

Rapporten kortlægger voksenlærerens egne oplevede kompetencebehov og tilgang til fælles, nordiske uddannelsesinitiativer og kompetenceudvikling.

The background of the cover is a photograph of a field of tall grasses and purple flowers under a bright blue sky with light clouds. A large, semi-transparent dark blue circle is centered over the image, containing the title text.

Voksenlærerens kompetencer og kompetenceudvikling



NVL 2017

© Nordiskt nätverk för vuxnas lärande
och Nordplus Voksen

www.nvl.org

ISBN 978-952-7140-33-8

Denne publikasjonen er finansiert av
Nordisk Ministerråd gjennom
NVLs strategiske midler.



Nordiska
ministerrådet

Rapport udarbejdet af:

- Jonas Sprogøe,
Bedre Praksis ApS
- Laila Vetterlain Hansen,
IUP, Aarhus Universitet
- Malene Vangdrup,
hovedadministrator for
Nordplus Voksen, Styrelsen for
Forskning og Uddannelse
- Maria Marquard,
NVL koordinator, Aarhus Universitet

Fotos:

Johannes Jansson / norden.org (s. 1, 6, 34)

Silje Bergum Kinsten / norden.org (s. 14)

Benjamin Suomela / norden.org (s. 4, 10, 18, 48)

unsplash.com / Gustav Gullstrand (s. 38)

Layout:

Marika Elina Kaarlela/Gekkografia

Indhold

4	Forord
6	INDLEDNING
8	Baggrund for undersøgelse
10	KORT OM UNDERSØGELSEN
13	RAPPORTENS OPBYGNING
14	Sektion 1: Generelle forhold om respondenterne
17	Opsamling og afledte spørgsmål
18	Sektion 2: Kompetencedimensionen
20	Kompetencer, som er vigtige for arbejdet med voksnes læreprocesser
24	Opsamling og afledte spørgsmål
25	Kompetencer, som vil styrke arbejdet med voksnes læring
30	Opsamling og afledte spørgsmål
32	De kvalitative svar
32	Opsamling og afledte spørgsmål
34	Sektion 3: Målgruppedimensionen
35	Ansættelsesforhold, sektortilknytning og kompetencebehov
36	Opsamling og afledte spørgsmål
38	Sektion 4: Nordisk samarbejde
39	Erfaringer med deltagelse i nordisk regi
40	Interesse i deltagelse
40	Mulige barrierer for deltagelse
43	Udbytte af kompetenceudvikling
46	Opsamling og afledte spørgsmål
48	Sektion 5: Afrunding
52	Litteratur
53	Bilag
53	Bilag 1. Generelle forhold omkring respondenterne
56	Bilag 2. Kompetencevurdering fordelt på målgruppe

Forord



De nordiske lande har alle et veletableret og bredt funderet voksenuddannelsessystem, der sigter mod at udvikle, tilpasse og styrke de voksnes kompetencer til et hastigt forandrende samfund og arbejdsmarked.

Historisk har de nordiske uddannelsessystemer vist sig tilpassningsdygtige, men oplever i disse år et stigende pres på at kunne gribe og omstille sig de nye krav og behov, der bl.a. opstår i kølvandet på globaliseringen. Digitalisering, forskydninger i demografi og ændringer i arbejdsudbud er blot nogle af de vilkår, der har direkte indflydelse på både indhold og tilrettelæggelse af uddannelsessystemerne.

Det kræver meget af uddannelsesinstitutionen, men ikke mindst af den enkelte lærer, da det er i den konkrete læringssituation, at kvaliteten i og effekten af uddannelse og læring bliver udmøntet.

Selvom underviseren spiller en afgørende rolle for at sikre kvalitet i uddannelse, viser talrige nordiske rapporter, at der på systemniveau mangler opmærksomhed på og støtte til netop kompetenceudvikling, kvalificering og professionalisering af voksenundervisere, hvad enten det er på grundlæggende niveau eller på efter- og videreuddannelsesniveau.

Mens rapporterne primært adresserer kompetenceudvikling ud fra et systemisk perspektiv, har de konkrete kompetencebehov den enkelte underviser måtte efterspørge eller opleve i sit arbejde ikke tidligere været genstand for undersøgelse i en nordisk sammenhæng.

Denne rapport har som formål at supplere tidligere rapporters resultater og konklusioner med en kortlægning af voksenlærerens egne oplevede kompetencebehov.

Samtidig skal rapporten belyse voksenlærerens indstilling til fælles, nordiske uddannelsesinitiativer indenfor voksnes læring for at give grundlag for anbefalinger til videre arbejde med kompetenceudvikling af nordiske voksenlærere.

Rapporten er en sammenfatning af resultaterne af en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse gennemført i efteråret 2016 og foråret 2017. Undersøgelsen er igangsat og finansieret af Nordisk Netværk for Voksnes Læring (NVL) og Nordplus Voksen under Nordisk Ministerråd og udarbejdet i samarbejde med Jonas Sprogøe, Bedre Praxis ApS.

Rapportens resultater præsenteres på den fælles Nordplus/NVL-konference med titlen "Voksenlæreren og innovation" i Lund, september 2017.

Forfatterne vil gerne takke alle respondenter fra hele Norden for deres svar og ikke mindst personlige syn på kompetenceudvikling og kompetenceudviklingsbehov.

God læselyst.

Malene Vangdrup,
hovedadministrator for Nordplus Voksen

Maria Marquard,
dansk koordinator for
Nordisk Netværk for Voksnes Læring (NVL)

Indledning



Nordisk Ministerråd, NMR, har en vision om Norden som en stærk kundskabsregion med velfungerende, grænseløse uddannelses- forsknings- og innovationsmiljøer.

NMR arbejder med uddannelse på alle niveauer. På området for voksnes læring støtter og udvikler NMR arbejdet gennem to programmer – Nordplus Voksen og NVL, Nordisk Netværk for Voksnes Læring. Begge programmer omfatter alle dele af voksnes læring, såvel formel, ikke-formel og in-formel læring, hvad enten det er i regi af almen eller erhvervsrettet voksenuddannelse, folkeoplysning eller frivilligt foreningsarbejde.

Programmerne indgår som led i NMRs bestræbelser på at styrke og udvikle det nordiske samarbejde indenfor voksnes læring gennem systematisk udveksling af erfaringer og god praksis, men hvert program med sit fokus og formål, som supplerer hinanden.

Nordplus Voksen giver tilskud til uddannelsessamarbejder i de fem nordiske og tre baltiske lande samt selvstyreområderne Grønland, Færøerne og Åland.

Konkret understøtter programmet mobilitet, netværkssamarbejder og projektsamarbejder. Den bærende ide er, at der gennem samarbejder mellem forskellige typer af aktører fra forskellige lande med forskellig erfaring, viden og tradition, kan skabes ny inspiration og udvikles ideer, der kan styrke udviklingen på området. Nordplus Voksen skal i vid udstrækning virke nedefra, og det er institutionerne selv, der bestemmer, hvilke tematikker

og emner de konkret vil adressere og arbejde med indenfor programmets overordnede målsætninger.

NVL skal fremme livslang læring gennem et særligt fokus på voksnes læring. NVL har til opgave at bygge bro mellem forskning, uddannelse og policy og skabe sammenhæng mellem behov og interesser i nordiske voksenlæringsmiljøer og implementering NMRs prioriterede temaer.

I praksis arbejder NVL gennem tematiske, tværnationale og tværsektorielle netværk. Der er pt. ti aktive netværk i NVL, der alle arbejder med konkrete temaer knyttet til NMRs prioriteringer!

Nordplus Voksen og NVL samarbejder bl.a. om kontaktformidling mellem voksenlæringsmiljøer, formidling af resultater, informationsformidling og konkrete projekter. Når det er relevant, skabes kontakt og samarbejde mellem Nordplus mobilitets- og samarbejdsprojekter og NVLs tematiske arbejde i netværk.

Kompetenceudvikling af voksenlæreren, som en måde at sikre kvalitet i voksnes læring, er et stadigt aktuelt tema både i Nordplus Voksen og NVLs arbejde.

På et overordnet niveau skal Nordplus Voksen fungere som katalysator for udvikling og nyskabelse indenfor voksnes læring, hvad enten det drejer sig om at udvikle uddannelsesmuligheder for voksenundervisere, imøde-



NVLs arbejde er baseret på NMRs strategiplan "Kvalitet og relevans i uddannelse og forskning" fra 2015.

I Se NVLs aktuelle netværk nvl.org/Natverk/Alle-natverk



I denne rapport beskrives resultaterne af en undersøgelse udført i efteråret 2016 og foråret 2017. Undersøgelsens fokus er den nordiske voksenlærers vurdering af vigtige kompetencer for at arbejde med voksnes læring, voksenlærernes egne oplevede behov for kompetenceudvikling, og voksenlærernes indstilling til eventuelle nordiske uddannelsesinitiativer på voksenuddannelsesområdet.

Med dette fokus på praktikernes oplevelse af egne kompetencebehov har rapporten til formål at supplere tidligere rapporters resultater og skabe grundlag det videre arbejde med kompetenceudvikling af nordiske voksenlærere.

komme nye behov blandt kursister eller afprøve nye tilrettelæggelsesformer og pædagogiske metoder. Ofte vil projekter tage afsæt i de konkrete udfordringer, den enkelte lærer oplever i fx en undervisningssituation. I andre tilfælde sigtes mod at skabe udvikling på systemniveau.

I en konkret projektsammenhæng understøtter de forskellige aktivitetstyper på forskellige vis kompetenceudviklingen hos voksenlæreren. Nordplus Voksen yder blandt andet tilskud til at undervise og læringsansvarlige kan deltage i efteruddannelseskurser, selvtilrettelagte studieophold eller undervisningsophold hos partnerinstitutioner for derigennem at udvikle deres professionelle kompetencer og give indsigt i andre kulturer og læringstraditioner. Programmet understøtter også udviklingsprojekter, der bl.a. kan sigte mod udvikling af kurser rettet mod voksenundervisere, voksenvejledere og andre uddannelsesansvarlige.

I næsten alle NVLs netværk peges på voksenlæreren, som særlig betydningsfuld for kvalitet i og effekt af uddannelse og læring. Behovet for særlige didaktiske og pædagogiske kompetencer er udtrykt ift. fagområder som fx vejledning, realkompetencevurdering, alfabetisering, interkulturelle målgrupper, entreprenørielle og innovative læreprocesser, fængselsundervisning og læring på arbejdspladser. Fordybel-

se i mere specifikke temaer og ønsket om at professionalisere voksenlærere indenfor afgrænsede områder, ses også i formelle uddannelser fx masteruddannelser i vejledning, andetsprogsundervisning, specialundervisning etc. I NVL diskuteres fortløbende, hvordan man i de enkelte netværk og evt. som en samlet indsats kan medvirke til at fremme voksenlæreres kompetencer både på det alment voksenpædagogiske niveau og det fagdidaktiske niveau.

Både NVL og Nordplus Voksen arbejder fleksibelt og netværksorganiseret. Begge programmer har dermed erfaringer med arbejdsformer, som kan være et afsæt for nytænkende måder at skabe kontinuerlig kompetenceudvikling for voksenlærere på nordisk niveau.

BAGGRUND FOR UNDERSØGELSE

Voksnes læring og kompetenceudvikling foregår både i uddannelsesinstitutioner, faglige organisationer, private og offentlige arbejdspladser samt i civilsamfundet.

Begrebet "voksenlærer" skal derfor forstås bredt og dækker flere roller, fx underviser, facilitator, konsulent, vejleder og frivilligkoordinator.

Som nævnt har både Nordplus Voksen og NVL gennem tiden haft fokus på voksenlæreren betydning for kvaliteten i undervisning af voksne og tilrettelæggelse og gennemførelse af voksnes læreprocesser, hvilket bl.a. er resulteret i følgende rapporter:

NVLs voksenpædagogiske udviklingsprojekt ”Innovative læreprocesser i praksis” (Marquard 2009), hvor en central anbefaling er at ”etablere nordiske og tværsektorielle efter og videreuddannelsesmuligheder i form af mere proces- og erfaringsbaserede kurser, der kan supplere eksisterende uddannelser”.

Nordplus Voksen-projektet ”BABAR” (Milana m.fl. 2010a) beskriver uddannelsessystemer og muligheder for grundlæggende voksenuddannelse i Danmark, Estland og Sverige. En vigtig konklusion er, at voksenlærere stort set ikke er beskrevet i policy papers, og at der ikke er formelle voksenpædagogiske kompetencekrav til voksenlæreruddannelse i de tre lande.

I projektet ”BAEA – Becoming Adult Educator in the European Area (Milana m.fl. 2010b) under EUs tidligere Grundtvig program er en central konklusion, at ”trods opmærksomhed på voksenuddannelse er der meget lidt opmærksomhed på kvalificering af voksenlæreren”. I rapporten anbefales bl.a. at etablere grundlæggende voksenuddannelse og kvalificerende efter- og videreuddannelsesmuligheder for at styrke professionelle voksenlærerkompetencer.

I undersøgelsen ”Teaching Adults – just a matter of talent ” (Rønning & Grepperud 2009) påvises ligeledes diskrepansen mellem voksenlærerens betydning for kvalitet, effekt og udbytte af undervisning og den manglende opmærksomhed på kompetenceudvikling og professionalisering af voksenlæreren.

I rapporten ”IVEU – integration gennem voksen- og efteruddannelse ” (Nordisk Ministerråd 2010) fremhæves voksenlærerens betydning for, at integrationsstrategier lykkes, og der peges på

et behov for systematisk kompetenceudvikling af voksenlærere indenfor specifikke emner som fx nordisk sprog som andetsprog og realkompetencevurdering.

”Den nordiske voksenlærer – en kortlægning af kompetencekrav til voksenlærere og uddannelsesmuligheder inden for det voksenpædagogiske område i de nordiske lande” (Marquard & Sørensen 2011). I rapporten fremgår bl.a., at der stilles formelle krav til voksenlærerens faglige og til dels almenpædagogiske kompetencer, men stort set ingen formelle krav til lærernes voksenpædagogiske kompetencer, selvom interviews viser, at det kræver særlige voksendidaktiske kompetencer at arbejde med undervisning af voksne. Kortlægningen viste, at der er store nationale og sektorielle forskelle på indhold og omfang i voksenuddannelses-tilbud. Rapporten peger også på, at der, trods forskelle på området, er mange ligheder mellem de nordiske lande, som gør det relevant at anbefale fælles nordiske indsatser på voksenlæringsområdet.

I Nordplus Voksen -projektet ”Kompetenceprofiler og kompetenceudvikling for de, der arbejder med validering” (Aagaard m.fl. 2015) (koordineret af Nationalt Videncenter for Realkompetence, VIA UC) fra 2014–2015 var formålet at få skabt et overblik over, hvilke kompetencer de forskellige praktikere inden for validering har brug for, så de kan yde service af høj kvalitet. Projektet har bl.a. resulteret i en kortlægning af opgaver for uddannelsesvejledere og andre, der arbejder med validering i praksis samt identificering af deres kompetencebehov og givet anbefalinger til initiativer på nordisk og nationalt plan.

Kort om undersøgelsen



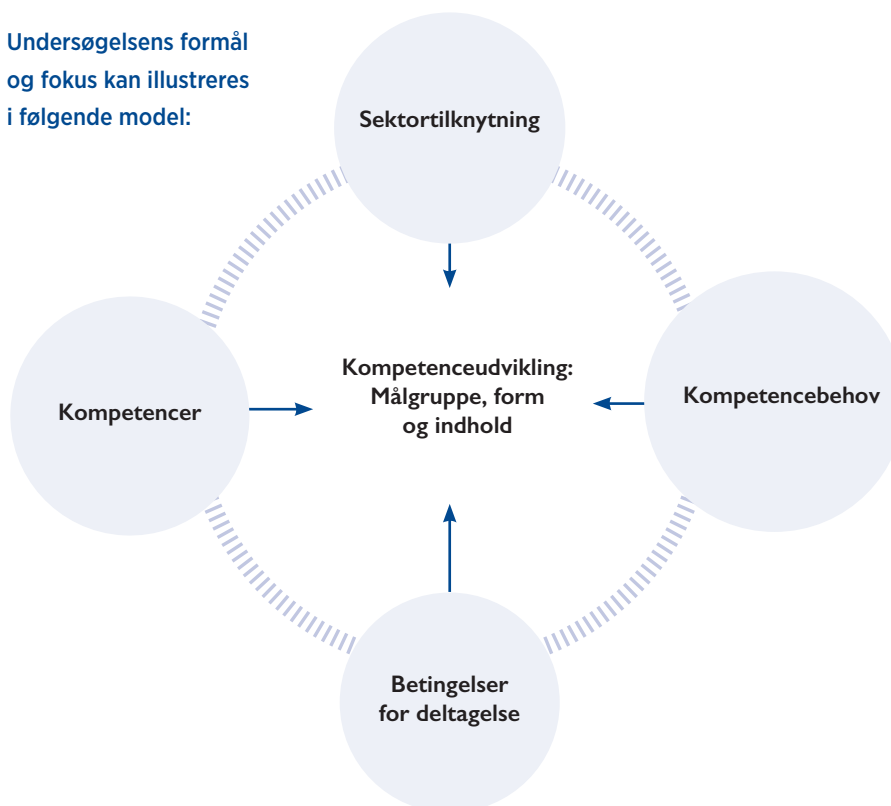
Undersøgelsen lægger sig i forlængelse af tidligere nævnte rapporter inden for tematikkerne voksenlærer, kompetencer, kompetenceudvikling.

Undersøgelsen lægger sig i forlængelse af tidligere nævnte rapporter inden for tematikkerne voksenlærer, kompetencer, kompetenceudvikling. Det særlige ved denne undersøgelse er, at vi spørger til praktikernes egne oplevelser og behov. Undersøgelsen er en tendensanalyse, der giver en række perspektiver på voksenlærerens kompetencer og kompetencebehov, samt stiller nye spørgsmål, der kan underkastes yderligere undersøgelse eller gøres til genstand for mere forskning og yderligere diskussioner i nordisk regi.

Undersøgelsen har fokus på fire tematikker:

- 1) respondenternes oplevelse af forskellige kompetencers betydning for arbejdet med voksnes læring,
- 2) deres egne kompetencebehov,
- 3) kompetencebehov i relation til sektortilknytning og
- 4) betingelser for deltagelse, herunder respondenternes erfaringer med nordisk samarbejde omkring kompetenceudvikling.

Undersøgelsens formål og fokus kan illustreres i følgende model:



For at kunne målrette fremtidige kompetenceudviklingsaktiviteter undersøges, om der eksisterer forskellige syn på kompetencers betydning og egne kompetencebehov alt efter, hvor man arbejder med voksnes læring samt, og hvilket behov for nordiske samarbejde på området respondenterne giver udtryk for.

De fire hjørner i modellen har betydning for, hvordan man skal tilrettelægge kompetenceudvikling og udgør de nedslagspunkter, som rapporten er opbygget efter. Modellens fire nedslag består af: *En kompetencedimension*, der belyser hvilke kompetencer, der vurderes som vigtige, og i hvilket omfang, der er behov for, at de udvikles, og: *En målgruppedimension*, der belyser, om der er forskelle i kompetencebehov inden for forskellige målgrupper, samt belyser erfaringer med og faktorer, der kan have betydning for at kunne/ville deltage i nordisk kompetenceudvikling.

Spørgeskemaet er udsendt til et bredt udsnit af voksenlærere i både privat, offentlig og civilsamfunds-regi gennem kendte nordiske netværk i Norge, Sverige, Danmark, Island og Finland og selvstyreområderne med en opfordring til at sende videre til andre relevante personer i respondenternes egne netværk. Fordelen ved denne tilgang er, at vi forholdsvist let har kunnet nå et stort antal personer, ikke mindst i lande, hvor vi ikke har overblik over eller kendskab til alle relevante aktører. Ulemper er, at vi risikerer at få et skævt re-

”

Rapporten skal ses som et bidrag til den fortsatte drøftelse af behovet for et nordisk samarbejde om kompetenceudvikling af voksenlæreren.

spondentgrundlag, hvis spørgeskemaet sendes til venners venner eller personer, som ligner en selv. Spørgeskemaet findes i en dansk og engelsk version og har ikke været oversat til modersmålet i de lande, der indgår i undersøgelsen, hvilket kan have afholdt nogle fra at besvare spørgeskemaet og/eller at videresende det i egne netværk. Endelig har det ikke været teknisk muligt at rense data for evt. dobbeltbesvarelser, hvorfor der kan være en skæv vægtning i nogle af besvarelserne. Vi har ikke korrigeret for disse mulige skævvridninger af data, da der alene er tale om en tendensanalyse.

Rapporten beskriver resultater fra undersøgelsen og kommer med nogle tentative anbefalinger til videre arbejde i NVL, Nordplus og andre relevante instanser med interesse i nordisk kompetenceudvikling og voksenpædagogik. Rapporten skal således ses som et bidrag til den fortsatte drøftelse af behovet for et nordisk samarbejde om kompetenceudvikling af voksenlæreren.

Rapportens opbygning

Den første del beskriver den generelle fordeling af respondenternes svar i forhold til alder, køn, sektortilknytning, undervisningsniveau, ansættelsesform (deltid eller fuld tid), og om man arbejder med korte eller lange uddannelsesforløb.

I den anden del, kompetencedimensionen, beskrives hvilke kompetencer, respondenterne tillægger betydning for arbejdet med voksnes læring, samt hvilke kompetencer, respondenterne vurderer, vil styrke deres eget arbejde med voksnes læring. I denne sektion beskrives også respondenternes svar på spørgsmålet: *Er der andet, du kunne tænke dig at blive bedre til eller vide mere om?*, hvilket kan nuancere de kvantitative svar.

I den tredje sektion, målgruppedimensionen, kobles respondenternes vurdering af forskellige kompetencers betydning for arbejdet med voksnes læring og kompetencebehov med deres ansættelsesforhold. I denne sektion beskrives også respondenternes erfaringer med, behov og begrundelser for nordisk samarbejde.

Analyserne i de respektive afsnit afrundes med en række spørgsmål, som med fordel kan forfølges og undersøges nærmere. Disse spørgsmål samles op i rapportens fjerde og afsluttende sektion sammen med en række generelle konklusioner og perspektiver, der kan tages op i en efterfølgende diskussion af voksenlærerens kompetencer og kompetencebehov i et nordisk perspektiv.



**Vi gør opmærksom på,
at enkelte diagrammer
og tabeller er præsenteret
i rapportens bilag.**

Sektion 1:

Generelle forhold om respondenterne



I alt har 820 respondenter påbegyndt spørgeskemaet. 544 har besvaret spørgeskemaet til og med kompetencespørgsmålene, og deres svar er grundlag for analyserne af kompetencedimensionen. 527 har gennemført hele spørgeskemaet, og danner grundlag for analyserne af målgruppedimensionen.

Normal praksis i spørgeskemaundersøgelser er at fjerne de respondenter, der ikke gennemfører undersøgelsen. Af tekniske årsager har dette ikke været muligt uden at fjerne de respondenter, som har gennemført spørgeskemaet med delvise besvarelser. En testkørsel viser dog ingen signifikante forskelle i procentfordeling mellem bruttobesvarelserne og netto besvarelserne.

Den generelle fordeling på alder, køn og ansættelse vises i rapportens bilag 1.

Respondenterne er også blevet spurgt til, hvilket kvalifikationsniveau de underviser på i forhold til den europæiske kvalifikationsramme².

² <http://ufm.dk/en/education-and-institutions/higher-education/degrees-and-qualifications>

OPSUMERET VISER SVARENE AT:

Hovedparten af respondenterne er over 41 år, og over halvdelen af respondenterne (i alt 63%) er mellem 41 og 60 år.

67% af respondenterne er kvinder, mens 32% er mænd – 1% angiver andet.

62% af respondenterne angiver, at de ansat i den offentlige sektor. Herefter kommer NGO og folkeoplysning med 16% og privatansatte med 12%. Selvstændige udgør 4% af respondenterne og ansatte i faglige organisationer eller andet udgør hver især 3%.

50% af respondenterne angiver, at de arbejder med voksnes læring i offentlige uddannelsesinstitutioner, 22% arbejder med voksnes læring i NGO'er og folkeoplysning og 20% i arbejdspladsregi. Man har til denne kategori kunne give flere svar, hvis man arbejder med voksnes læring i flere forskellige sammenhænge.

81% af respondenterne arbejder fuld tid med voksnes læring.

53% af respondenterne angiver, at de arbejder med voksnes læring i længere forløb, dvs. i længerevarende kursus- og uddannelsesforløb.

47% angiver, at de arbejder med voksnes læring i kortere forløb, såsom kursusdage, temadage, møder mv.

RESPONDENTERNE HAR KUNNET ANGIVE FLERE SVAR,
HVIS DE UNDERVISER PÅ FLERE NIVEAUER:

27%

Arbejdsmarkedsuddannelse
og erhvervsuddannelse for
voksne (til og med EQF 4)

26%

Almen voksenuddannelse
til og med gymnasialt niveau
(til og med EQF 4)

20%

Sprogkurser og andre kurser
for migranter og flygtninge
(til og med EQF 4)

11%

Videregående voksenuddannel-
se fx erhvervsakademiuddan-
nelser (til og med EQF 5)

12%

Bachelor, professions-
bachelor, diplomuddannelse
(til og med EQF 6)

7%

Kandidat og
masteruddannelser
(til og med EQF 7)

36%

I sammenhænge der ikke er
beskrevet i kvalifikations-
rammen fx folkeoplysning,
aftenskole, fritids-
undervisning, NGO

13%

Andet

152%

I alt

Betragtes respondenterne ud fra kvalifikationsrammen, ser vi, at størstedelen af respondenterne arbejder med voksnes læring til og med kvalifikationsramme 4, men også at et betydeligt antal respondenter arbejder med voksnes læring udenfor kvalifikationsrammen, fx indenfor folkeoplysning, aftenskole, NGO, og at en del respondenter arbejder med voksnes læring i flere forskellige regi.

OPSAMLING OG AFLEDTE SPØRGSMÅL

Som nævnt indledningsvist er undersøgelsen ikke gennemført som en repræsentativ undersøgelse, og afspejler ikke nødvendigvis en typisk voksenunderviser i Norden. Men i denne undersøgelse viser den typiske respondent at være:

- En kvinde mellem 41 og 60 år
- Hun er ansat i den offentlige sektor og underviser fuld tid på offentlige uddannelsesinstitutioner, men også på private eller offentlige arbejdspladser.
- Hun arbejder inden for den europæiske kvalifikationsramme til og med niveau 4, og arbejder muligvis med folkeoplysning ved siden af.
- Hendes målgruppe er primært kursister/voksenelever, dvs. personer der ikke selv skal undervise eller facilitere voksnes læreprocesser.



DET REJSER FØLGENDE SPØRGSMÅL:

I hvor høj grad kan undersøgelsen siges at repræsentere en typisk voksenlærer, både i national og nordisk regi?

Er der forskellige behov for kompetenceudvikling alt afhængigt af, om man arbejder i offentligt eller privat regi, på fuld tid eller på deltid?

Er der forskellige behov for kompetenceudvikling i forhold til hvilket niveau, man underviser på i den europæiske kvalifikationsramme?

Sektion 2: Kompetence- dimensionen



Kompetencedimensionen viser respondenternes svar på, hvilke kompetencer de ser som vigtige for deres arbejde med voksnes læreprocesser.

Respondenterne blev bedt om at vurdere et 'batteri' af 11 forskellige kompetencer i forhold til graden af vigtighed. Efterfølgende blev de bedt om at vurdere, i hvilken grad en udvikling af de enkelte kompetencer ville styrke deres arbejde med voksnes læreprocesser.

Kompetencerne er inspireret af den liste over generelle voksenpædagogiske kompetencer, som blev udledt i rapporten Den Nordiske Voksenlærer (Marquard & Sørensen 2011).

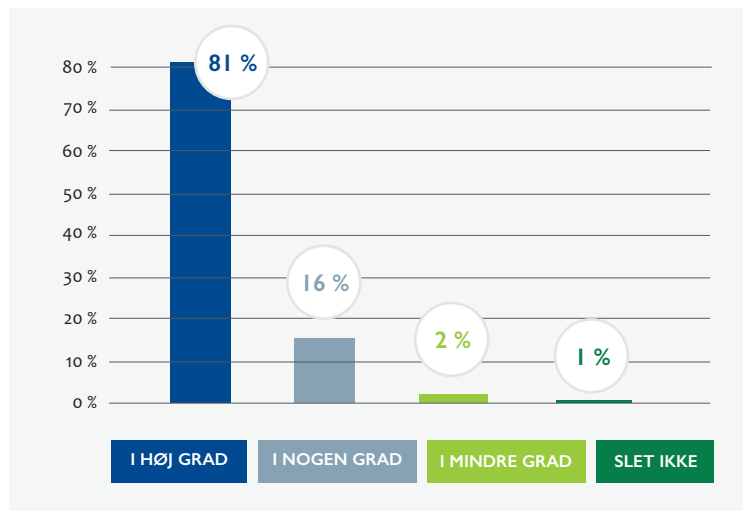
Rapportens forståelse af kompetence er inspireret af Illeris (2011), der med afsæt i en lang række forskellige kompetencedefinitioner udleder kompetence til at være kunne "være i stand til at handle i relation til bestemte kendte, ukendte og uforudsigelige situationer" (Illeris 2011:33). Definitionen er velegnet i denne kontekst, fordi den betoner det handlingsorienterede. Dét at være i stand til at handle indbefatter både det at *kunne* noget og at *besidde* noget. Ydermere er de situationer, som voksenlæreren må siges at befinde sig i, på en og samme gang både kendte, ukendte og uforudsigelige.

I UNDERSØGELSEN TAGES AFSÆT I FØLGENDE II KOMPETENCER:

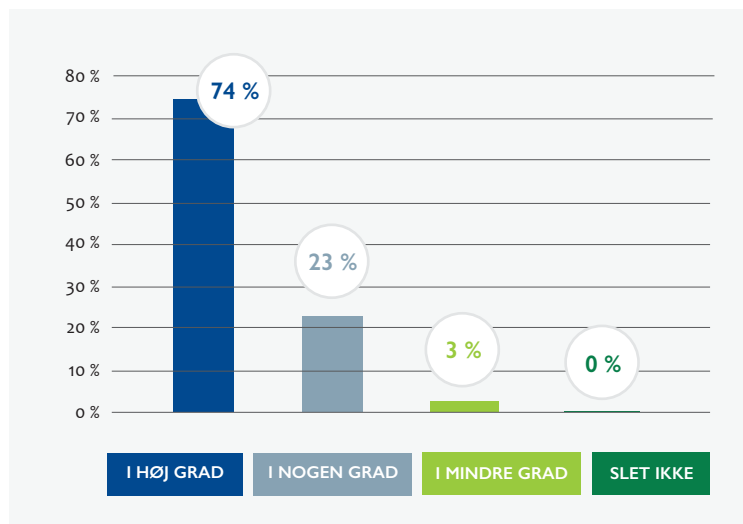
- At kunne møde de voksne deltagere som voksne
- At have viden om voksnes læring og læreprocesser
- At have opdateret faglig viden
- At have opdaterede praksiserfaringer
- At kunne formidle
- At kunne strukturere og planlægge
- At kunne anvende informations- og kommunikationsteknologi
- At kunne forholde sig konstruktivt til voksnes modstand
- At kunne anvende aktiverende arbejdsformer
- At kunne vejlede voksne
- At kunne arbejde i interkulturelle sammenhænge

KOMPETENCER, SOM ER VIGTIGE FOR ARBEJDET MED VOKSNES LÆREPROCESSE

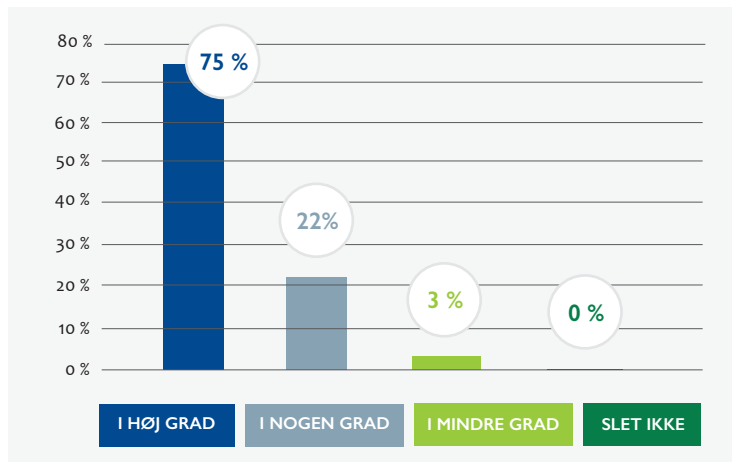
AT KUNNE MØDE
DE VOKSNE
SOM VOKSNE



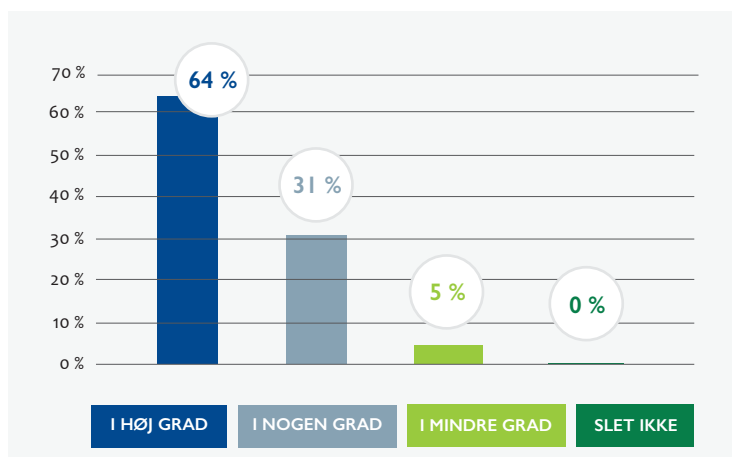
LÆRING OG
LÆREPROCESSE



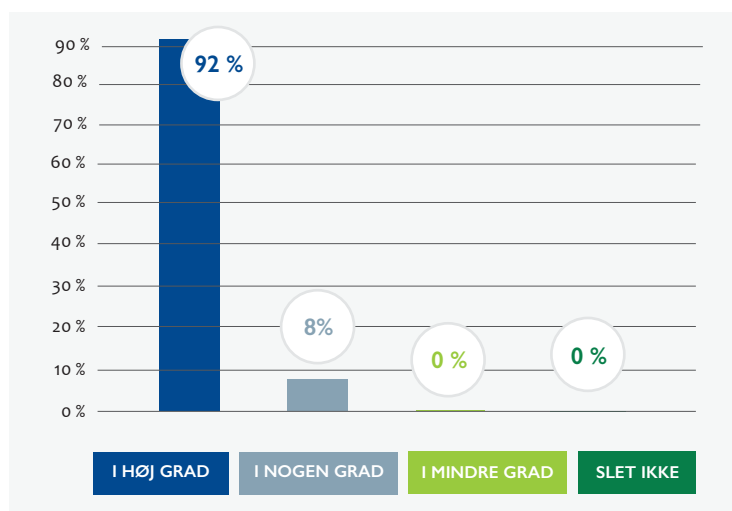
OPDATERET FAGLIG VIDEN



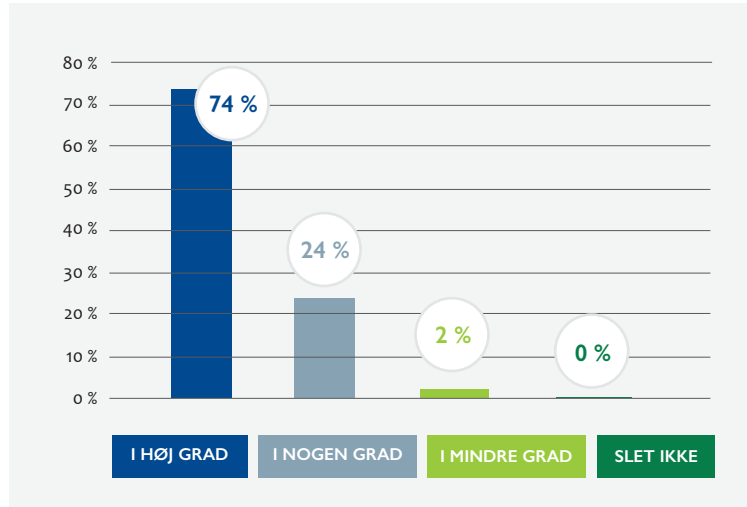
OPDATEREDE PRAKSISERFARINGER



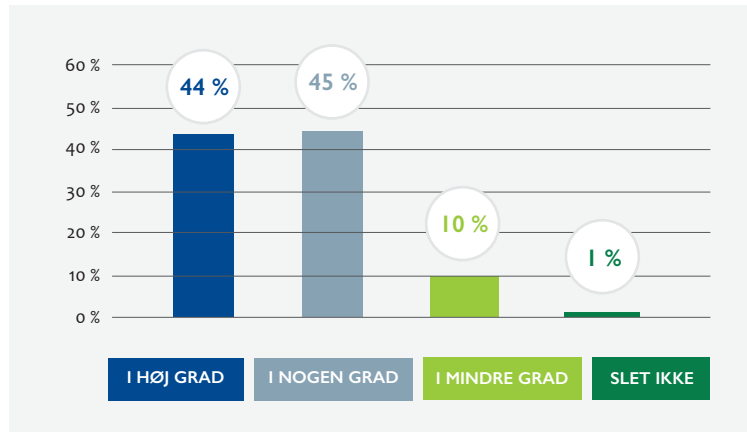
AT KUNNE FORMIDLE



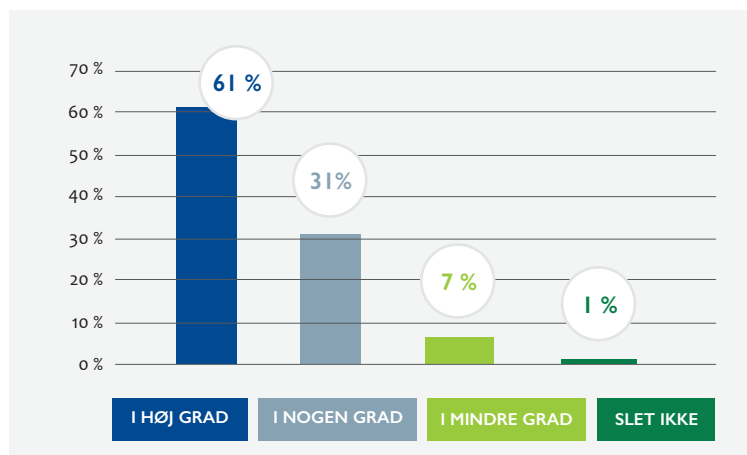
**AT KUNNE
STRUKTURERE
OG PLANLÆGGE**



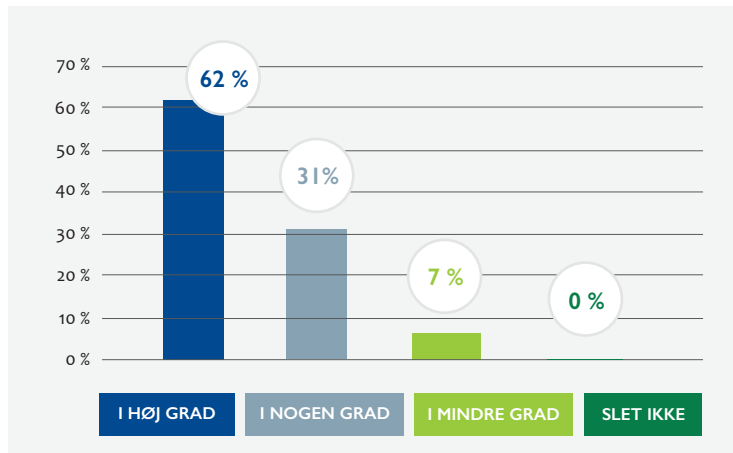
**AT KUNNE ANVENDE
INFORMATIONSS- OG
KOMMUNIKATIONS-
TEKNOLOGI**



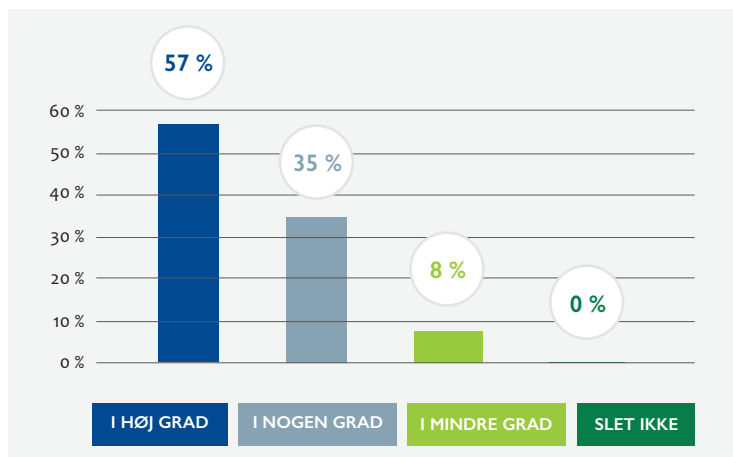
**AT KUNNE FORHOLDE
SIG KONSTRUKTIVT TIL
VOKSNES MODSTAND**



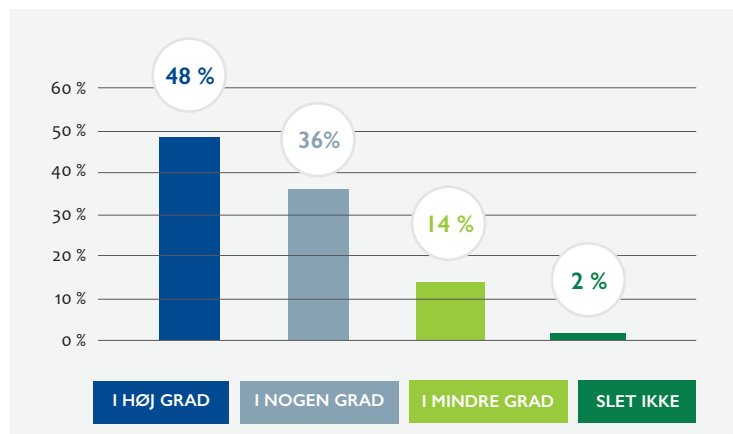
AT KUNNE ANVENDE AKTIVERENDE ARBEJDSFORMER



AT KUNNE VEJLEDE VOKSNE



INTERKULTURELLE SAMMENHÆNGE





Respondenternes svar understøtter resultatet fra rapporten *Den nordiske voksenlærer* (Marquard & Sørensen 2011, s. 29), hvoraf det fremgår, at ansættelsesansvarlige på voksenundervisningsområdet prioriterer følgende otte træk i forhold til rekruttering af voksenlærere:

- Anerkende og anvende voksnes deltageres erfaringer og dialogiske kompetencer
- Forståelse af voksnes livsvilkår og baggrund
- Formidlingskompetence
- Relationskompetence
- Dialogiske kompetencer, som at lytte, forstå, engagere og samtale
- Personlig gennemslagskraft
- Struktur og evne til planlægning
- Opdaterede praksiserfaringer

OPSAMLING OG AFLEDTE SPØRGSMÅL

Af svarene fremgår det, at de fleste vurderer samtlige kompetencer som vigtige for deres arbejde. For alle kompetencer er der minimum 44 %, der vurderer dem som ”i høj grad” vigtige for deres arbejde med voksnes læreprocesser. Svarene afspejler ikke, hvorvidt respondenterne selv besidder de enkelte kompetencer, eller hvor vigtige kompetencerne ses relativt i forhold til hinanden men udelukkende, at respondenterne vurderer dem som værende vigtige.

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.

Trods lidt forskellige terminologier viser undersøgelsen, at det grundlæggende er de samme kompetencer, som tillægges betydning af den enkelte voksenlærer.

Mest overraskende er det, at hele 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.

Også dét 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 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.

KOMPETENCER, SOM VIL STYRKE ARBEJDET MED VOKSNES LÆRING

Det efterfølgende spørgsmål handler om respondenternes vurdering af, hvad de selv oplever, vil kunne styrke deres arbejde med voksnes læreprocesser og dermed kvalificere dem yderligere som voksenlærere. Svarene belyser respondenternes oplevelse af eget kompetencebehov. Svarene siger ikke noget om, hvorvidt eller i hvilken grad den enkelte respondent oplever at besidde den pågældende kompetence allerede, men udelukkende hvorvidt respondenterne vurderer, at de enkelte kompetencer vil gøre dem bedre til deres arbejde.

Nedenfor følger respondenternes vurdering af, hvilke kompetencer ville styrke deres arbejde med voksnes læreprocesser.



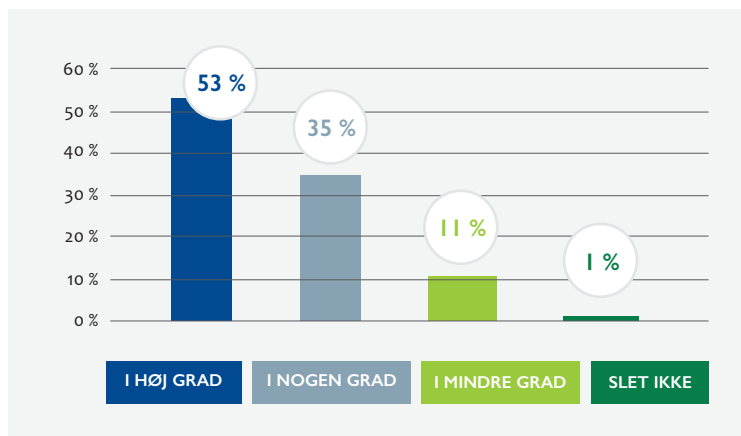
DET REJSER FØLGENDE SPØRGSMÅL:

Er udvalgte kompetencer dækkende for alle de kompetencer, der er nødvendige for at arbejde med voksnes læreprocesser?

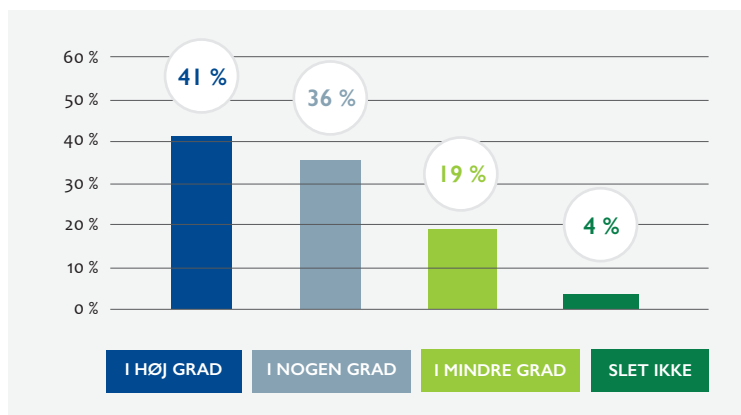
Hvad er årsagen til, at kompetencen til at anvende IKT vurderes så relativt lavt af respondenterne?

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

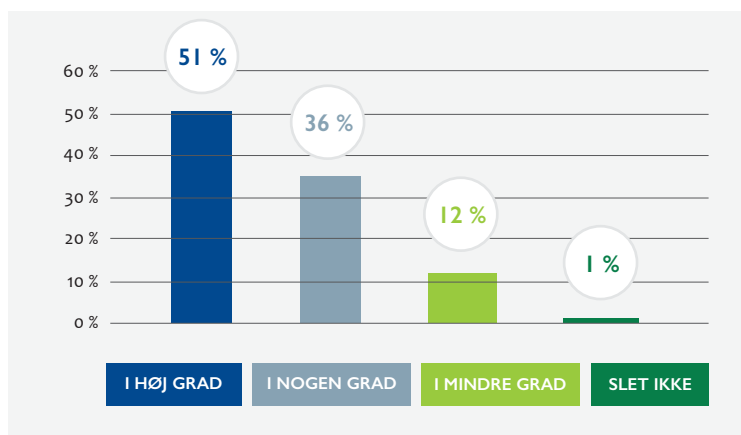
AT HAVE OPDATEREDE FAGLIG VIDEN



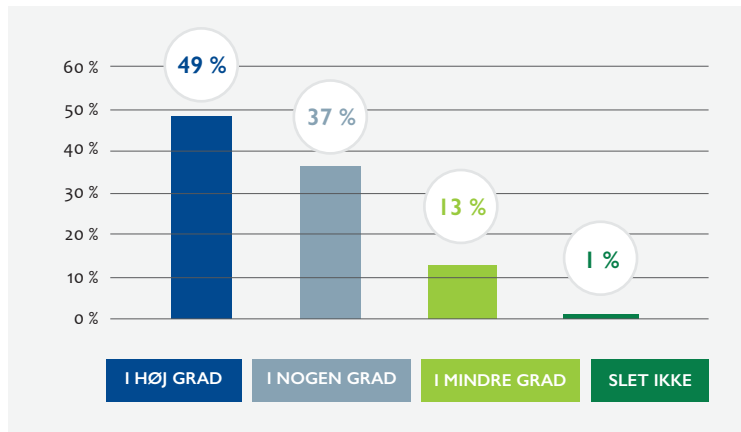
AT KUNNE MØDE DE VOKSNE DELTAGERE SOM VOKSNE



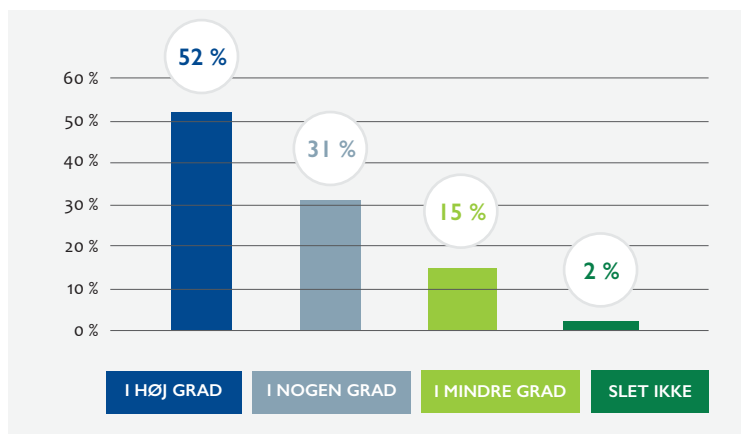
VOKSNES LÆRING OG LÆREPROCESSER



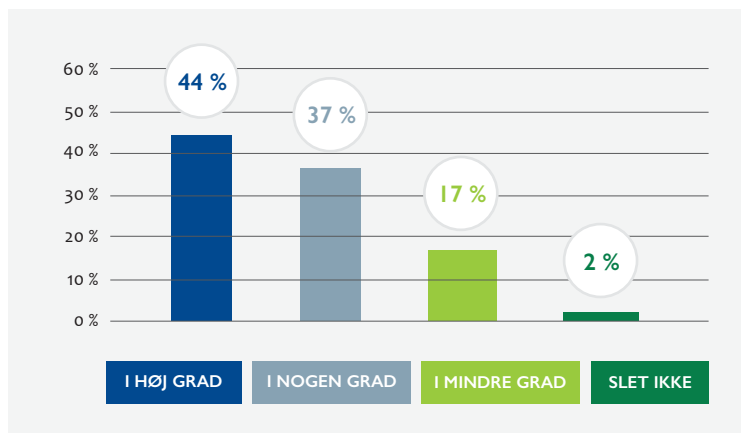
AT HAVE OPDATEREDE PRAKSISERFARINGER



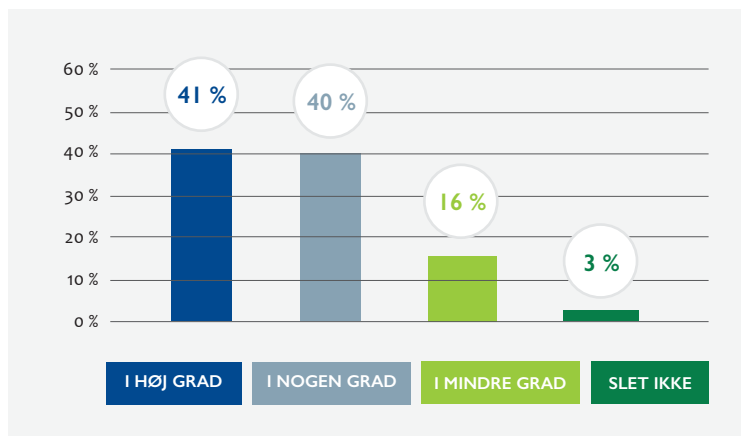
AT KUNNE FORMIDLE



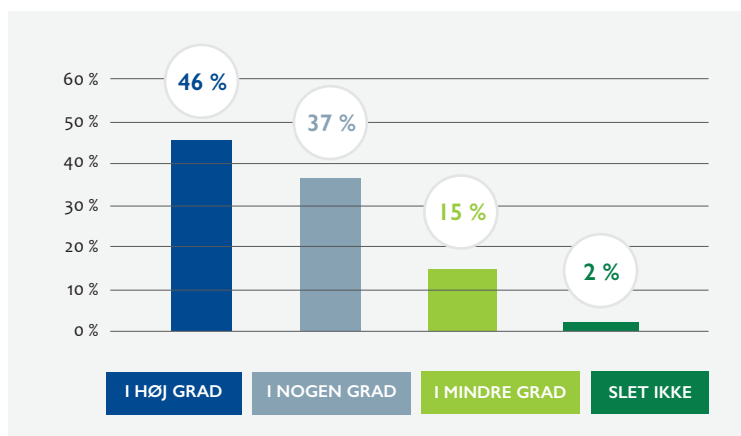
STRUKTURERE OG PLANLÆGGE



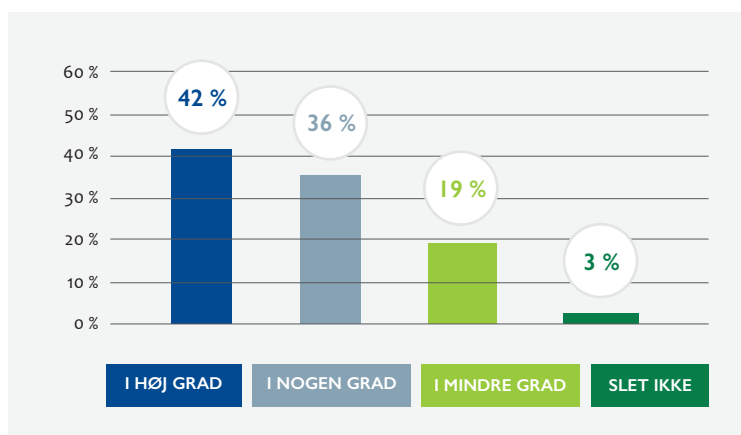
**AT KUNNE ANVENDE
INFORMATIONSG- OG
KOMMUNIKATIONS-
TEKNOLOGI**



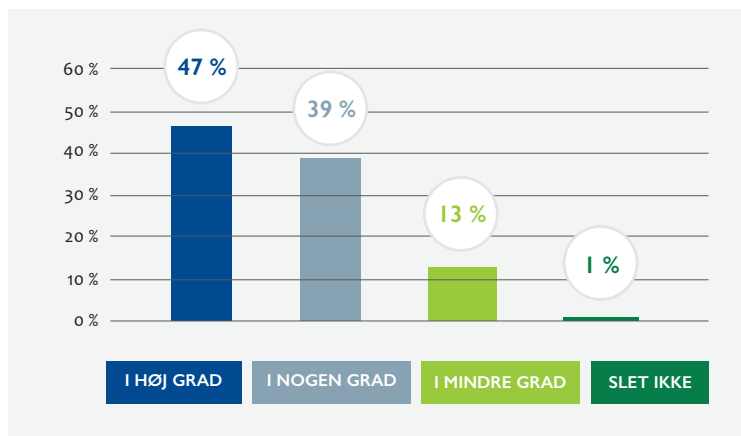
**AT KUNNE FORHOLDE
SIG KONSTRUKTIVT TIL
VOKSNES MODSTAND**



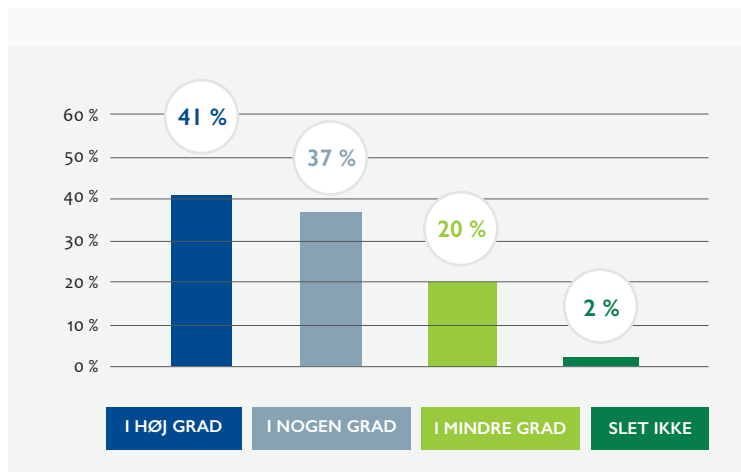
**AT KUNNE ARBEJDE I
INTERKULTURELLE
SAMMENHÆNGE**



**AT KUNNE ANVENDE
AKTIVERENDE
ARBEJDSFORMER**



**AT KUNNE VEJLEDE
VOKSNE**





DET REJSER FØLGENDE SPØRGSMÅL:

Hvilken specifik faglig viden og hvilke praksiserfaringer vil styrke voksenlæreren arbejde med voksnes læring?

Er den høje vægtning af voksenpædagogik- og didaktik et udtryk for et lavt kompetenceniveau hos voksenlæreren – og hvad betyder det for tilrettelæggelse af kompetenceudvikling?

Er den tilsvarende lave vægtning af at arbejde i interkulturelle sammenhænge et udtryk for, at denne kompetence besiddes i tilstrækkelig grad af voksenlæreren?

OPSAMLING OG AFLEDTE SPØRGSMÅL

På tværs af kompetencerne vurderer respondenterne, at det "i høj grad" eller "i nogen grad" vil styrke deres arbejde med voksnes læreprocesser, hvis de bliver bedre, hvilket peger på, at der er et udviklingspotentiale for kompetenceudvikling.

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.

Også 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.

Mindre betydning tillægges det at kunne arbejde i interkulturelle sammenhænge, at kunne vejlede voksne, at kunne strukturere og planlægge undervisning og at møde de voksne deltagere som voksne. Det kan være et udtryk for, at respondenterne oplever at besidde tilstrækkelige kompetencer indenfor disse områder. Eller det kan være et udtryk for, at de vurderer at den pågældende kompetence ikke er specielt relevant for deres arbejde.

At relativt få svarer, at det "i høj grad" vil styrke deres arbejde at kunne arbejde i interkulturelle sammenhænge, synes umiddelbart overraskende i og med, at en stor del af respondenterne angiver, at de arbejder på sprogskoler og med flygtninge og indvandrere. Det kan være udtryk for, at respondenterne oplever at være tilstrækkelig kompetente eller at respondenterne vurderer, at det ikke kræver særlige kompetencer at arbejde i interkulturelle sammenhænge.

Emnerne fordeler sig i følgende kategorier:

Overordnet kategori

METODE, PÆDAGOGIK, DIDAKTIK

Eksempler på udsagn:

- How to be stimulating and transform people's self- and professional identity
- Coaching
- At skabe forståelse for det gode ved at lære som voksen
- Viden om læring generelt
- Jeg vil gerne have sparring og/eller uddannelse i bedre integration af de voksnes livsverden i min undervisning

Overordnet kategori

METODISKE REDSKABER OG VÆRKTØJER

Eksempler på udsagn:

- The latest updates in IT in teaching and working with information.
- Practical approaches that can be adapted to different end users.
- New technology. I do use smart phone and WhatsApp possibilities every day but more TVT would be good.
- IKT
- Digital tools in adult learning

Overordnet kategori

MÅLGRUPPE

Eksempler på udsagn:

- I like to be better at working with students in need of support.
- Different learners (special education), such as dyslexia, etc.
- Hvordan vi kan blive bedre til at understøtte læringsprocessen hos personer med handicap?
- Diagnoser og forståelse for medfølgende adfærd

Overordnet kategori

LEDELSE, ORGANISERING OG PLANLÆGNING AF UDDANNELSE

Eksempler på udsagn:

- How the benefits for adult learning can improve by learning more about how the teachers work in the school organization
- Finansiering, vi er under hårdt politisk pres
- Planlægning/uddannelse i en politisk styret organisation
- Strategisk ledelse af pædagogiske processer
- Planlægge nye uddannelser som kan implementeres eller fungere som tillæg til eksisterende

Overordnet kategori

FAG(FAG)LIGHED

Eksempler på udsagn:

- Konflikt håndtering/-løsning
- Mediation
- Arabisk og eritreansk kultur
- Andetsprogsundervisning

Overordnet kategori

TRANSFER OG ARBEJDSMARKED

Eksempler på udsagn:

- Bedre kontakt med erhvervslivet
- On the job learning
- Transfer
- Uddannelsespolitik og beskæftigelsespolitik

DE KVALITATIVE SVAR

Respondenterne har fået mulighed for at beskrive, om der er andre områder eller kompetencer, de kunne tænke sig enten at blive bedre til eller at vide mere om. Som valgfrie, kvalitative udsagn er svarene selvsagt ikke repræsentative, men kan give en indikation på nogle af de behov og ønsker, som voksenlærere i Norden har, og som med fordel kan indgå som indhold i fremtidige kompetenceudviklingsaktiviteter.

OPSAMLING OG AFLEDTE SPØRGSMÅL

Af de angivne svar fremgår det, at respondenterne gerne vil vide mere om eller blive bedre til *Voksenpædagogik, didaktik og facilitering af læreprocesser* (27 udsagn). Korte udsagn som fx: "How to be stimulating and transform people's self- and professional identity", "Coaching" og "Viden om læring generelt" viser, at respondenterne efterspørger viden om facilitering af læreprocesser, også af personligt udviklende karakter. Dette er kategoriseret som metoderettet, fordi udsagnene retter sig mod metodiske kompetencer.

Udsagn som: "I like to be better at working with students in need of support", "Different learners (special educati-

”

Endelig er der en række udsagn, der peger på samarbejde med erhvervsliv og relation mellem uddannelse og arbejdsliv

on), such as dyslexia, etc." og "Hvordan vi kan blive bedre til at understøtte læringsprocessen hos personer med handicap?" peger på et ønske eller behov om at blive bedre til eller få mere viden om *Personer med særlige behov* (17 udsagn). Dette er kategoriseret som målgrupperettet, fordi udsagnene retter sig mod bestemte målgrupper.

Konflikthåndtering, sprog og kultur, mv. (21 udsagn) er et andet område, som respondenterne gerne vil have mere viden om eller blive bedre til. Kategorien rummer udsagn som: "Konflikthåndtering/-løsning", "Mediation", og "Arabisk og eritreansk kultur", men også konkrete faglige emner som fx "svejsning" og "mindfulness". Dette er kategoriseret som fagligt rettet, fordi udsagnene retter sig mod konkrete faglige emner.

IT og kommunikation fremgik som svarmulighed i den kvantitative del af spørgsmålet, men blev ikke tillagt høj betydning. Alligevel peger de kvalitative udsagn på, at en del respondenter efterlyser kompetencer indenfor *IT og digital*

læring (14 udsagn): "New technology. I do use smart phone and WhatsApp possibilities every day but more TVT would be good", "IKT" og "Digital tools in adult learning".

I udsagn som: "How the benefits for adult learning can improve by learning more about how the teachers work in the school organization", "Finansiering, vi er under hårdt politisk pres" og "Planlægning/uddannelse i en politisk styret organisation" angiver respondenterne, at de ønsker at vide mere eller at blive bedre inden for kategorien *Ledelse, organisering og planlægning af uddannelse* (20 udsagn).

Endelig er der en række udsagn, der peger på samarbejde med erhvervsliv og relation mellem uddannelse og arbejdsliv, fx: " Bedre kontakt med erhvervslivet", "On the job learning" og "Transfer" (12 udsagn).

De angivne svar nuancerer og kontekstualiserer de 11 foruddefinerede kompetenceområder. De peger i retning af både generelle voksenpædagogiske kompetencer såsom konflikthåndtering, facilitering, didaktik mv. og behov for mere specialiserede kompetencer og faglig viden inden for konkrete områder. Disse områder er rettet mod kvalificering af den enkelte underviser i forhold til metode, målgruppe og faglighed, mens andre udsagn peger på mere strukturelle forhold omkring voksnes læreprocesser, fx ledelse, organisering og planlægning af uddannelse.



DET REJSER FØLGENDE SPØRGSMÅL:

Informations- og kommunikationsteknologi vægtes ikke højt som en kompetence, der vil styrke respondenternes arbejde med voksnes læring. Alligevel nævner adskillige respondenter behov for viden om og erfaring med konkrete digitale værktøjer. Hvad kan forklare denne diskrepans?

Kan man og skal man i et fælles, nordisk kompetenceudviklingsregi arbejde med at udvikle de kompetencer, der retter sig indad mod undervisningssituationen, såvel som kompetencer, der er knyttet an til strukturelle og relationelle forhold?

Sektion 3: Målgruppe- dimensionen



Målgruppedimensionen belyser respondenternes vurdering af indhold og betingelser for kompetenceudvikling i relation til deres ansættelsesforhold. Det kan bidrage til drøftelser af, hvordan en fælles nordisk kompetenceudvikling skal målrettes og tilrettelægges, og hvilke elementer og fagligt indhold bør indgå.

ANSÆTTELSESFORHOLD, SEKTORTILKNYTNING OG KOMPETENCEBEHOV

I det følgende afsnit belyses forholdet mellem respondenternes ansættelsesforhold og sektortilknytning og hvilke kompetencer, de vurderer, vil styrke deres arbejde med voksnes læreprocesser. De enkelte tabeller vises i rapportens bilag 2.

I forhold til kompetencen knyttet til *"at kunne møde de voksne deltagere som voksne"*, vurderer 45% af ansatte i den offentlige sektor, at det "i høj grad" vil styrke deres arbejde med voksnes læring at have/udvikle denne kompetence, hvorimod kun 25% af de selvstændige vurderer det samme.

Ansatte i den private sektor, offentlige ansatte samt ansatte i faglige organisationer vægter *"at få mere viden om voksnes læring og læreprocesser"* højere end selvstændige og ansatte inden for NGO og folkeoplysning.

På tværs af respondentgruppernes ansættelsesforhold er der enighed om, at det "i høj grad" vil styrke arbejdet *"at have opdateret faglig viden"*, selvom selvstændige tillægger opdateret faglig viden mindre betydning end øvrige respondentgrupper.

Alle respondentgrupper vægter *"opdaterede praksiserfaringer"* højt, med undtagelse af ansatte i faglige organisationer, hvor hovedparten vurderer, at det kun "i nogen grad" vil styrke deres arbejde med voksnes læreprocesser.

På tværs af respondentgruppernes ansættelsesforhold er der enighed om, at det "i høj grad" vil styrke arbejdet at blive bedre til *"at kunne formidle"* – dog tillægger privatansatte i endnu højere grad formidlingskompetencer af høj værdig end andre respondentgrupper.

Privatansatte og offentligt ansatte tillægger det *"at strukturere og planlægge"* størst betydning, mens en større procentdel af ansatte i faglige organisationer, NGO og selvstændige vurderer, at det kun "i nogen grad" vil styrke deres arbejde.

"At anvende informations- og kommunikationsteknologi" tillægges mindre værdi af alle grupper – de mest forbeholdne er selvstændige, hvor kun 15% vurderer, at det "i høj grad" vil styrke deres arbejde at anvende informations- og kommunikationstekno-

logi og hele 10% af denne gruppe, at det "slet ikke" vil styrke deres arbejde. Til sammenligning vurderer 48% af de offentligt ansatte, at det "i høj grad" vil styrke deres arbejde, og 3% at det "slet ikke" vil styrke deres arbejde at besidde denne kompetence.

På tværs af respondenternes ansættelsesforhold er der relativ enighed om, at det "i høj grad" vil styrke arbejdet med voksnes læreprocesser *"at kunne forholde sig konstruktivt til voksnes modstand* – ansatte inden for NGO, folkeoplysning og privatansatte tillægger det lidt mindre værdi.

"At kunne anvende aktiverende arbejdsformer" tillægges stor værdi af alle grupper, selvom hele 19% af de privatansatte vurderer, at det kun "i mindre grad" vil styrke deres arbejde med voksnes læring.

Offentligt ansatte og ansatte i faglige organisationer tillægger *"vejledning af voksne"* større vigtighed end andre faggrupper. 27% af de privatansatte vurderer, at det "i mindre grad" vil styrke deres arbejde at blive bedre til at vejlede voksne.

Ansatte i faglige organisationer tillægger *at blive bedre til arbejde i interkulturelle sammenhænge* større betydning end andre faggrupper. 1/5 del af ansatte i NGO og folkeoplysning og offentligt ansatte vurderer, at det "i mindre grad" vil styrke deres arbejde,

og 10% af de selvstændige vurderer, at det "slet ikke" vil styrke deres arbejde at blive bedre til at arbejde i interkulturelle sammenhænge.

OPSAMLING OG AFLEDTE SPØRGSMÅL

Tallene siger ikke noget om respondenternes nuværende kompetenceniveau, men svarene viser, at hovedparten af alle faggrupper oplever, at det "i høj grad" eller "i nogen grad" vil styrke deres arbejde med voksnes læring, hvis de bliver bedre inden for de adspurgte områder. Det indikerer et generelt kompetenceudviklingsønske inden for de 11 kompetenceområder på tværs af faggrupper.

Særligt formidlingskompetencen og øget opdateret faglig viden vurderes nogenlunde ensartet på tværs af de forskellige ansættelsesforhold.

Men der viser sig også forskelle i opfattelsen af kompetencernes vigtighed mellem de respektive respondentgrupper. Til eksempel vurderer kun 15% af de selvstændige, at det "i høj grad" vil styrke deres arbejde med voksnes læring, at de bliver bedre til at anvende informations- og kommunikationsteknologi, og hele 10% i denne gruppe angiver, at det kun "i mindre grad" er vigtigt. Tilsyneladende opleves behovet for kompetenceudvikling inden for IKT mindre for selvstændige

”

Særligt formidlingskompetencen og øget opdateret faglig viden vurderes nogenlunde ensartet på tværs af de forskellige ansættelsesforhold.

sammenlignet med fx offentlige ansatte, hvor 48% vurderer, at det ”i høj grad” vil styrke deres arbejde at blive bedre til at anvende informations- og kommunikationsteknologi, og kun 3% vurderer, at det ”slet ikke” vil styrke deres arbejde.

Samme tendens viser sig i forhold til at kunne vejlede voksne. Her er der en relativt lille procentdel af de selvstændige, der vurderer, at det vil styrke deres arbejde at blive bedre, og en relativt stor procentdel af samme gruppe, der vurderer, at det ”slet ikke” vil styrke deres arbejde.

I forhold til at anvende aktiverende arbejdsformer, peger tallene på, at ansatte i faglige organisationer og selvstændige oplever størst behov.

Det er også markant, at 20% af ansatte i NGO og folkeoplysning vurderer, at det kun ”i mindre grad” vil styrke deres arbejde, hvis de bliver bedre til at arbejde i interkulturelle sammenhænge.

?

DET REJSER FØLGENDE SPØRGSMÅL:

Kan der med fordel laves faggruppespecifikke kurser eller kompetenceudviklingsforløb målrettet særlige faggrupper?

Hvad er de enkelte ansættelsesgruppers udsving på de enkelte kompetencer udtryk for?

Hvad er de enkelte ansættelsesgruppers nuværende kompetenceniveau, og hvad betyder det for tilrettelæggelsen af kompetenceudvikling?

Sektion 4: Nordisk samarbejde



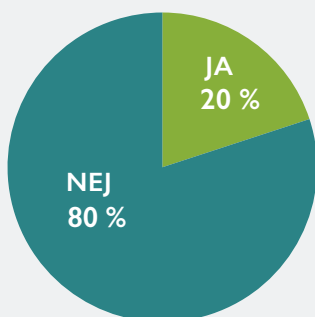
Respondenterne har kunnet give input til,
hvilket særligt udbytte de mener,
nordisk kompetenceudvikling kan give.

For at belyse hvilken form eventuelle fælles, nordisk kompetenceudvikling bør antage, er respondenterne blevet spurgt ind til erfaringer med, ønsker og behov i forhold til nordisk kompetenceudvikling. Respondenterne har kunnet give input til, hvilket særligt udbytte de mener, nordisk kompetenceudvikling kan give. Og de er blevet spurgt ind til eventuelle barrierer for deltagelse.

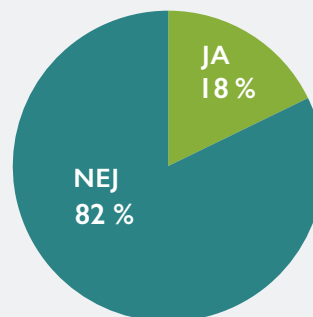
ERFARINGER MED DELTAGELSE I NORDISK REGI

I forhold til respondenternes erfaringer med deltagelse i nordiske kompetenceudviklings- og uddannelsesaktiviteter i regi af Nordisk Netværk for Voksnes Læring (NVL) og Nordplus Voksen fordeler svarene sig således:

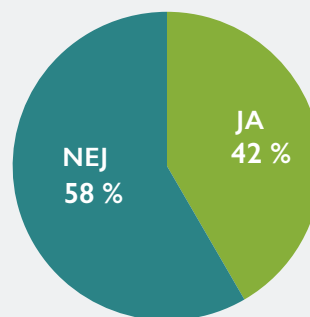
Har du tidligere deltaget i nordiske uddannelsesaktiviteter i regi af Nordplus Voksen?



Har du tidligere deltaget i nordiske uddannelsesaktiviteter i regi af NVL?



Har du tidligere deltaget i andre (ikke NVL/Nordplus Voksen) nordiske uddannelsesaktiviteter?

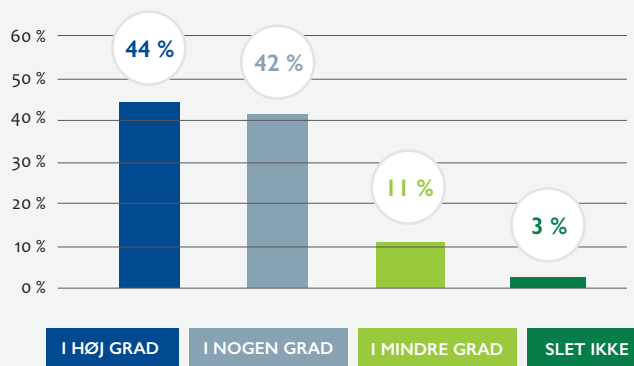


Kun 38 respondenter har deltaget i både NVL, Nordplus Voksen og andre nordiske aktiviteter.

INTERESSE I DELTAGELSE

For at vurdere om det er relevant at udvikle fælles, nordisk kompetenceudvikling, er respondenterne blevet spurgt om deres interesse i at deltage i relevant nordisk kompetenceudvikling, og svarene fordeler sig således:

I hvilken grad vil du være interesseret i at deltage i relevant nordisk kompetenceudvikling?

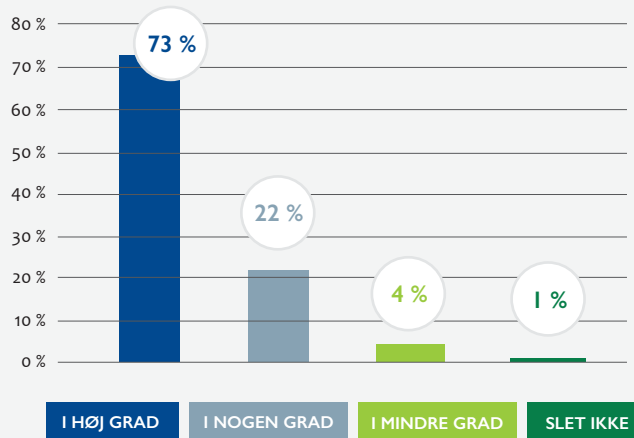


MULIGE BARRIERER FOR DELTAGELSE

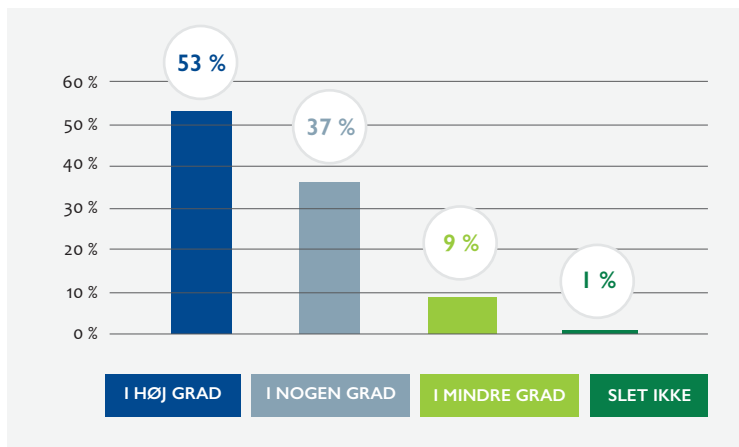
For at undersøge eventuelle barrierer for deltagelse i nordisk kompetenceudvikling, er respondenterne blevet spurgt om en række betingende faktorer i forhold til deltagelse, herunder fagspecifik relevans, voksenpædagogisk relevans, at arbejdspladsen finder det relevant samt pris, varighed og geografisk placering.

Svarene fordeler sig således:

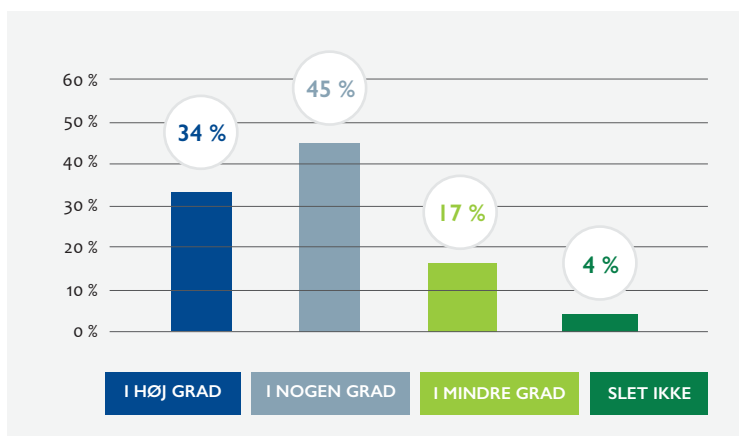
I hvilken grad har "relevans for mit specifikke fagområde" betydning for, at du vil deltage i kompetenceudvikling?



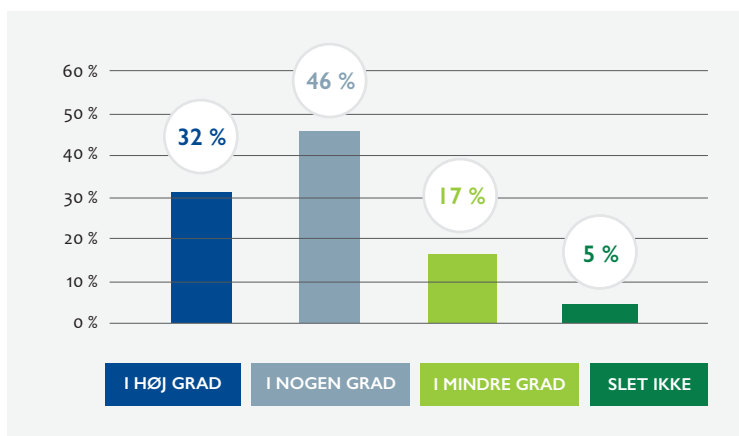
I hvilken grad har "voksenpædagogisk relevans" betydning for, at du vil deltage i kompetenceudvikling?



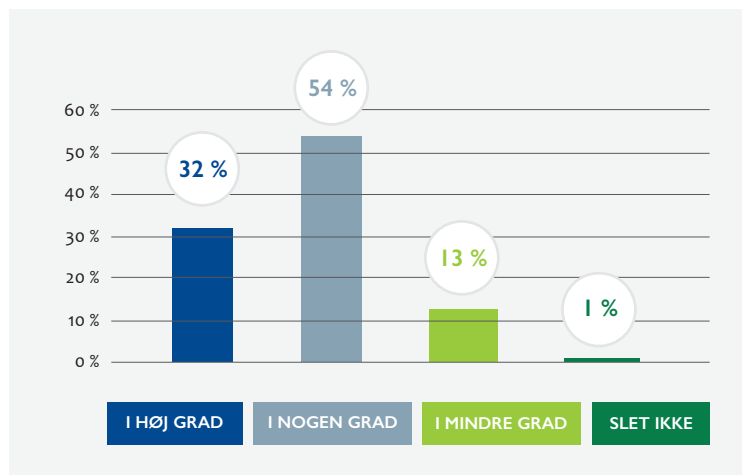
I hvilken grad har "at min arbejdsplads finder det relevant" en betydning for, at du vil deltage i kompetenceudvikling?



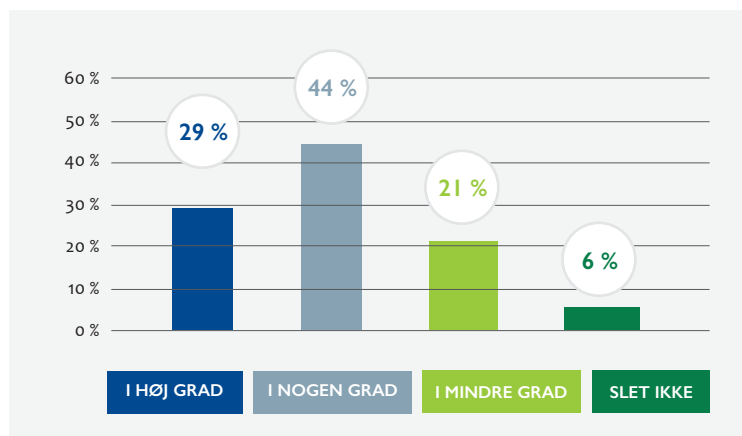
I hvilken grad har "pris for kompetenceudvikling" betydning for, at du vil deltage i kompetenceudvikling?



I hvilken grad har
"varighed af kompeten-
ceudvikling" betydning
for, at du vil deltage i
kompetenceudvikling?

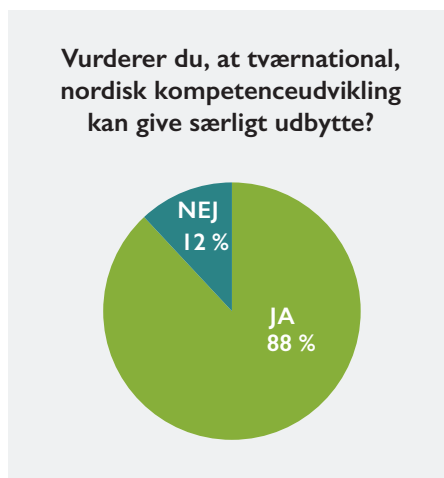


I hvilken grad har
"geografisk placering"
betydning for, at du
vil deltage i kompetence-
udvikling?



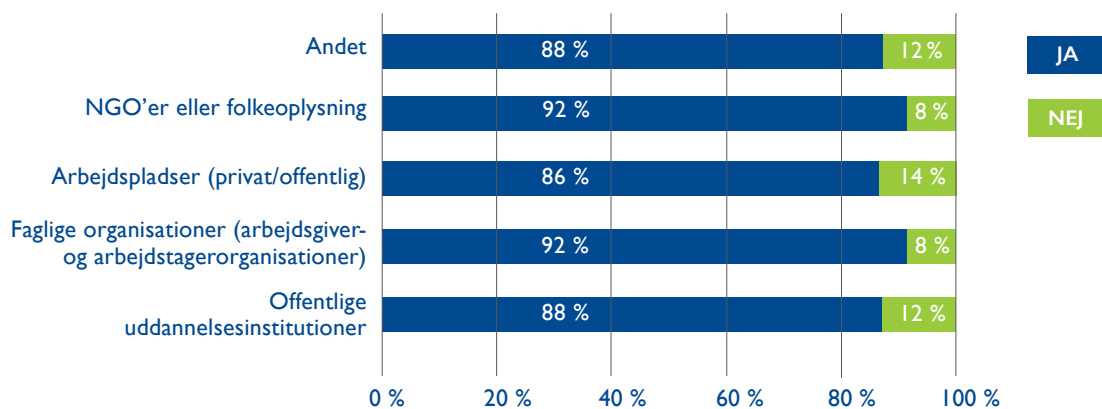
UDBYTTE AF KOMPETENCEUDVIKLING

Til spørgsmålet om hvorvidt respondenterne vurderer, at tværnationalt, nordisk kompetenceudvikling kan give et særligt udbytte, fordeler svarene sig således:

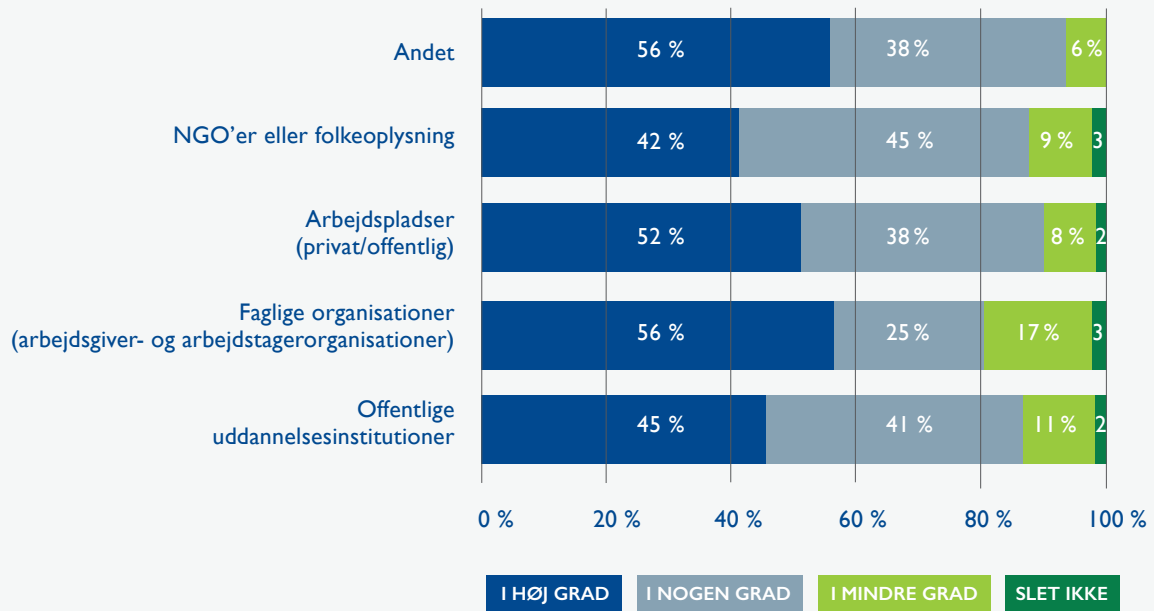


Fordelt på sektortilknytning, viser svarene, at særligt ansatte i faglige organisationer og på arbejdspladser er interesserede i at deltage i relevant nordisk kompetenceudvikling:

VURDERER DU AT TVÆRNATIONAL NORDISK KOMPETENCEUDVIKLING KAN GIVE ET SÆRLIGT UDBYTTE?



I HVILKEN GRAD VILLE DU VÆRE INTERESSERET I AT DELTAGE I
RELEVANT NORDISK KOMPETENCEUDVIKLING OM VOKSNES LÆRING?



Respondenterne fik efterfølgende mulighed for at uddybe og perspektiverer spørgsmålet om tværnational, nordisk kompetenceudvikling. Deres svar er grupperet nedenfor:

Overordnet kategori

ERFARINGSUDVEKSLING: "vi er ens" som begrundelse

Eksempler på udsagn:

- It's a good platform to share ideas and good practice between countries that have same or similar cultural background and history.
- We share quite similar humanistic values and thinking concerning adult learning.
- Jeg tænker, at de skandinaviske og nordiske lande har nogle kulturelle fællestræk, som gør, at der sandsynligvis vil være nogle fælles pædagogiske og didaktiske traditioner og tematikker, referencerammer, der kan udnyttes og hentes synergier i. Og sådan et arbejde er jo altid interessant.

Overordnet kategori

ERFARINGSUDVEKSLING: "vi er forskellige" som begrundelse

Eksempler på udsagn:

- Get the opportunity to learn from other countries' practices and an exchange of experience
- Understanding different cultures and learning environments.
- En anden indgang/et andet perspektiv end det vi plejer at se som de vises sten i Danmark. Man kan altid lære noget af andres måder at se verden på, hvis man møder op med et åbent sind.
- Diversitet gir nye perspektiver
- Det nordiske tværnationale samarbejde betyder øget diversitet og dermed større refleksion over egen praksis. Det giver en forstyrrelse, når folk udenfor ens egen sfære får mulighed for at give input og stille kritiske spørgsmål.

Overordnet kategori

ERFARINGSUDVEKSLING OG VIDENDELING MERE GENERELT

Eksempler på udsagn:

- Fertile learning environment because of our similarities and differences
- Broadens ones view and implementing new ideas
- Profitere af hinandens erfaringer, opbygge netværk, støtte hinanden
- Godt netværk, udveksling og drøftelser af pædagogik og didaktik. Udveksling af relevante materialer til brug i undervisningen og feedback på materialer.

Overordnet kategori

FAGLIGT UDBYTTET AF SAMARBEJDE PÅ TVÆRS

Eksempler på udsagn:

- New networks and contacts in one's own field of teaching.
- Transnational projects in sustainable development.
- International projects, more discussion about adult's learning in different situations

Overordnet kategori

VIDEN OM STRUKTUR OG TILRETTELÆGGELSE I ANDRE LANDE

Eksempler på udsagn:

- To compare different competence, laws, rules and traditions that affect learning.
- I forhold til vidensdeling vil det være relevant at vide på hvilke parameter man måler på i de lande, som vi sammenligner os med.
- Netværk. Kunnskap om muligheter og organisering av undervisning i andre land. Nye eller delte teknologiske løsninger

Overordnet kategori

UDVIKLE OG ANVENDE FORSKNING

Eksempler på udsagn:

- Easy achieved new knowledge about the latest research. Valuable network of interesting people with high skills within my working field.
- Mere forskning på området i og med de andre nordiske lande evt. har forskningsresultater, vi kan bruge

OPSAMLING OG AFLEDTE SPØRGSMÅL

Svarene indikerer, at der er et vist potentiale for fælles tværnational og nordiske kompetenceudviklingsaktiviteter på trods af, at relativt få har erfaringer med nordisk kompetenceudvikling. 44% af respondenterne angiver, at de ”i høj grad” vil være interesserede i relevant nordisk kompetenceudvikling, mens 88% af respondenterne vurderer, at fælles, nordiske kompetenceudviklingsaktiviteter vil give et udbytte.

Svarene viser endvidere, at kompetenceudviklingen skal være relevant for ens specifikke fagområde, men også voksenpædagogisk relevans anføres som særligt betydende for deltagelse i kompetenceudvikling. Netop fagspecifik og voksenpædagogisk kompetencer vurderes som vigtige i forhold til at styrke arbejdet med voksnes læring.

”

44% af respondenterne angiver, at de ”i høj grad” vil være interesserede i relevant nordisk kompetenceudvikling

Pris, geografisk placering, varighed og relevans for arbejdspladsen tillægges mindre betydning i forhold til deltagelse i kompetenceudvikling, men dog stadigvæk med en vægtning, der peger på, at disse faktorer spiller en vis rolle, og derfor bør afklares nærmere i forbindelse med eventuel udvikling af fælles nordisk kompetenceudvikling.

En højere andel af respondenter på de private/offentlige arbejdspladser svarer nej til, at et tværnationalt, nordisk samarbejde kan give et særligt udbytte, til trods for, at disse respondenter svarer relativt højt på spørgsmålet om interesse i at deltage i sådanne aktiviteter.

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.

Det er også interessant, at respondenterne både henviser til *ensartetheden* blandt de nordiske lande såvel som *forskelligheden* blandt landene, som begrundelse for at fælles, tværnational kompetenceudvikling har værdi. "Det nordiske" forstået som noget, der bunder i fælles værdier, fælles tilgange, fælles kultur og historik bruges på den ene side som argument for, at samarbejde omkring fælles kompetenceudvikling giver mening, mens landenes egenart og unikhed bruges på den anden side også bruges som argument.

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.

Respondenterne peger også på andre former for udbytter af fælles nordisk kompetenceudvikling, herunder udveksling mellem lande, tværnational projektudvikling samt internationale netværk, fx med forskning som fokusområde, hvilket peger i retning af kompetenceudvikling som mere og andet end konkrete kursusaktiviteter. Netværk, udveksling af materialer og mennesker, samt fælles projekter kan også bidrage til øget kompetenceudvikling på tværs af landegrænser.



DET REJSER FØLGENDE SPØRGSMÅL:

Hvilken betydning har fx pris, geografisk placering og varighed for ønsket om at deltage i fælles nordisk kompetenceudvikling?

Hvordan skal forholdet mellem fagspecifik relevans og mere generel voksenpædagogisk relevans balanceres?

Bør der laves særlige kompetenceudviklingsforløb for forskellige faggrupper, eller kan det give mening at lave fælles nordiske forløb?

Hvori består det særligt nordiske, og hvordan kan dette bruges som afsæt for tilrettelæggelse, afvikling og markedsføring af fælles tværnationale kompetenceudviklingsaktiviteter?

Sektion 5:

Afrunding



Undersøgelsen af kompetencedimensionen peger altså på en række indholdsdimensioner, der med fordel kan tænkes ind i fælles nordisk kompetenceudvikling.

I FORHOLD TIL
KOMPETENCEDIMENSIONEN
FREMHÆVES FØLGENDE PUNKTER:

Svarene angiver praktikernes egne oplevelser og vurderinger af vigtige kompetencer, kompetenceudviklingsbehov, erfaringer med nordisk samarbejde mv. Dermed tilbydes et andet perspektiv end tidligere rapporter, der fokuserer på formelle krav, udformning af efter- og videreuddannelsesmuligheder, voksenuddannelsens status i policy papers, manglende kvalificering etc.

Rapporten indgår som en del af forberedelsen til Nordplus/NVL-konferencen "Voksenlæreren og innovation" i 2017. Den skal ses som et diskussionsoplæg, som belyser enkelte elementer ved voksenlæreren praksis, og som sådan må den gerne efterlade flere spørgsmål end svar.

Som opsamling opsummeres i det følgende den række af pointer og spørgsmål, som er præsenteret igennem rapporten. Vi gør opmærksom på, at disse pointer udledes med de forbehold, som er skitseret i rapportens indledende afsnit.

- Alle udvalgte 11 kompetencer vurderes generelt som vigtige af voksenlærere, dvs. praktikere, der selv underviser voksne, hvilket bekræfter resultatet fra Den nordiske voksenlærer. Det kan således give inspiration til indholdsmæssige fokusområder for fælles nordisk kompetenceudvikling.
- Særligt faglige kompetencer, voksenpædagogiske og -didaktiske kompetencer vægtes højt, men også relationelle kompetencer såsom at kunne møde voksne som voksne, samt at vejlede tillægges stor betydning.
- Størstedelen vurderer, at det "i høj grad" eller "i nogen grad" vil styrke deres arbejde, hvis de blev bedre til de angivne kompetencer, hvilket peger på et generelt udviklingsbehov.
- Særligt vurderes det at få mere viden om voksnes læring og læreprocesser, det at kunne formidle, og det at kunne anvende aktiverende læringsformer som værende meget vigtigt.
- Mere faglig opdateret viden og opdaterede praksiserfaringer vurderes også relativt vigtigt.
- Mindre vigtigt vurderes det at kunne arbejde i interkulturelle sammenhænge, hvilket er umiddelbart overraskende i og med, at en stor del af respondenterne angiver, at de arbejder på sprogskoler og med flygtninge og indvandrere.
- Undersøgelsen peger også på supplerende kompetenceområder, som er værd at overveje i etableringen af nordisk kompetenceudvikling, nemlig: viden om personer med særlige behov, konflikthåndtering, sprog og kultur, ledelse og organisering af uddannelse, samt samarbejde, transfer og arbejdsmarked.

I FORHOLD TIL
MÅLGRUPPEDIMENSIONEN
FREMHEVES FØLGENDE PUNKTER:

- På tværs af ansættelsesforhold er der en oplevelse af, at kompetenceudvikling inden for de 11 kompetenceområder, "i høj grad" eller "i nogen grad" vil kunne styrke ens arbejde med voksnes læreprocesser.
- Der er indbyrdes forskelle mellem ansættelsesgrupperne, hvorfor differentiering kan være værd at overveje.
- Respondenterne er overvejende positive i forhold til fælles tværnational og nordiske kompetenceudviklingsaktiviteter på trods af, at relativt få har erfaringer med nordisk kompetenceudvikling.
- Fagspecifik relevans og voksenpædagogisk relevans anføres som værende særligt betydende for deltagelse i kompetenceudvikling, hvorimod pris, geografisk placering og relevans for arbejdspladsen, vægtes relativt lavere.
- Ensartetheden blandt de nordiske lande såvel som forskelligheden blandt landene, bruges som begrundelse for at fælles, tværnational kompetenceudvikling har værdi.
- Andre former for udbytte angives også som værdifulde ved fælles tværnational kompetenceudvikling, herunder udveksling mellem lande, tværnational projektudvikling samt internationale netværk, fx med forskning som fokusområde. Det kan pege i retning af kompetenceudvikling forstået bredere og som mere og andet end konkrete kursusaktiviteter.

Undersøgelsen af kompetencedimensionen peger altså på en række indholdsdimensioner, der med fordel kan tænkes ind i fælles nordisk kompetenceudvikling.

Målgruppedimensionen peger endvidere på en række opmærksomhedspunkter vedrørende betingelser for deltagelse og inddragelse og udbytte af "det nordiske".

Rapporten afstedkommer også en række spørgsmål, som med fordel kan inddrages i yderligere undersøgelser omkring udvikling af fælles, tværnational nordisk kompetenceudvikling:

- **Er der forskellige behov** for kompetenceudvikling alt afhængigt af, om man arbejder i offentligt eller privat regi, fuld tid eller deltid?
- **Er der forskellige behov** for kompetenceudvikling i forhold til hvilket niveau, man underviser på i den europæiske kvalifikationsramme?
- **Er de udvalgte kompetencer** dækkende for alle de kompetencer, der er nødvendige for at arbejde med voksnes læreprocesser?
- **Hvad er årsagen til**, at kompetence til at anvende IKT vurderes så relativt lavt af respondenterne?
- **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?
- **Hvilken fagspecifik viden** og hvilke praksiserfaringer vil styrke voksenlærerens arbejde med voksnes læring, og vil det give mening at arbejde med begge elementer i fælles, nordisk regi?
- **Er den relativt høje vægtning** af vigtigheden af voksenpædagogik- og didaktik et udtryk for et generelt lavt nuværende niveau hos voksenlæreren – og hvad betyder det for evt. tilrettelæggelse af kompetenceudvikling?
- **Er den relativt lave vægtning** af vigtigheden af at arbejde i interkulturelle sammenhænge på tilsvarende vis et udtryk for et generelt højt nuværende niveau hos voksenlæreren?
- **Adskillige respondenter** nævner behov for viden om og erfaring i konkrete digitale værktøjer, selvom IKT ikke blev tillagt høj betydning i forhold til at styrke ens arbejde. Hvad kan forklare denne tilsyneladende diskrepans?
- **Kan man og skal man** i et fælles, nordisk kompetenceudviklingsregi arbejde med at udvikle de kompetencer, der retter sig indad mod undervisningssituationen, såvel som kompetencer, der er knyttet an til strukturelle og relationelle forhold?
- **Kan der med fordel** laves faggruppespecifikke kurser eller kompetenceudviklingsforløb målrettet særlige faggrupper?
- **Hvad er de enkelte ansættelsesgruppers** udsving på de enkelte kompetencer udtryk for?
- **Hvad er de enkelte ansættelsesgruppers** nuværende kompetenceniveau, og hvad betyder det for tilrettelæggelsen af kompetenceudvikling?
- **Hvilken betydning** har fx pris, geografisk placering og varighed for ønsket om at deltage i fælles nordisk kompetenceudvikling?
- **Hvordan skal forholdet** mellem specifik faglig relevans og mere generel voksenpædagogisk relevans balanceres?
- **Hvori består** det særligt nordiske, og hvordan kan dette bruges som afsæt for tilrettelæggelse, afvikling og markedsføring af fælles tværnationale kompetenceudviklingsaktiviteter?



Disse spørgsmål lader sig ikke besvare med afsæt i denne undersøgelse, men forhåbentlig kan de danne grundlag for en videre diskussion omkring etablering af samarbejde omkring kompetenceudvikling af voksenlærere i nordisk regi.

Litteratur

Aagaard, K. m.fl. (2015): **Kompetenceprofiler og kompetenceudvikling for de, der arbejder med validering**, NVR, NVL og Nordplus Voksen

Illeris, K. (2011): **Kompetence – hvad, hvorfor, hvordan?**
Frederiksberg: Samfundslitteratur

Marquard, M. (2009): **Innovative læreprocesser i praksis.**
Et udviklingsforløb. Finland: Nordisk Netværk for Voksnes Læring

Marquard, M. & Sørensen, S. H. (2011): **Den nordiske voksenlærer – en kortlægning af kompetencekrav til voksenlærere og uddannelsesmuligheder inden for det voksenpædagogiske område i de nordiske lande**, København: Nationalt Center for Kompetenceudvikling og NVL

Milana, M. m.fl. (2010a): **BABAR: Becoming Adult Educators in the Baltic-Sea Region.** Synthesis report. Copenhagen: Danish School of Education, Aarhus University

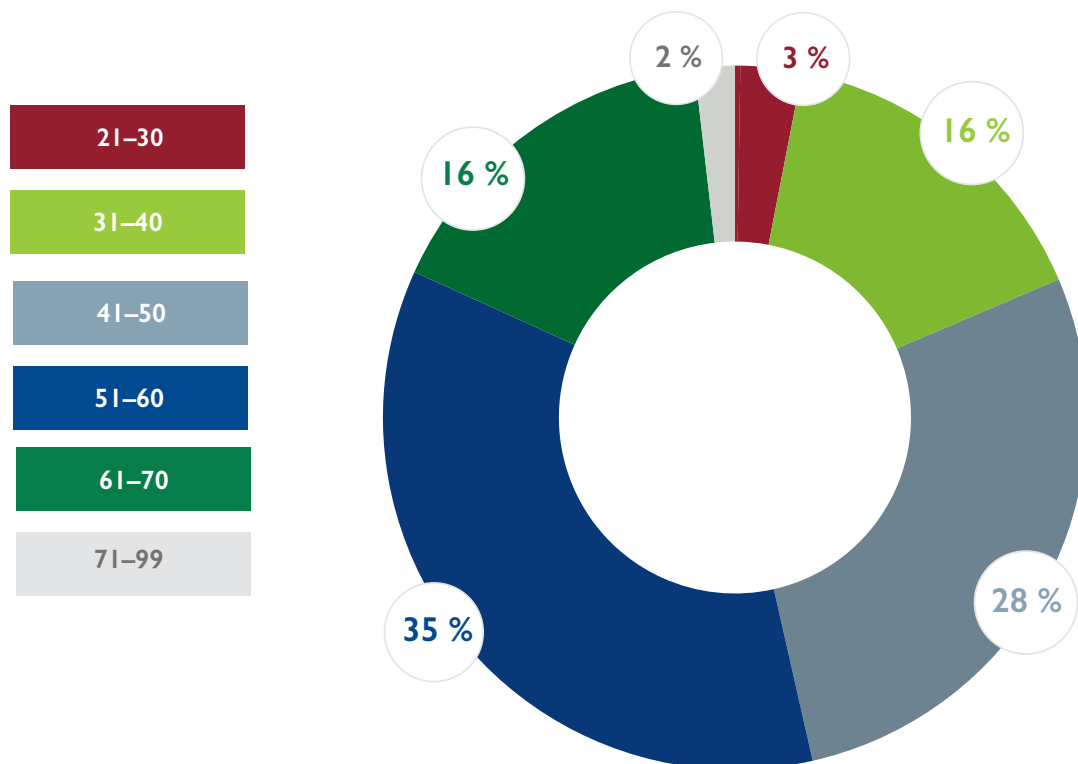
Milana, M. m.fl. (2010b): **BAEA: Becoming Adult Educators in the European Area. Synthesis research report.** Copenhagen: Danish School of Education, Aarhus University

Nordisk Ministerråd (2010): **IVEU – Integration gennem voksen- og efteruddannelse.** København: Nordisk Ministerråd

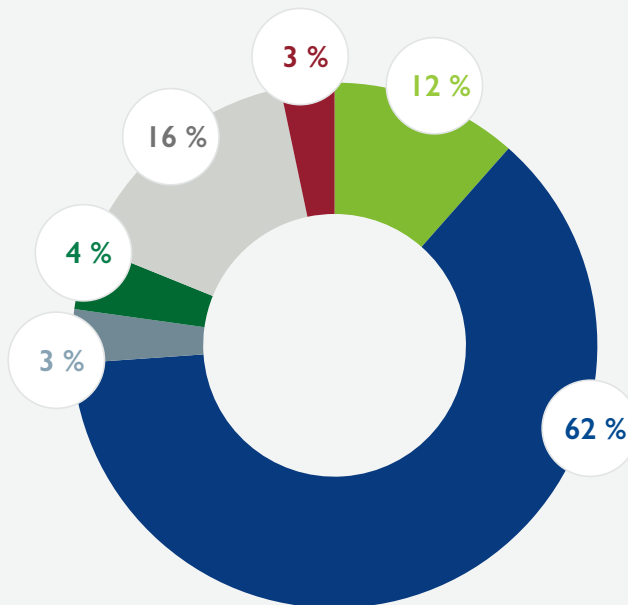
Rønning, W. Grepperud, G. (2009): **Teaching adults – just a matter of talent? Analyzing attitudes of teacher professionalism in Norwegian education.**

Generelle forhold omkring respondenterne

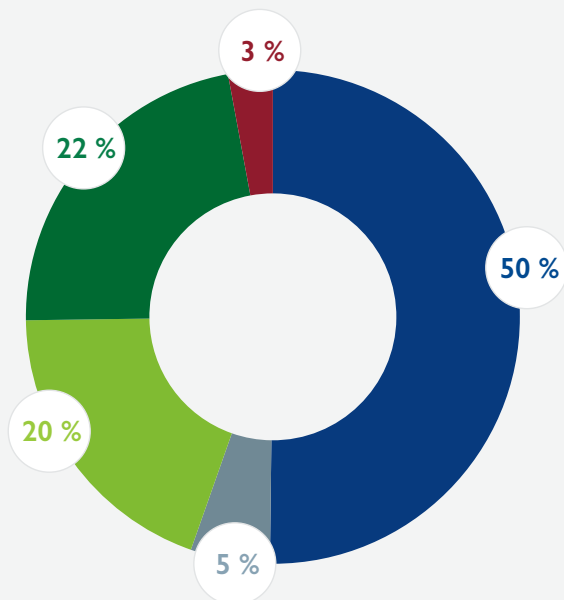
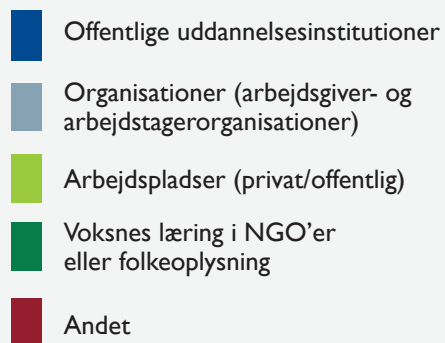
ALDER



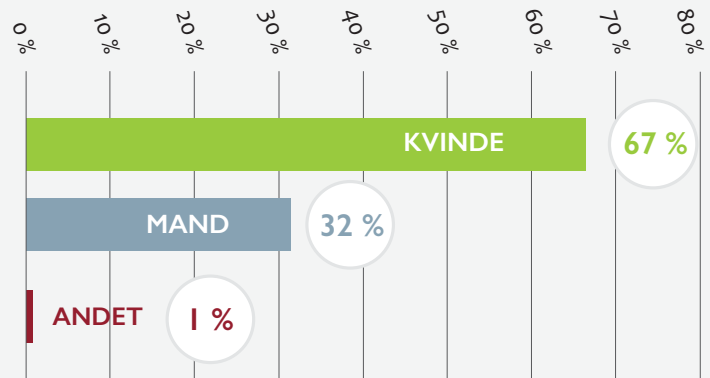
ANSÆTTELSESFORHOLD



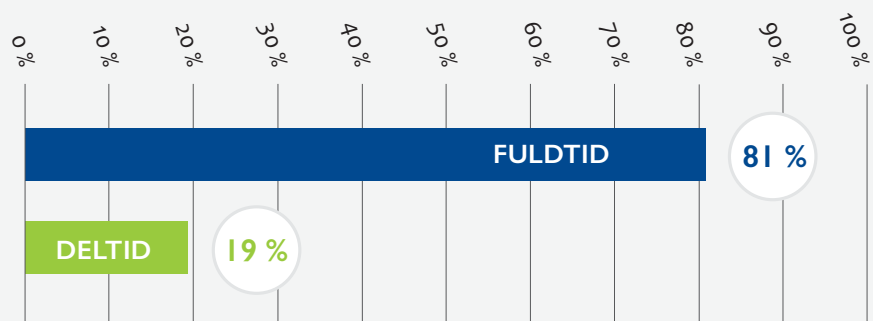
HVOR ARBEJDER RESPONDENTERNE MED VOKSNES LÆRING?



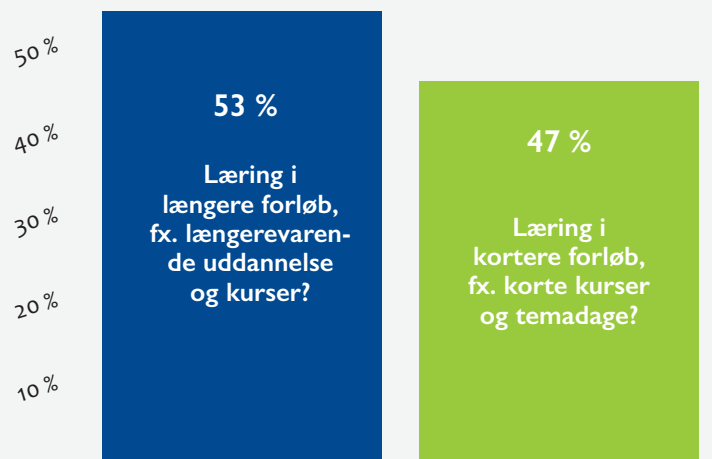
KØNSFORDELING



ANTALLET AF RESPONDENTER DER ARBEJDER FULDTID ELLER DELTID

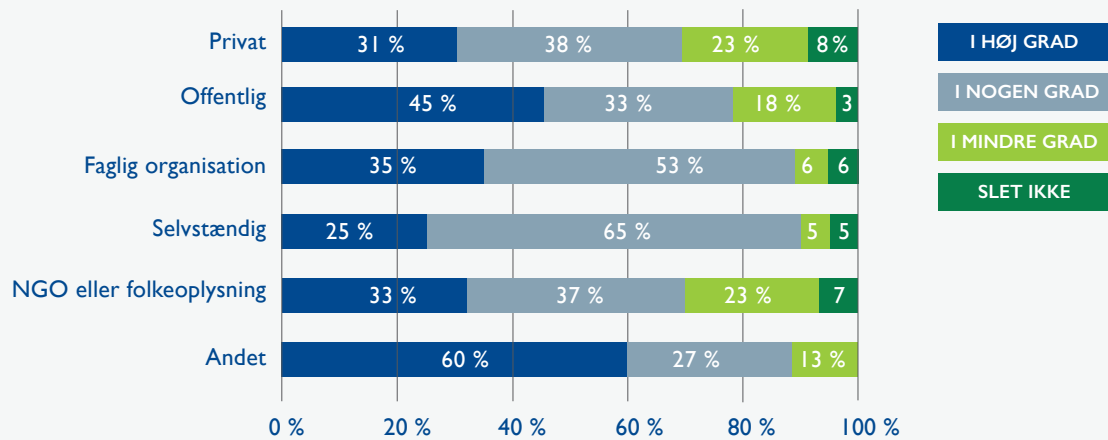


ARBEJDER DU MED?

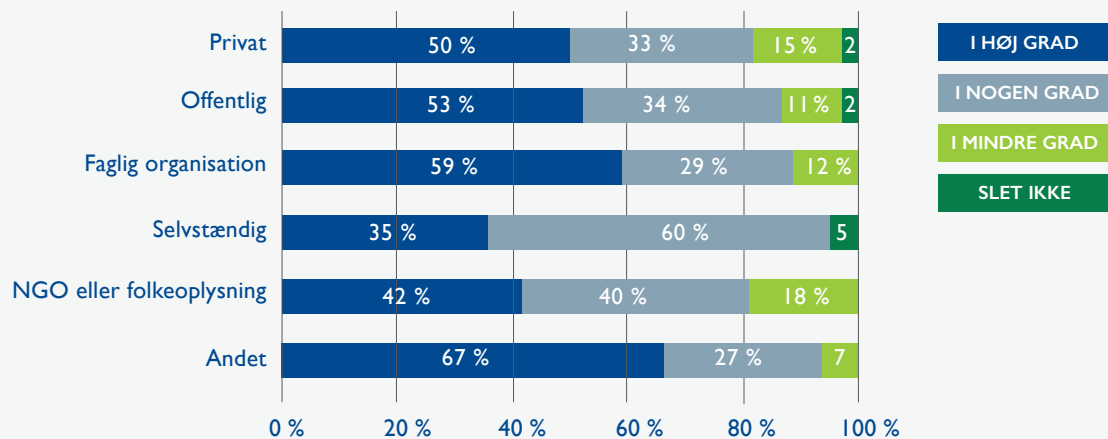


Kompetencevurdering fordelt på målgruppe

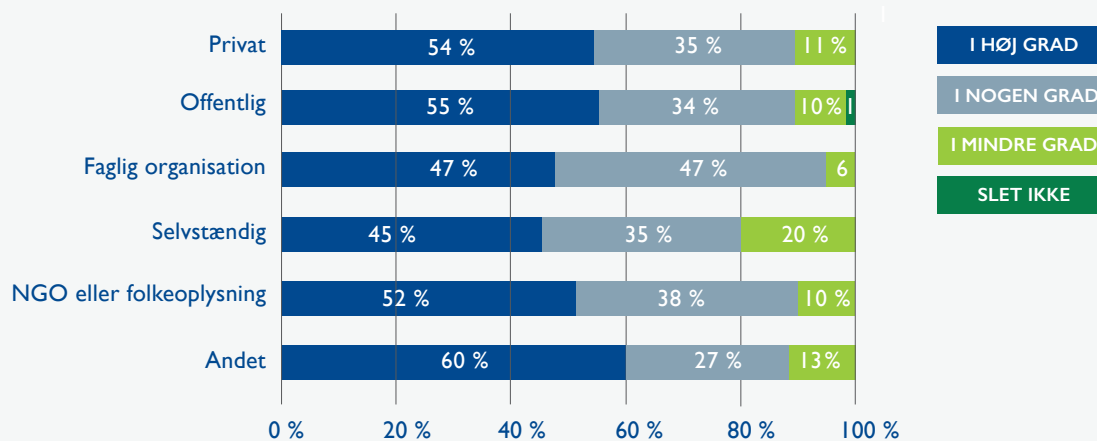
AT KUNNE MØDE DE VOKSNE DELTAGERE SOM VOKSNE



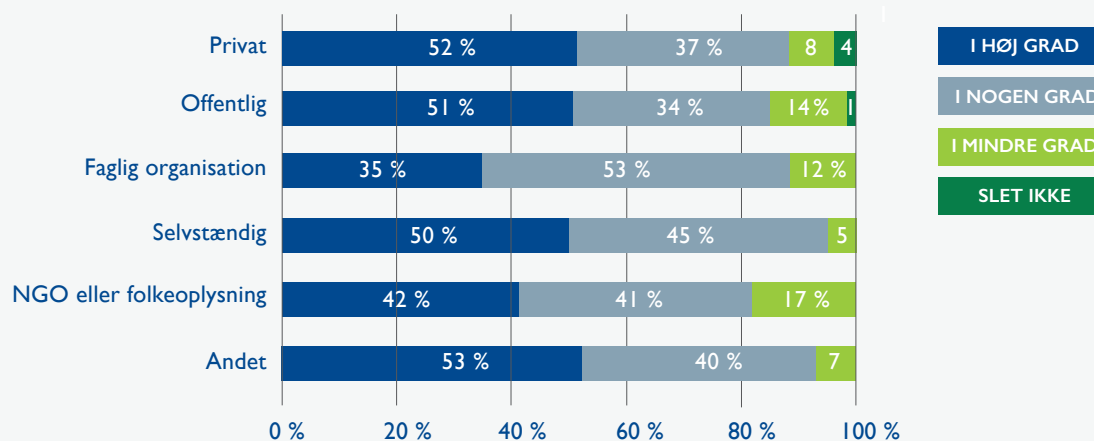
AT HAVE VIDEN OM VOKSNES LÆRING OG LÆREPROCESSE



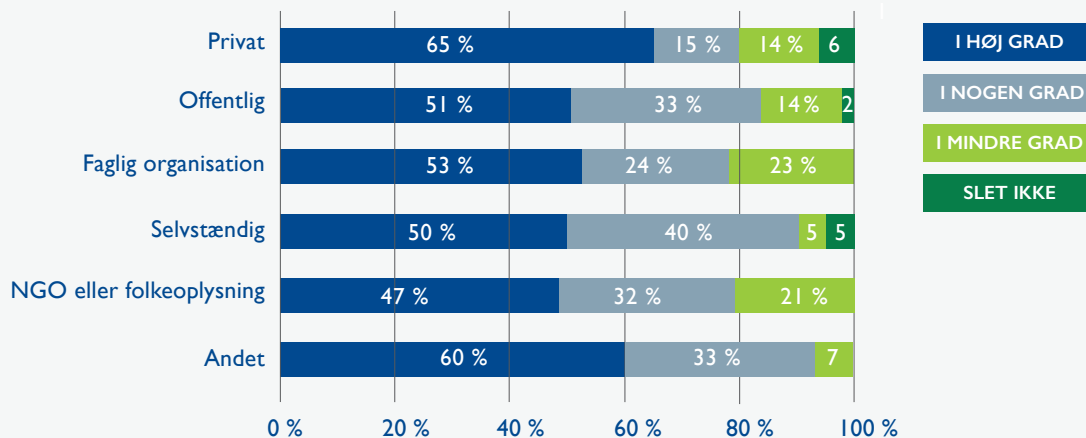
AT HAVE OPDATERET FAGLIG VIDEN



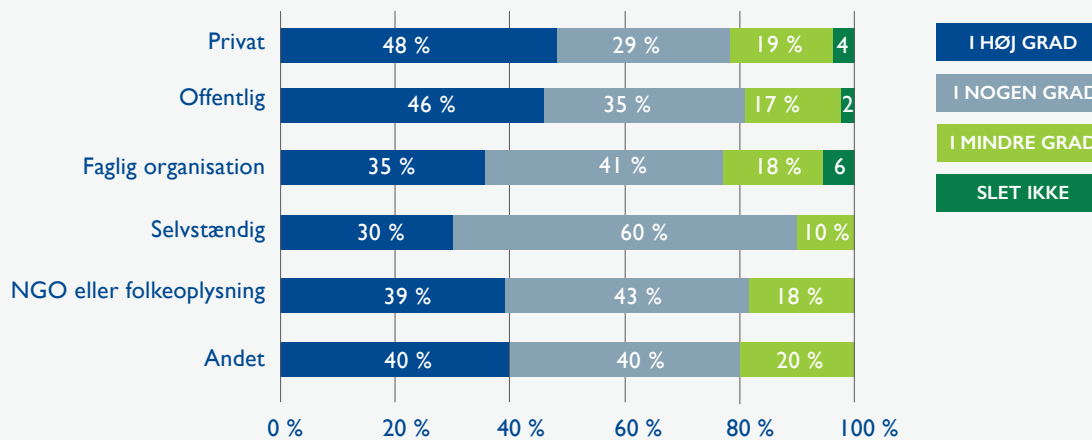
AT HAVE OPDATEREDE PRAKSISERFARINGER



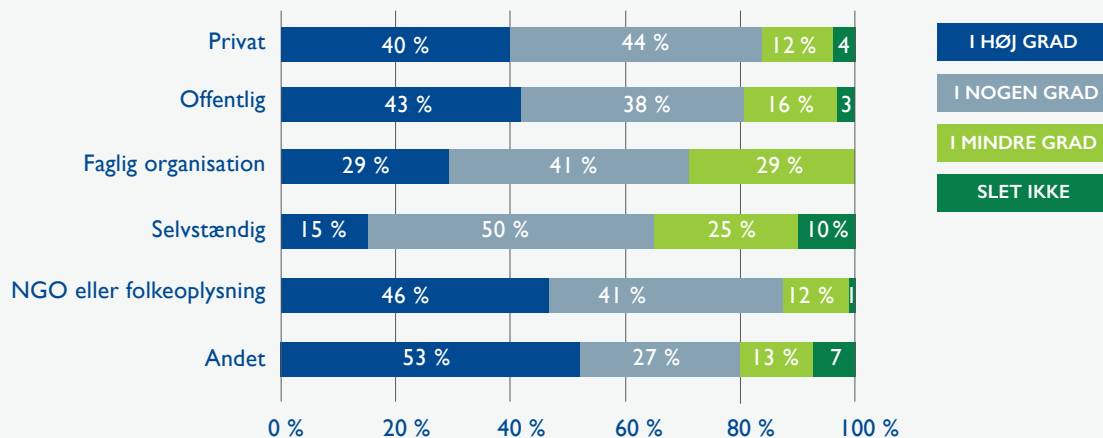
AT KUNNE FORMIDLE



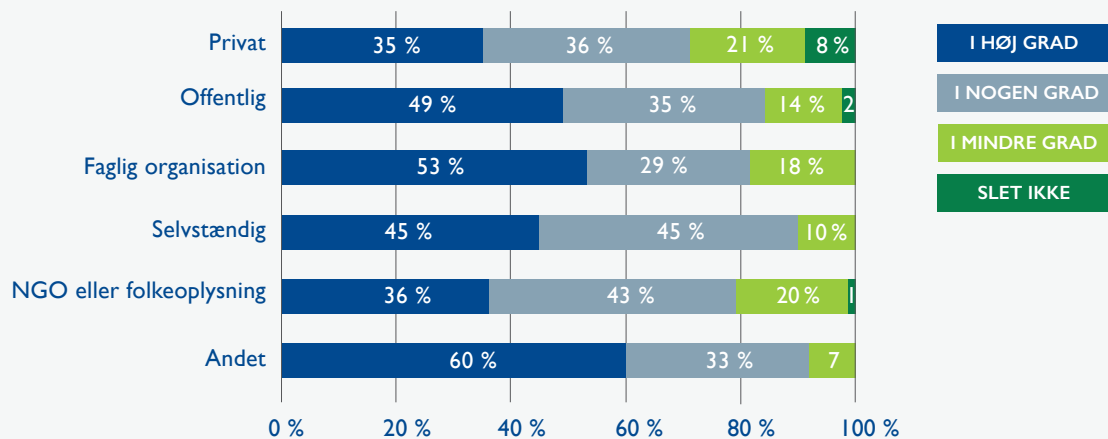
AT KUNNE STRUKTURERE OG PLANLÆGGE



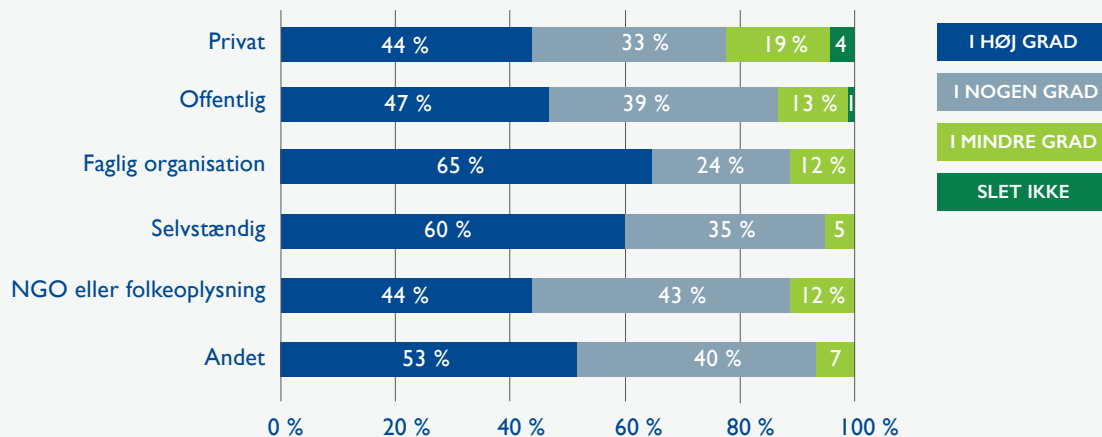
AT KUNNE ANVENDE INFORMATIONS- OG KOMMUNIKATIONSTEKNOLOGI



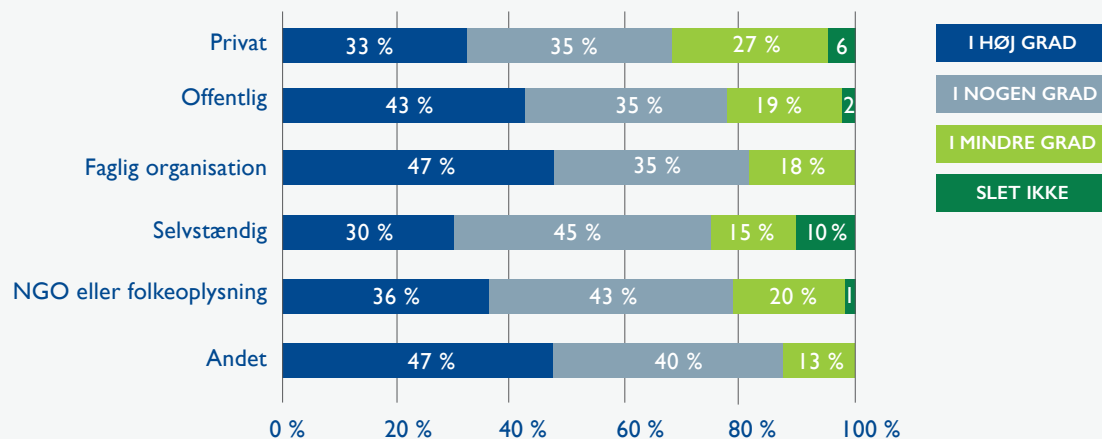
AT KUNNE FORHOLDE SIG KONSTRUKTIVT TIL VOKSNES MODSTAND



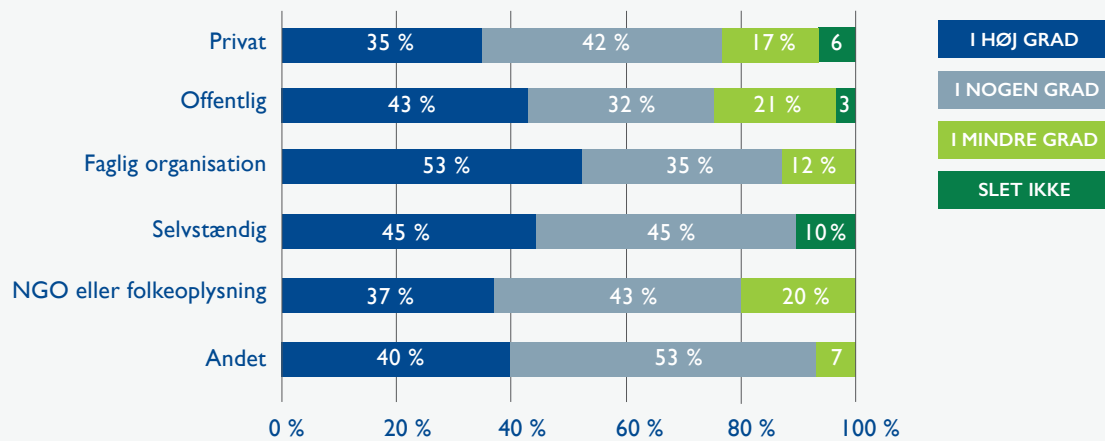
AT KUNNE ANVENDE AKTIVERENDE ARBEJDSFORMER

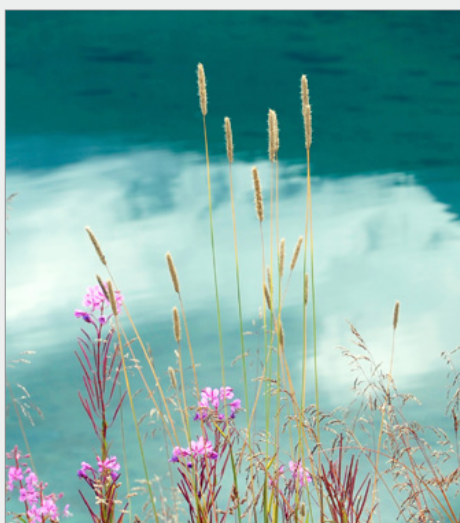


AT KUNNE VEJLEDE VOKSNE



AT KUNNE ARBEJDE I INTERKULTURELLE SAMMENHÆNGE





www.nvl.org