsskolen AFUK i København og den grønlandske produksjonsskolen Piorsaavik i Nuuk.

– Det er nettopp dette litt vage, å behandle noen med omsorg og forståelse som ligger til grunn for vår pedagogikk. Gjennom prosjektet ønsker vi å kartlegge hvordan denne omsorgen og forståelsen ser ut, og hva som er felles i måten vi arbeider på, sier Melby i en prat med Dialog.

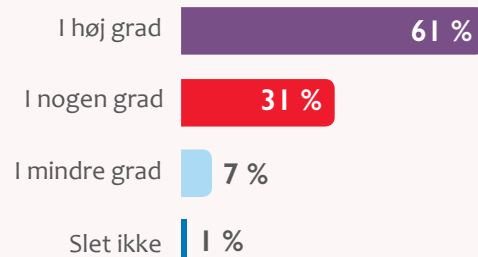
KOBLER SAMMEN LYSPUNTER

– Prosjektnavnet *Stjernekart* er en metafor. Det oppsto fordi vi opplever arbeidet vårt som et stjernekart. Når en ser på nattehimmelen ser en mest mørke, men med mange lysglimt. Antall lysglimt en ser er avhengig av hvor den som ser, befinner seg, og ikke minst er det avhengig av om du ser opp og ser etter. Vi tenker oss at dette er arbeidet vårt i prosjektet. Vi ser opp, ser etter lyspunkter, kobler dem sammen til meningsfulle enheter, og så deler vi denne forståelsen med andre.

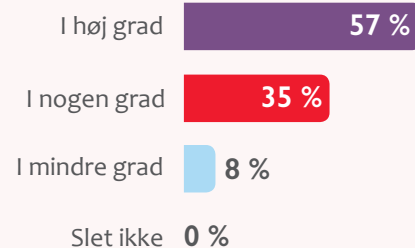
Prosjektplanen sier at målet er «å dokumentere effekten av en lærers strukturerte og empatiske tilnærming i arbeidet med unge voksne som har droppet ut av skolen, eller som er i faresonen for å falle utenfor skole og arbeidsliv». →



Viktigheten af at kunne forholde sig konstruktivt til voksnes modstand



Viktigheten af at kunne vejlede voksne



Særligt voksenpædagogiske og didaktiske kompetencer, såsom at kunne anvende aktiverende arbejdsformer, at kunne formidle, at kunne forholde sig til voksnes modstand samt viden om voksnes læring og læreprocesser, vægtes højt. Men også relationelle kompetencer, som at kunne møde de voksne som voksne og at kunne vejlede voksne vurderes højt.



Hilde Melby, Kongsskogen videregående skole i Oslo, er prosjektleder for Nordplus-prosjektet Stjernekart.

Hvordan jobber dere helt konkret med å dokumentere effekten?

- Dokumentasjonen så langt består mest av observasjonsrapporter. Vi vet at den pedagogikken vi arbeider etter har effekter, gjennom våre organisasjoner får vi ungdommer som vanligvis faller utenfor, til å gjennomføre. Vi vet altså at det vi gjør har en effekt. Problemet er bare at vi ikke helt vet hva vi gjør. I den fasen vi er nå, arbeider vi først med å kartlegge hva arbeidsmetoden helt konkret er. Det neste målet blir å vise hvordan dette styrker elevenes læringsarbeid, påpeker Melby, som også skisser mulige måter å måle effekten på:
- rapporter fra elever
- tilstedeværelse/gjennomføringsgrad hos elevene

Prosjektet er ennå bare midtveis, og mye arbeid gjenstår. Planen er å vise gode eksempler, og de skal deles på et eget nettsted.

LOGG- OG PLNVERKTØY

Prosjektet har også satt som mål «å dokumentere og utvikle verktøy som gjør lærere og organisatorer i stand til å hjelpe de lærende til å kom i gang med skolegang eller arbeid igjen». Hvor langt er dere kommet i å finne verktøy dere vil bruke eller også utvikle?

– Foreløpig arbeider vi med to tilnærminger, sier Melby. Den ene er et logg- og planverktøy som brukes, der elevene i samarbeid med læreren skal komme seg videre. Dette skal prøves ut som en del av utviklingsprosjektet. Det andre vi arbeider med er å konkretisere hva empatisk støttende praksis er. Dette gjør vi gjennom observasjonsprosjektene som er i gang i de ulike organisasjonene.

DEN NORDISKE VERDIEN

Som koordinator, hva ser du som den største verdien i Nordplus-prosjekter som dette?

– Den største verdien i dette prosjektet ligger i at mennesker bringes sammen på tvers av kulturell bakgrunn og landegrenser. Her samarbeider vi også med organisasjoner som har noen fellestrekk, men som samtidig er forskjellige, også det skaper en slags økt relevans. Dette opplever jeg som spesielt viktig fordi prosjektets mål og tema er "mykt". Temaet vi arbeider med er vagt, men dersom vi klarer å dokumentere forekomsten av dette innen flere ulike samfunn og kulturer, og samtidig kan enes om det, mener jeg vi har gitt en styrke til vårt argument. *Vi arbeider for å ta vare på, støtte og bygge opp mennesker*, sier Melby. Hun påpeker at arbeidet er langsiktig. Resultatet ses kanskje i form av at flere er i arbeidslivet, om ikke hele tiden i full jobb, så i større grad enn hva som kanskje tidligere var mulig.

– I en verden av kvartalsrapporter, må vi på et vis dokumentere at når "et jeg" møter "et gitt menneske" med omsorg, forståelse, aksept men også forventninger og ambisjoner på deres vegne, vil eleven ha større sjanse for å lykkes i videre liv. Vi vet at våre lærende i mange sammenhenger lykkes bedre på grunn av oss.

Her ligger en styrke i prosjektsamarbeidet, mener Melby:

– Å vite at mennesker lever med liknende utfordringer og opplevelser på tvers av nasjonale og språklige grenser, og at noen måter å bli møtt på øker sjansene deres for å leve liv der de kan bidra til fellesskapet, er en av de største verdiene i dette prosjektet. I tillegg er det svært viktig å kunne trekke veksler på de fagmiljøer hver enkelt organisasjon har rundt seg.

Stjernekart-prosjektet fortsetter ett år til.

Open Badges – nyckeln till lärarfortbildning?

En ny metod för att synliggöra kunskaper och kompetenser blir allt populärare. Hittills har Open Badges mest använts för att motivera kursdeltagare, men ett Nordplus-projekt bygger nu ramen för lärarfortbildningar.

Det finns många sätt att utnyttja teknologins utveckling inom utbildningssektorn. Ett av de mera innovativa handlar om hur vi kan synliggöra kompetenser, kunskaper och färdigheter. Open Badges är samlingsnamnet på en rad olika aktörers försök att förnya och utveckla en ofta förbisedd del av läroprocessen. Den som handlar om att dokumentera och synliggöra. All formell utbildning mynnar idag ut i någon form av intyg, som bekräftar att utbildningen är genomförd och kanske innehåller en beskrivning av det inlärd och vilken nivå som den lärande uppnått.

Open Badges tar detta ett steg längre, genom att göra processen helt transparent. En Open Badge innehåller ett kunskapsmål, en beskrivning av vad denna kunskap är, hur den mäts, samt allt som den lärande gjort för att uppnå målet.

Kunskap skall här ses i ett mycket vitt perspektiv. Det kan handla om en färdighet, en kompetens, faktakunskap, eller en kombination. Detta gör det möjligt att få ett erkännande för sin tysta kunskap, saker man har lärt sig i arbetslivet, och sin livserfarenhet. Tack vare sin struktur går Open Badges bra att använda även i icke-formella och informella inläringssituationer. Det är orsaken till varför Bildningsalliansen tillsammans med sina partnerorganisationer i Finland, Sverige och Litauen arbetar med Open Badges i ett Nordplus-projekt.

EN BRA LÄRARE SKA...

Vi har valt att fokusera på lärarkompetenser. Inom folkbildningen och tredje sektorn finns det mängder av goda handledare, volontärer, cirkelledare och timplärare som saknar pedagogisk →

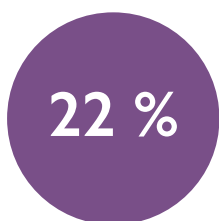


Projektet syftar med kompetenskartläggning av utbildare i folkbildning och bedömning av vilka kompetenser som kan erkännas genom Open badges.

Rapporten viser, i hvilke sektorer voksenalderen arbejder:



Offentlige uddannelsesinstitutioner



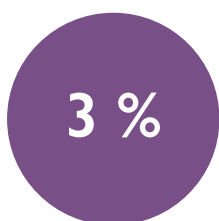
Voksnes læring i NGO'er eller folkeoplysning



Arbejdspladser (privat/offentlig)



Organisationer (arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer)



Andet

utbildning. De kan vara hur bra som helst på att lära ut, men har inga papper på det. Att erbjuda fortbildning för dessa grupper är därför ofta mycket komplicerat. Det är svårt att veta vilken nivå man skall utgå ifrån, och det är svårt att motivera målgruppen att fortbilda sig. En betydande del av denna grupp ser inte nödvändigtvis sig själva som lärare, och med ett par timmars undervisning i veckan känner de kanske inte ett så stort behov av att utveckla sina pedagogiska talanger.

Projektet Open Badges för Folkbildning började därför med en öppen enkät med frågor om de viktigaste kompetenserna en bra folkbildare behöver. Vi fick in över 200 svar, vilket glädde oss. Med hjälp av dem har vi kunnat bygga upp en matris med 9 olika Open Badges i tre kategorier. Vi jämförde flera olika matriser som beskriver kompetenser och nivågraderar dem. Till slut bestämde vi oss för att använda EQF-systemet (European Qualifications Framework). Dels uppfattade vi EQFs indelning och nivåer som mest ändamålsenlig, dels är EQF på väg in i alla EUs medlemsländer.

BARA BÖRJAN

När vi kommit så här långt tar det verkliga arbetet vid. Det är en sak att konstatera att en bra lärare är kommunikativ och anpassar sin pedagogik efter gruppen, ja ibland rentav efter individen. Det är en annan sak att dels beskriva och dels bevisa detta. Vi har suttit i långa och mycket intensiva diskussioner där kunskapssyn, vår uppfattning om lärande och om olika inlärningssituationer har stötts och blötts. Det har varit underbart! Vi är själva mitt inne i en process där mycket av det var och en av oss har tagit för givet ifrågasätts, utmanas eller bekräftas. Det är sällan man hinner med att faktiskt sitta ner och fundera igenom vad det hela går ut på. Vi är nu halvvägs igenom projektet, och de första resultaten ser dagens ljus. Vårt ekosystem med 9 Open Badges är nästan färdigskissat. Vi kommer att erbjuda tre olika Open Badges, var och en med tre olika nivåer, som ungefär passar in i EQF 3, 4 och 5. En grupp handlar om vad en god folkbildare behöver, en handlar om metodologiska kompetenser, och en handlar om utvärderingskompetenser. Systemet bygger långt på självutvärdering, och kan anpassas enligt olika institutioners behov. Den som ansöker om en Open Badge gör det alltid gratis. För de som delar ut Open Badges och använder det i sin verksamhet tillkommer en liten årsavgift, som täcker kostnaderna för systemet.



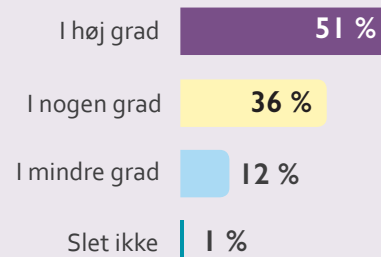
Läs mer:
Openbadge.blog

DEN NORDISKA HÄVSTÅNGEN

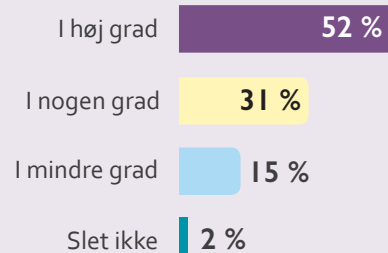
Under det första projektårets gång (2016-2017) har vi också deltagit flitigt i nationella och nordiska evenemang för att berätta om Open Badges och för att lyssna på reaktioner och förslag. I de allra flesta fall är mottagandet mycket positivt. Jag tror det är många som ser möjligheterna med ett så pass flexibelt system. Efter den inledande entusiasmen kommer problemen. Att beskriva kompetenser, och förstå hur dessa skall kunna verifieras, är verkligen ingen lätt uppgift. För att kunna skapa något bestående behövs hjälp, och i projektet har vi tydligt märkt att det finns en beställning på det vi gör. Dels behöver flera olika delar av utbildningssektorn metoder som uppmuntrar till och får fart på fortbildningen av pedagogisk personal, dels behövs matriser och metoder som gör det möjligt att applicera Open Badges i olika sammanhang. Detta är inget för en enskild skola eller förening. Tack vare Nordplus har vi kunnat identifiera ett behov, frågat miljöerna om inriktning och fokus, samt byggt upp en modell som fritt kan anpassas och användas. Vi tror inte Open Badges är svaret på alla utmaningar, men vi ser det som ett välkommet tillskott i verktyglådan. Och vi vet att arbetet bara har börjat.



Ønskes mere viden om voksnes læring og læreprocesser?



Ønskes formidlingskompetencer?



Over 50% af respondenterne angiver, at det "i høj grad" vil styrke deres arbejde, hvis de får mere viden om voksnes læring og læreprocesser, ligesom formidlingskompetence og at kunne anvende aktiverende arbejdsformer vægtes højt. Samme kompetencer anses som vigtige hos respondenterne, hvilket peger på, at kompetenceudvikling inden for voksenpædagogik- og didaktik efterspørges.

En bro mellan eleverna

”Jag hade önskat att vi kunde fortsätta med detta”, säger en lärare om Nordplus-projektet Broen, som finansierade utbildningar där mer erfarna elever blev mentorer för mindre erfarna. Numera genomsyrar inkluderingsstanken hela verksamheten, enligt rektorn på Vuxenutbildningen i Kungälv.

Från hösten 2014 till hösten 2015 arbetade Vuxenutbildningen i Kungälv med att försöka definiera vad ett mentorskap innebär och hur det skulle kunna fungera. Man samlade information med hjälp av litteratur och diskussioner i sin projektgrupp, men också genom tre workshops som arrangerades i samarbete med IVUC i Aalborg i Danmark och Molde voksenopplearing i Norge. Det ordnades en workshop i vardera land. Projektet finansierades av Nordplus och var en avknoppning från ett annat Nordplus-projekt, Initiative me, som handlade om att motivera unga vuxna.

Några syften med mentorskapet var att ge eleverna nya kontakter (öka sitt nätverk) och att det ibland är enklare att tala med någon som är på samma nivå som man själv, det vill säga också elev. Dessutom hade elevmentorerna i uppgift att vara talespersoner gentemot lärarna i det ämne där de var mentor.

Isabel Reyes Villalobos, som är alfabetiseringslärare i Kungälv, tyckte att mentorsprojektet gav väldigt mycket. De elever som var mentorer hade samma bakgrund som sina adepter. Två år tidigare hade de själva varit nyanlända analfabeter och nu kunde de visa och berätta för sina adepter hur de gått till väga för att lära sig läsa och skriva. Det var också en stor fördel att kunna matcha personer som hade samma modersmål.

– Det blev också billigare för skolan att använda eleverna; de som var mentorer ”lyftes upp” och det blev jättefin stämning. Jag hade önskat att vi kunde fortsätta med detta, säger Isabel Reyes Villalobos.

På SFI-utbildningen (Svenska för invandrare) arbetade man med att hjälpa eleverna att bygga nätverk och komma in i samhället.

– När jag kom hit var uppfattningen att vuxenutbildningen bestod av SFI och övriga utbildningar. Nu är SFI-utbildningen mer integrerad i verksamheten. Den största behållningen av Broen-projektet är att det startade tankar kring inkludering och integration och att alla lärare ser vikten av det, säger **Lars-Gunnar Hermansson**, rektor för vuxenutbildningen i Kungälvs kommun.

Även om mentorsprojektet inte längre finns kvar arbetar kommunen vidare med integrationsfrågorna. I samarbete med Arbetsförmedlingen kan eleverna erbjudas språkpraktik inom exempelvis äldreården eller barnomsorgen.

– Att komma ut i arbetslivet redan under SFI gör att de nyanlända tidigt blir delaktiga i samhället, säger Lars-Gunnar Hermansson.



Broen handlar om att skapa förutsättningar för mentorskap för målgruppen invandrare inom vuxenutbildningen.



Projektet Broens ledningsgrupp från Sverige, Danmark och Norge.
Foto: Broen

FAKTA



Broen ingick i programmet Nordplus Adult och pågick mellan september 2014 och februari 2016.

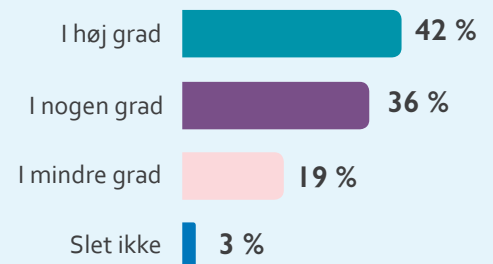
I projektet ingår Vuxenutbildningen i Kungälv, Sverige, VUC i Fredrikshavn, Danmark, och Molde voksenopplaering i Norge.

Syftet var att skapa förutsättningar för mentorskap för målgruppen invandrare inom vuxenutbildningen.



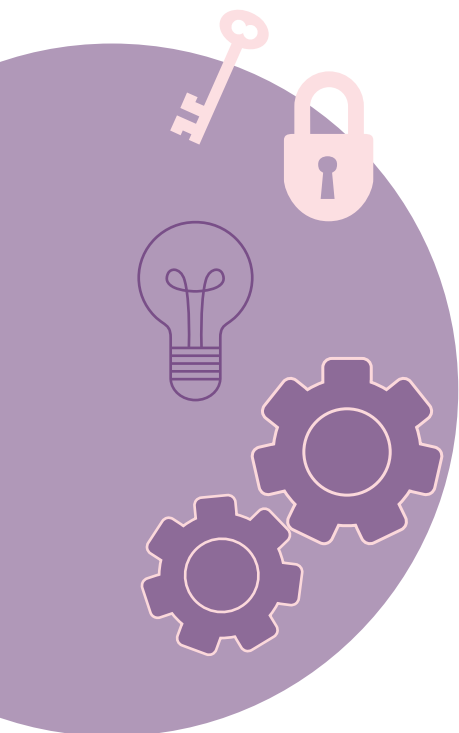
I hvor høj grad arbejder voksenlæreren i interkulturelle sammenhænge, og hvilken betydning tillægges kultur i en undervisningssituation – og kræver det særlige kompetencer at undervise i interkulturelle sammenhænge?

Ønskes styrkede kompetencer i at kunne arbejde i interkulturelle sammenhænge?



At kunne arbejde i interkulturelle sammenhænge vægtes relativt lavt. 36% svarer, at det "i nogen grad" er vigtigt, og hele 14% at det "i mindre grad" er vigtigt. En forklaring kan være, at de fleste respondenter arbejder i relativt kulturelt homogene sammenhænge, og dermed ikke anser det som en vigtig kompetence. Det kan også skyldes, at kultur anses som en væsentlig faktor i forhold til voksnes læreprocesser, og kompetencen til at håndtere kulturel diversitet derfor ikke tillægges værdi.

Av Torhild Slåtto



Tøffe krav til lederskap – kompetanseutvikling er svaret

Ledere ved skoler og voksenopplæringsentre trenger stadig mer kompetanse for å drive og utvikle voksenopplæringstilbud. Et av årets Nordplus-prosjekter handler nettopp om kompetanse og lederskap i voksenopplæring. Prosjektet har den pretensiøse tittelen *Leadership Capacity Building*.



Den primære målgruppe for dette projekt er ledere. Ledernes forståelse af deres ledelsesopgave – at lede kompetenceudvikling

Prosjektleder er Peter Müller, som er leder ved Østthimmerlands Folkeuniversitet i Danmark. Han mener det stilles høyere krav til økonomistyring og til innhold i undervisningen enn tidligere, noe som betyr at ledere må styrke sin kompetanse jevnt og trutt. Men hva betyr egentlig det litt kryptiske uttrykket 'capacity building'?

– Det er kanskje snobberi å bruke engelsk, når en kort kan si at prosjektet handler om å gi lederne innsikt som gjør dem til gode og kompetente ledere. I prosjektet vårt er vi opptatt av at ledere skal kunne kommunisere klare mål til de ansatte. De må forvalte strategiske ressurser. Videre kreves det at de kan sikre undervisningskvalitet, og ikke minst må de kunne utvikle et støttende miljø, sier **Peter Müller**.

Det er omfattende krav til både toppledere og mellomledere. Mye å ta fatt på for et lite nettverksprosjekt med fem partnere, men partnerne har utnyttet de mulighetene som ligger i å besøke hverandre. Det er holdt fire prosjektmøter med 10-12 faste deltakere, pluss lokale ledere på møtestedet.

Erfaringsdeling er det ene beinet i prosjektet. Peter påpeker at partnerinstitusjonene er ulike, men de har samme holdning til ledelse og kompetanseutvikling. Dermed kan de lære av hverandre. Blant annet presenterer de for hverandre hvordan de bedriver ledelse ved egen institusjon.

NY KUNNSKAP FRA FORSKERHOLD

Det andre beinet i prosjektet er ny kunnskap. Ved å invitere forskere til å forelese om aktuelle tema på møtene, får de tilgang på ny viten. De har hatt presentasjoner om tema som ledelse og management, faglig ledelse, pedagogisk ledelse. På Færøyene fikk de også presentert en antropologisk undersøkelse av en skolefusjon.

Kan du si litt om bakgrunnen for prosjektet?

– Prosjektet tar utgangspunkt i at underviseren er den enkeltfaktor som betyr mest for kursistens læring. Voksenlæreren bør derfor ha relasjonskompetanse og didaktisk kompetanse i tillegg til den spesifikke fagkompetansen. Skolelederen skal på sin side sikre trygge og tillitsfulle rammer for et sterkt faglig og utviklende miljø, sier Peter. Disse temaene har de jobbet med i et års tid, og prosjektet nærmer seg nå avslutning. Både toppledere og mellomledere, faglige så vel som administrative ledere deltar i prosjektet. Partnerinstitusjonene representerer yrkesutdanning og allmennutdanning og kommer fra Færøyene, Norge, Sverige og Danmark.

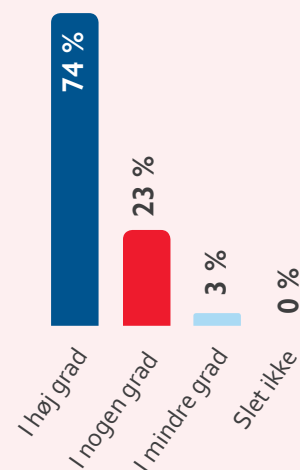
PRISGITT POLITIKKEN

Hvilke felles utfordringer ser dere for voksenopplæringscentre i dag?

– Tidligere hadde sentrene en stor grad av autonomi. I dag er det mye mer synlig at vi er en del av det politiske systemet. En kan nesten si at vi er prisgitt politikken. Lederne må altså kunne forholde seg til politiske krav. For eksempel fikk vi i Danmark et finanslovsforslag om at utdanningsinstitusjonene skal spare to prosent i året. Over tid blir dette krevende. →



Vigtigheden af at have viden om voksnes læring og læreprocesser



Respondenter angiver, at de ønsker at vide mere eller at blive bedre inden for kategorien Ledelse, organisering og planlægning af uddannelse. En række udsagn peger på samarbejde med erhvervsliv og relation mellem uddannelse og arbejdsliv.



Peter Müller er prosjektleder for Nordplus-prosjektet Leadership Capacity Building. Han har 44 år bak seg i ulike stillinger på voksenopplæringsfeltet.

Program: Nordplus Voksen

Partnere:

Østhimmerlands Folkeuniversitet,
Danmark (koordinator)
Tórshavn College, Færøyene
Åsö upper secondary education, Sverige
Adult Education Centre, Nordjylland, Danmark
Sinsen videregående skole, Norge

Prosjektleder:

Peter Müller,
leder av Østhimmerlands Folkeuniversitet.

Prosjektvarighet:

Juli 2016 – september 2017

Peter er opptatt av rammevilkårene og hva det krever av kompetanse hos ledere og lærere. Voksenlærerne blir presset. Utdanningspolitikk blir blandet sammen med sosialpolitikk. Nye grupper av voksne elever kommer til sentrene, og dette er krevende for lærerne, sier han. Hvordan løse dette? Peter mener at veien å gå er å arbeide i team.

LÆRERTEAM

– Når lærerne arbeider i team, blir de ikke overlatt til seg selv. Vi må la lærernes erfaringer komme i spill gjennom samarbeid. Så trekker vi inn fagfolk som kan hjelpe teamet der det måtte være behov.

Har dere funnet fram til nyttige tema, fag og metoder for å få til den kompetanseutviklingen dere ønsker?

– Det har vist seg at lederne ved voksenopplæringsinstitusjonene har svært forskjellig bakgrunn. Noen kommer

utenfra, mens andre har «arbeidet seg opp» gjennom systemet. Dermed har kompetanseutviklingen hos lederne også vært vidt forskjellig. Felles for dem som deltar i prosjektet er likevel at de legger stor vekt på kommunikasjon og samarbeid.

Har dere vurdert kompetanseutvikling gjennom nettkurs eller mooc-er?

– Det har vi ikke tatt opp. Det framgår for øvrig klart av prosjektet at topplederen bør omgi seg med mellomledere som har god kompetanse på sine ansvarsområder.

MELLOMLEDEREN MÅ DECHIFFRERE

Vi spør prosjektlederen om han har et konkret eksempel på noe han har lært i prosjektet.

– Det var på et av forskerforedragene vi har hatt i prosjektet at jeg innså hvor viktig mellomlederen er. Mellomlederen befinner seg i et kryssfelt. Topplederen uttrykker seg ved hjelp av visjoner, tall og grafer, og så er det mellomlederen som må dechiffrere og omsette strategiske mål og overordnede tiltak til faglige og pedagogiske løsninger som understøtter og utvikler lærernes undervisning. Det er også mellomlederen som skal redegjøre for de oppnådde resultater overfor topplederen, og videre komme med anbefalinger om framtidig innsats.

Hvilken verdi mener du nordiske prosjekt generelt sett har for din egen institusjon?

– Jeg mener det viktigste av alt er hva den enkelte lederen har fått ut av prosjektet, hvor nysgjerrige de er blitt, og hva som har festet seg. Det er viktig at en som leder er bevisst på det ansvaret en har, at det er mennesker man leder. Lederen har innflytelse på medarbeiderne, ikke bare på arbeidsplassen, men også langt inn i privatlivet.

Nettutdanning er fremtiden

– Vi mener at fjernundervisning er framtidens studieform. I en verden som hele tiden endrer seg er det viktig å anvende moderne teknologi. Også individuelle behov og ønsker er meget forskjellige fra slik det var for 20 år siden.



Prosjektets mål er å styrke kompetanser blant lærere og ledere på området for voksnes fjernundervisning.

Noen er født med svakheter som gjør det vanskelig for dem å delta i vanlig skole, mens for andre har det skjedd ting i livet som gjør at de ikke kunne fullføre utdanningen. For alle disse er fjernundervisning eller nettundervisning en gyllen mulighet til å fullføre skolegang, heter det i avslutningsrapporten fra Nordplus Voksen-prosjektet «*Improvement of professional skills of teachers and administration as a result of the best practice and acquiring of methods of other countries in distance adult learning*».

Koordinatoren for prosjektet er **Laura Kalnina** ved Eiropas Tālmācības vidusskola i Latvia. Dialog tar en prat med henne om prosjektet og samarbeidet mellom skoler i Finland, Latvia, Estland og Litauen.

Hva var ideen bak prosjektet?

– Vår tanke var å samarbeide med andre fjernundervisningsskoler i Nord-Europa for å utveksle undervisningsmetoder og verktøy. Vi er i sterk utvikling og vil gjerne fange opp det nyeste av undervisningsmetoder og læringsteknologi, som for eksempel app-er og andre verktøy. Brainstorming med fire fjernundervisningsskoler ga oss fullt opp av nye og geniale ideer.

Prosjektet var finansiert av Nordplus Voksen-programmet. De beskjedne midlene på 16000 euro rakk likevel til femdagers besøk på alle fire partnerskolene, med studiebesøk, workshop-er, kulturelle opplevelser og møter.





Glade prosjektdeltakere på partnerbesøk.

LÆRER-FELLESSKAP

– Målet med prosjektet var å øke kvalifikasjonene hos lærere og administrativt ansatte ved fjernundervisningsskoler. Har dere lyktes?

Laura Kalnina er ikke i tvil.

– Ja! Vi møtte utfordringer med lærere som befinner seg på mange ulike steder i landet og som dermed kan kjenne seg utenfor fellesskapet. Det krever ekstra innsats å få dem til å føle seg som et team. Vi ser at det er viktig for lærerne å jobbe godt sammen i et fellesskap. De trenger å samarbeide for å støtte voksne elever som kanskje trenger mer motivasjon for å gjennomføre skolegangen enn det unge elever trenger. Nå har lærerne våre fått et “online teacher room”, hvor de møtes og diskuterer felles problemer. →



PARTNERE:

Europe Distance Education
Secondary School, Latvia

Kontaktperson: Laura Kalnina,
laura.kalnina@eiropasskola.lv

Vilnius Ozas Gymnasium, Litauen

Audentese Erakool, Estland

Otava Folk High School, Finland

Web:
www.eiropasskola.lv

Facebook:
www.facebook.com/eiropasskola

Facebook Page:
www.facebook.com/eiropasskolanordplus

I Nordplus-databasen:
www.nordplusonline.org/Projects2/Project-database



Koordinator
for prosjektet,
Laura Kalina,
Eiropas Tālmācības
vidusskola, Latvia



På partnerbesøk tar
en med seg både små
og store opplevelser!

Å BYGGE OPP TILLIT

Dere har samlet gode eksempler, såkalte «best practices»?

– Vi har ikke mange eksempler, men vi har i stedet samlet mange gode ideer og satt dem sammen i en helhet. Det handler om hvordan vi kan bygge tillit. Det er tillit mellom skoleadministrasjon, lærere og elever, og det er tillit til at lærere gjør sitt beste. Tillit til at de sier fra om verktøy de trenger, og at de bruker mye tid online slik at elevene kan kjenne seg ivarettatt i en en-til-en-relasjon, ikke bare være en av hundre. Hver enkelt elev får individuelle tilbakemeldinger på tester og eksamen. Alt i alt gjelder det å skape og beholde en lenke av glede.

Laura Kalina ser også problemene. - Vi slåss også med fusk og med frafall. Men vi tror på individuell behandling for hver eneste elev, og vi tror på å bygge relasjoner basert på tillit.

COOPERATION

Det var også en intensjon i prosjektet at en skulle etablere “et bærekraftig, praktisk og metodeorientert samarbeid” mellom partnerne. Har samarbeidet fortsatt etter avsluttet prosjekt?

– Dessverre har skolen vår arbeidet med akkreditering i år, og vi har ikke hatt kapasitet til å delta i prosjekter. Jeg håper at de andre partnerne holder god kontakt. Uansett, så holder vi stadig på med å videreutvikle noen av ideene fra prosjektet. Å gjennomføre nye ideer tar alltid mer tid enn forventet.

Hva anser du som prosjektkoordinator som den desidert største fordelene med et Nordplus-prosjekt av denne typen?

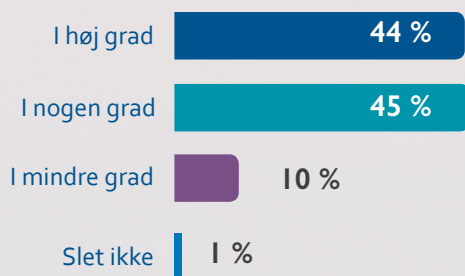
– Å være koordinator er en kjempestor bonus! Små prosjekter er fleksible. Vi har kunnet ta opp nye tema som vi møtte på underveis, og med en slik arbeidsmåte ble resultatet mer produktivt. Gjennom besøkene hos hverandre fikk vi ikke bare innsikt i institusjoner i andre land, men vi lærte også mye mer om landene og deres måte å ordne samfunnet på, og vi opplevde noen av deres kulturuttrykk.



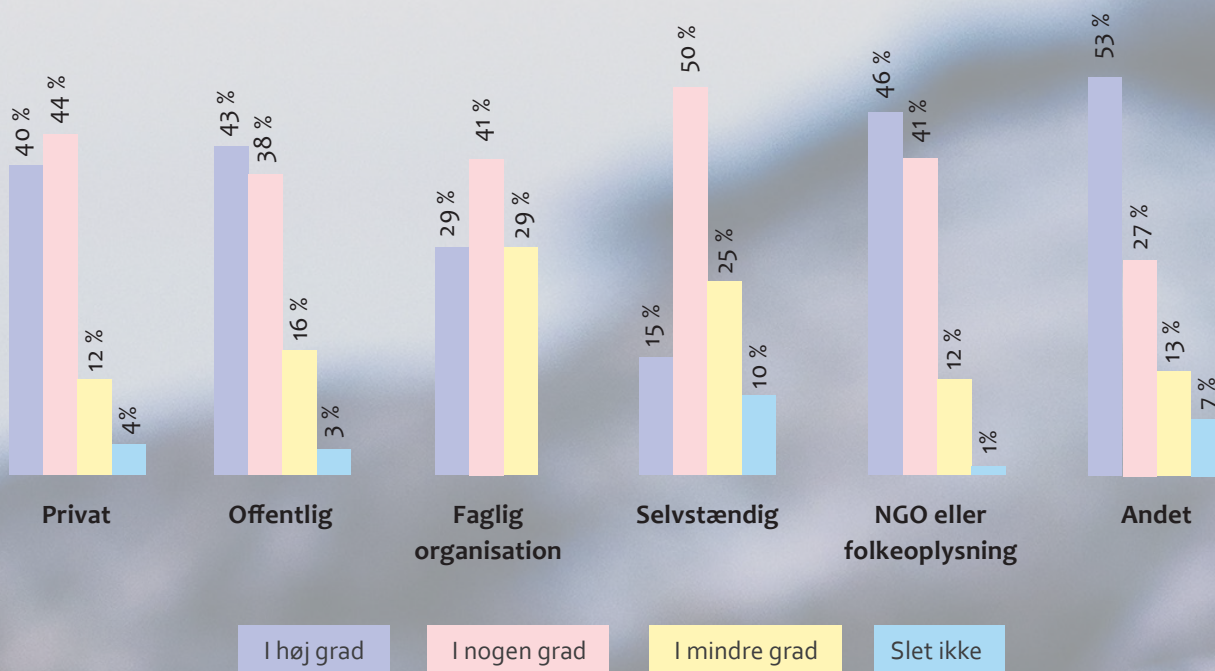
Hvad er årsagen til, at kompetencen til at anvende IKT vurderes så relativt lavt af respondenterne?

45% af de adspurgte svarer ”i nogen grad” på spørgsmålet om vigtigheden af at kunne anvende informations- og kommunikationsteknologi, hvilket tyder på, at IKT kompetencer vurderes knapt så vigtigt som flere af de andre kompetencer. En mulig forklaring kan være respondenternes høje aldersgennemsnit, hvorfor IKT endnu ikke er et naturligt redskab i undervisningen. Eller det kan afspejle en oplevelse af, at traditionelle pædagogiske og didaktiske færdigheder såsom at kunne anvende aktiverede arbejdsformer, at have opdateret faglighed og formidlingsevne er mere centralt for undervisningen end at kunne anvende ”hjælpeværktøjer” som fx IKT.

Vigtigheden af at kunne anvende informations- og kommunikationsteknologi



Svar fordelt på sektor – vigtigheden af at kunne anvende informations- og kommunikationsteknologi



Kan og skal man i et fælles,
nordisk regi arbejde med
kompetenceudvikling for
voksenlærere?

I fælles nordisk kompetenceudvikling kan både ensartetheden og forskelligheden inspirere og bruges aktivt i forhold til læring og tilrettelæggelse af undervisning. Udbyttet af fælles nordisk kompetenceudvikling begrundes fx med øget erfaringsudveksling, videndeling, flere nuancer og perspektiver mellem deltagerne, samt øget netværk og adgang til forskning.



Dialog Special 2017

Redaktör:
Johanni Larjanko

Redaktion:
Malene Vangdrup, Nordplus Voksen program
Maria Marquard, dansk koordinator NVL

Layout:
Marika Elina Kaarlela / Gekkografia

Online:
<http://bit.ly/DialogSpecial>

September 2017

ISBN: 978-952-7140-37-6

