

Styrkelse af AMU-læreres kendskab til merkantile jobområder

Rapport fra et TUP-projekt

April 2009



Mærsk Nielsen HR

Mærsk Nielsen HR

Jystrup Bygade 4
4174 Jystrup
Tlf. 35 13 22 77

lizzie@maersk-nielsen.dk
www.maersk-nielsen.dk

ISBN: 978-87-92324-04-7

1. Indledning.....	4
<i>Formål.....</i>	4
<i>Baggrund.....</i>	5
<i>Projektdeltagere.....</i>	5
<i>Følgegruppe.....</i>	6
2. Projektets delelementer.....	7
<i>Udviklingsseminarer.....</i>	7
<i>Udviklingsarbejde på skolerne.....</i>	9
<i>Idékatalog.....</i>	10
<i>Formidling.....</i>	10
3. Resultater og konklusioner.....	12
<i>Udvikling af modeller.....</i>	12
<i>Afprøvning af modeller.....</i>	16
<i>Kvalificering af dialog mellem skole og virksomhed.....</i>	16
<i>Øget motivation til efter- og videreuddannelse.....</i>	17
<i>Udfordringer i projektet.....</i>	18
4. Udviklingsprojekterne på skolerne.....	20
TietgenSkolen.....	20
Erhvervsakademiet Minerva.....	23
Roskilde Handelsskole.....	26
Handelsskolen Sjælland Syd.....	29
Niels Brock.....	30
5. Bilag.....	32
<i>Bilag 5.1. Mål og handleplaner.....</i>	32
<i>Bilag 5.2. Formidlingsseminar.....</i>	33

1. Indledning

For at sikre, at arbejdsmarkedsuddannelserne matcher kompetenceudviklingsbehovene i virksomhederne, er det vigtigt, at AMU-lærerne har et solidt kendskab til det enkelte jobområde, som de underviser inden for.

Derfor er Tietgenskolen, Handelsskolen Minerva, Roskilde Handelsskole, Handelsskolen Sjælland Syd og Niels Brock gået sammen om dette udviklingsprojekt, hvor omdrejningspunktet har været, hvordan AMU-lærere kan styrke kendskabet til de merkantile jobområder.

Niels Brock var ikke med i projektansøgningen, men skolen havde sammen med Handelsskolen Minerva søgt et relateret udviklingsprojekt, så på opfordring af Undervisningsministeriet blev Niels Brock den femte deltagende skole i projektet.

Skolerne har haft store forventninger til, at de i fællesskab kunne komme længere i udviklingsprocessen, end hvis de stod alene. Derudover har inddragelsen af virksomheder og arbejdsmarkedets parter i projektet haft til hensigt at bidrage til en praksisnær kompetenceudvikling af deltagerne i udviklingsarbejdet.

Projektet har fået midler fra Undervisningsministeriets tværgående udviklingspulje, TUP. Tietgenskolen har været projektansøger og uddannelseschef, Per Hjorth Andersen, har været projektleder. Projektets deltagende skoler har indgået i et forpligtende samarbejde, der er formuleret i en samarbejdsaftale, der er udfærdiget af projektlederen har formuleret.

Lizzie Mærsk Nielsen og Mette Aastradsen fra konsulentvirksomheden Mærsk Nielsen HR har fungeret som projektets eksterne konsulenter. Konsulenterne har bl.a. planlagt de forskellige aktiviteter i projektet i samarbejde med projektlederen samt fungeret som proceskonsulenter på udviklingsseminarerne. Desuden har konsulenterne udarbejdet rapporten og idékataloget i tæt samarbejde med projektdeltagere og projektlederen.

Formål

Projektets formål har været at udvikle og afprøve modeller, der understøtter AMU-lærernes kendskab til de merkantile jobområder – f.eks. gennem praktikforløb i virksomheder. Med input fra Niels Brock og Erhvervsakademiet Minervas ansøgning er der desuden blevet sat fokus på mulighederne for at udvikle en model for effektmåling af praktikforløb.

Det styrkede kendskab til brancheområdet har til hensigt at opkvalificere dialogen mellem skolerne og virksomhederne om medarbejdernes kompetenceudviklingsbehov og styrke tilrettelæggelsen og gennemførelsen af

praksisnær undervisning, som kan øge medarbejdernes motivation til deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser.

Deltagerne i projektet har som afslutning på projektet skulle bidrage til udarbejdelse af et idékatalog med de udviklede og afprøvede modeller til styrkelse af AMU-lærerens kendskab til det merkantile jobområde. Idékataloget skal fungere som inspiration for lærere og andre interessenter såvel inden for de merkantile jobområder som inden for andre jobområder.

Baggrund

Uddannelse og kompetenceudvikling er en stadig vigtigere del af overenskomsterne, hvor mange medarbejdere har ret til to ugers efteruddannelse om året. Disse aftaler bliver på det private område suppleret med aftaler om kompetenceudviklingsfonde, som giver medarbejderne mulighed for selvvalgt uddannelse. For at sikre, at der udbydes relevante uddannelses tilbud kræves en løbende dialog mellem virksomheder og uddannelsesinstitutioner – og ikke mindst er der behov for, at uddannelsesinstitutionerne er 'klædt godt på' til at omsætte kompetenceudviklingsbehov til praksisnær uddannelse.

De lærere, der tilrettelægger og gennemfører arbejdsmarkedsuddannelser, skal have branchekendskab og kendskab til de forskellige jobområder i virksomhederne på et generelt niveau. Lærerne skal bl.a. have kendskab til, hvilke arbejdsmetoder, kommunikationsmetoder, arbejdsorganisering og teknologiske redskaber, der er karakteristisk for jobområderne.

Mange af underviserne på de merkantile arbejdsmarkedsuddannelser har ikke erhvervserfaring fra merkantile jobs. De har derimod ofte en teoretisk uddannelse inden for det fagområde, som de underviser i. Derfor har underviserne behov for at få kendskab til de jobområder, som AMU-deltagerne arbejder inden for.

Analyser af resultater i Viskvalitet.dk peger bl.a. på, at kursisternes og virksomhedernes tilfredshed med arbejdsmarkedsuddannelserne øges, når lærerne har et godt, aktuelt kendskab til de udfordringer, kursisterne møder inden for jobområdet/branchen. Dette sætter fokus på vigtigheden af, at lærerne på arbejdsmarkedsuddannelserne løbende skal være i stand til at holde sig ajour om det arbejdsmarked og de jobområder, som de uddanner kursisterne til.

Projektdeltagere

De fem skoler har hver haft to projektdeltagere, der begge har været faglærere inden for det merkantile område. Desuden har flere af skolerne deltaget

med lederrepræsentanter på nogle af seminarerne. Hertil kommer projektleder Per Hjorth Andersen, der har deltaget i alle fire udviklingsseminarer.

Følgegruppe

Arbejdsmarkedets parter har deltaget i en følgegruppe repræsenteret ved Gitte Vedel fra HK Danmark og Svend Berg fra Dansk Erhverv. Følgegruppen har dels bidraget til udvikling af projektet, og dels har følgegruppen løbende bidraget til projektets progression. Gitte Vedel har deltaget i tre ud af fire udviklingsseminarer, og det har været en berigelse for projektet, at hun har deltaget så direkte i udviklingsarbejdet.

Der har i projektperioden været afholdt tre følgegruppemøder.

2. Projektets delelementer

Udviklingsseminarer

Udviklingsprojektets omdrejningspunkt har været fire heldagsseminarer med vekslende indhold og tilgange til projektets temaer. Seminarerne har vekslet mellem oplæg og forskellige former for gruppearbejde og individuelt arbejde. Både projektdeltagerne og de eksterne konsulenter har bidraget med oplæg, og endelig har der været gæsteoplæg udefra.

Udviklingsseminarer er planlagt af de eksterne konsulenter i tæt samarbejde med projektleder Per Hjorth Andersen.

1. udviklingsseminar

Det 1. udviklingsseminar blev afholdt på Tietgenskolen den 15. september 2008. Seminaret blev brugt til præsentation af projektets mål og indhold samt en forventningsafstemning blandt skolerne til projektet og dets resultater.

Skolerne havde på forhånd planlagt et kort oplæg om deres erfaringer med at tilegne sig kendskab til de merkantile jobområder, og de fortalte også om, hvordan de samarbejdede med virksomhederne. Oplæggene viste, at skolerne allerede havde gjort en række tiltag for at øge lærernes kendskab til jobområderne.

Der blev talt om udfordringer og barrierer i forhold til et øget samarbejde mellem uddannelsesudbydere og virksomheder.

På seminaret udarbejdede skolerne mål- og handleplan for deres individuelle arbejde med projektet hjemme på skolerne (se bilag 5.1). Mål- og handleplanerne skulle færdiggøres hjemme på skolerne og rundsendes til de øvrige deltagere. Desuden blev det aftalt, at mål- og handleplanerne skulle opdateres igennem hele projektperioden.

2. udviklingsseminar

Det 2. udviklingsseminar blev afholdt på Erhvervsakademiet Minerva i Randers den 21. oktober 2008. På seminaret fremlagde alle skolerne deres udarbejdede mål- og handleplaner, og konsulenterne, projektlederen og de øvrige projektdeltagere kom med feedback og inspiration til udvikling af planerne.

Som aftalt på 1. seminar var der besøg af en virksomhedsrepræsentant, Vivi Bech Sørensen fra Randers Kommune. Vivi kom med et oplæg om arbejdspladsens ønsker og idéer til skolerne. Bl.a. et ønske om at skolerne var mere synlige samt et ønske om højere grad af viden om skolernes tilbud. Der var en god diskussion omkring udfordringer og løsninger til en bedre dialog mellem skolen og virksomheden.

Endelig var der fokus på virksomhedspraktik på seminaret. Deltagerne arbejdede i grupper omkring faser og udfordringer i forbindelse med praktikforløb for AMU-lærere. Der blev udviklet ideer til modeller for både for praktikforløb og effektmåling af praktikforløb.

Afslutningsvis deltog projektdeltagerne i en brainstorm på projektets slutprodukt – et idékatalog med modeller for, hvordan AMU-lærere kan styrke deres kendskab til de merkantile jobområder.

Ved evalueringen af seminaret besluttede deltagerne dels at udvide de efterfølgende seminarer med en time (fra seks til syv timer), og dels at afholde de resterende seminarer på Tietgenskolen i Odense for at give en rimelig transporttid til alle.

3. udviklingsseminar

Det 3. udviklingsseminar blev afholdt den 10. december 2008 på Tietgenskolen. På seminaret blev der videndelt omkring de enkelte skolers projektaktiviteter – herunder især skolernes praktikerfaringer. Dette skete bl.a. ved hjælp af skolernes opdaterede mål- og handleplaner.

Første del af seminaret havde dels fokus på udvikling af modeller for effektmåling af praktikophold. Desuden var der fokus på deltagernes forslag til indsamling af viden om merkantile jobområder ved hjælp af skriftlige kilder. Alle deltagere havde udvalgt forskellige titler på kilder – f.eks. rapport, bøger, tidsskrifter og nyhedsbreve - hvorfra AMU-lærere kan hente viden om det merkantile jobområde.

Anden del af seminaret var sat af til udarbejdelse af tekster til idékataloget.

4. udviklingsseminar

Det 4. og sidste udviklingsseminar blev afholdt på Tietgenskolen den 29. januar 2009.

På seminaret var der besøg af Conny Larsen fra HK Privat, som bl.a. fortalte om de nye kompetenceudviklingsfonde til selvvalgt efteruddannelse. Med kompetenceudviklingsfondene gives medarbejderne en helt ny mulighed for

efter- og videreuddannelse, og det er vigtigt, at skolerne i samarbejde med virksomhederne skaber rum og motivation for medarbejdernes deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelserne. Viden om de nye regler kan give skolerne flere indgange til samarbejde og dialog med virksomhederne og er derfor en vigtig viden for den enkelte lærer.

Resten af seminaret blev brugt til at drøfte input til idékatalog, formidlingsseminar og evaluering.

Udviklingsarbejde på skolerne

Imellem seminarerne har deltagerne arbejdet med udviklingsprojektet hjemme på skolerne.

Projektdeltagerne har dels arbejdet med deres egne målsætninger med projektet, og dels med de forskellige opgaver, der har været i forbindelse med seminarerne og produktudarbejdelsen.

Mange deltagere har været i praktik under projektperioden. Temaet omkring praktikforløb har derfor været et naturligt omdrejningspunkt for rigtig mange diskussioner og erfaringsudvekslinger perioden igennem.

Mål- og handleplaner

Alle skoler fik ved det første udviklingsseminar udleveret et skema til beskrivelse af mål- og handleplaner (se bilag 5.1.). I skemaet skulle skolerne beskrive deres interne målsætninger med projektet, samt hvordan de ville nå deres mål.

Desuden skulle skolernes projektdeltagere beskrive den forventede effekt af aktiviteterne og angive en tidshorizont for indfrielse af målet. Endelig skulle de skrive anslået timeforbrug og sætte navn på en ansvarlig for udførelsen.

Skolerne har via deres mål- og handleplaner arbejdet kontinuerligt og struktureret med egne fokusområder i forhold til projektet. De fem skoler har haft meget forskellige fokusområder fra gennemførelse af helt konkrete praktikophold til mere strategiske planer for partnerskaber med virksomheder, der kan bidrage til lærernes kendskab til medarbejdernes arbejdsopgaver og udfordringer i arbejdshverdagen. Fra konkret målsætning om udarbejdelse af praktikguide og til planer for videndeling.

Mål- og handleplanerne var også omdrejningspunktet, da projektlederen og de to projektdeltagere fra Tietgenskolen modtog coaching fra konsulent Steen Elsborg, som bidrager med coaching til TUP-projekterne på vegne af Undervisningsministeriet.

Projektet har været repræsenteret med såvel projektdeltagere som eksterne konsulenter ved Undervisningsministeriets to erfa-møder, der blev afholdt henholdsvis den 8. oktober 2008 og den 26.-27. februar 2009. Erfamøderne har dels bidraget til et øget fokus på resultater og effekt af de enkelte aktiviteter i projektet, og dels har møderne været givtige i forhold til udveksling af erfaringer med de øvrige TUP-projekter om f.eks. forankring af projekterne på skolerne samt videndeling mellem skoler.

Idékatalog

Et af projektets formål har været udarbejdelsen af et idékatalog med forskellige modeller for, hvordan lærere, der underviser i arbejdsmarkedsuddannelserne, løbende kan udvikle og vedligeholde deres kendskab til de jobområder, de underviser inden for.

Idékataloget har desuden fokus på, hvordan lærerne gennem deres kendskab til jobområderne kan få udviklet deres fagdidaktiske kompetencer og omsætte kendskabet til praksisnær undervisning.

Der er lagt vægt på, at beskrivelserne af metoderne er så konkrete, at andre uddannelsessteder og lærere har let ved at anvende dem. Metoderne er forsøgt beskrevet på en sådan måde, at de både kan være til inspiration inden for de merkantile jobområder og inden for andre jobområder og brancher.

Formidling

Formidlingsseminar

Formidlingsseminaret afholdes den 30. marts 2009 på Tietgenskolen. Alle handelsskoler i Danmark er inviteret til seminaret. Det samme gælder repræsentanter fra HK og Dansk Erhverv samt efteruddannelsesudvalget HAKL. Desuden er invitationen sendt til Undervisningsministeriet samt til alle igangværende TUP-projekter.

På formidlingsseminaret vil resultaterne af udviklingsprojektet blive præsenteret, og alle projektdeltagere vil have en rolle i forhold til formidling af projektets erfaringer og resultater. Seminaret vil bestå af en blanding af oplæg fra projektdeltagerne og diskussion samt debat blandt de fremmødte. Se programmet for formidlingsseminaret i bilag 5.2.

Formidling internt på skolerne

De enkelte skoler har på forskellig vis formidlet projektet og de aktiviteter det har medført. Alle skoler fokuserer på intern formidling i forhold til kolleger og ledelse. En skole planlægger en formidlingsdag, hvor der fokuseres

på, hvordan AMU-læreren kan styrkes i sit arbejde med det merkantile jobområde.

En anden skole bruger interne nyhedsbreve og teammøder til at formidle resultater af projektet. Skolen oplever allerede nu en anden stemning – både i forhold til det at gå i praktik og i forhold til at dele ud af sin viden.

Der har været formidling med udgangspunkt i de praktikforløb, som projektet har skabt rammer og rum for. Formidlingen er sket via nyhedsbreve, mails og almindelig dialog – både egne oplevelser med praktik, men også vigtigheden af, at praktikforløb er en praksis, der fortsættes efter projektets afslutning.

Endelig er der en skole som ud over den interne formidling også fokuserer på ekstern formidling af projektet og dets resultater. Dette skal foregå via allerede etablerede netværk, som skolen er en del af.

Idékatalog og rapport

Idékataloget og rapporten sendes til alle deltagere i formidlingsseminaret. De lægges desuden på de deltagende skolers hjemmesider samt på www.emu.dk, hvorfra de frit kan downloades.

3. Resultater og konklusioner

Projektets overordnede formål var at udvikle og afprøve modeller, der kan understøtte AMU-lærernes kendskab til merkantile jobområder. Det øgede kendskab til jobområderne skulle gerne føre til:

- At man kvalificerer dialogen mellem virksomheder og skoler om medarbejdernes kompetenceudviklingsbehov.
- At underviserne får mulighed for at tilrettelægge en mere praksisnær undervisning.
 - At den praksisnære undervisning fører til øget motivation for medarbejdernes efter- og videreuddannelse.

Endelig var det en del af målsætningen at prøve at lave en model for effektivmåling af praktikophold.

Udvikling af modeller

Deltagerne har i fællesskab udarbejdet et idékatalog over forskellige modeller til, hvordan AMU-læreren kan øge sit kendskab til det merkantile jobområde.

Kilder til viden

Deltagerne har været omkring mange forskellige tilgange til virksomhederne, som kan bidrage til en øget viden inden for brancheområdet. En af måderne er gennem systematisk videnindsamling.

Der findes et utal af kilder, hvorfra der kan hentes viden om de merkantile jobområder. Et eksempel er de fælles kompetencebeskrivelser med tilhørende arbejdsmarkedsrelevante kompetencer, hvor der er rigtig mange oplysninger at hente om området. Efteruddannelsesudvalget HAKL og brancheforeningerne udgiver også relevant materiale, både i form af rapporter, artikler og nyhedsbreve. Desuden findes der tidsskrifter og magasiner, som man med fordel kan abonnere på, og endelig er der skrevet en del analyse-rapporter, der fokuserer på udviklingen inden for de merkantile jobområder.

Samarbejde med virksomheder

Viden kan i høj grad også hentes via samarbejde og dialog med virksomheder. Vi vil senere komme ind på samarbejde via praktikforløb for lærere, men der er flere andre modeller. Det kan være det formaliserede samarbejde med en stor virksomhed eller virksomhedskæde, hvor skolen kan hente meget nyttig viden gennem nyhedsbreve, intranet og virksomhedsinterne publikationer. Samarbejdet vil ofte være bygget op omkring virksomhedens HR-afdeling med henblik på kompetenceudvikling af virksomhedernes medarbejdere. Men skolen kan i høj grad også have glæde af den viden, som medarbejderne ligger inde med om jobområdet.

Hvor det er forholdsvist enkelt at etablere samarbejde med de større virksomheder, er det sværere med de små og mellemstore virksomheder. Virksomhederne har ofte ikke så meget fokus på kompetenceudvikling af medarbejdere. Fra skolernes side er der måske heller ikke den store entusiasme, da det ikke er her, man sælger flest kurser. Men ikke desto mindre kan et samarbejde med virksomhederne styrke lærerens kendskab til området, og derfor har der i projektet også været fokus på, hvordan man gennem et samarbejde med de mindre virksomheder kan få et øget kendskab til medarbejdernes arbejdspraksis. En måde er at danne netværk mellem de små og mellemstore virksomheder, så man dermed har en større vifte af virksomheder. Et sådan netværk kan f.eks. etableres via handelsstandsforeninger eller en samling af butikker i et specifikt butikscenter.

Praktikforløb

Deltagerne i projektet har haft størst fokus på praktikforløb i virksomhederne. Der kan være flere former for praktik. Fra det helt korte observationsbesøg, hvor læreren f.eks. kan hente viden om kursisters arbejdsopgaver til det længerevarende ophold i virksomheden, hvor læreren på mange forskellige måder kan styrke sit kendskab til området.

Helt overordnet kan det konkluderes, at praktikken skal være struktureret for, at deltagerne får det maksimale ud af opholdet. Deltagerne har opdelt praktikforløbet i tre faser: En før-fase hvor alle forberedelser og aftaler skal på plads, en under-fase omkring selve forløbet, og en efter-fase hvor der evalueres og opfølges samt effektmåles.

Før-fasen:

Der skal formuleres mål og delmål for praktikforløbet. Det er vigtigt at fokusere på, at opholdet handler om, at læreren skal have øget viden, og at det ikke er i praktiksammenhæng, at der skal sælges kurser. Mål og delmål for praktikopholdet kan med fordel udarbejdes i samarbejde med kollegaer, så de involveres fra starten. Derefter skal der ske en udvælgelse af virksomhed i forhold til mål og delmål. Desuden skal der laves klare praktikaftaler både af praktisk og indholdsmæssig karakter med virksomheden. Endelig skal der evt. udvælges elementer, der skal effektmåles på, og der skal gennemføres en før-måling.

Under-fasen

Det er vigtigt at strukturere selve praktikopholdet og gøre sig overvejelser af både faglig og praktisk karakter. Til det praktiske hører f.eks. påklædning, sprog og virksomhedskultur i det hele taget. Til det faglige hører, at man foretager valg og opsøger viden, der kan indfri den formulerede målsætning.

Efter-fasen

Endelig er der en efter-fase, hvor der skal evalueres og effektmåles. Evalueringen foretages i forhold til relevante elementer. Der skal evalueres i forhold til egne målsætninger, men det vil også være relevant at evaluere virksomhedens oplevelse af forløbet. Der kan evalueres på delelementerne: var

det de rigtige spørgsmål i spørgerammen, eller skal de formuleres anderledes til næste gang. Var forløbet fornuftigt sammensat, eller kunne man have brugt tiden bedre etc.?

Effektmåling

Der kan være flere forskellige modeller for effektmåling af praktikforløb. Én model er en måling af lærerens umiddelbare udbytte af opholdet, altså en måling af hvilken effekt praktikopholdet har haft i forhold til de opsatte mål? Det vil ofte være meget vanskeligt at opstille en række kriterier eller faktorer, hvorpå det konkret kan måles, om der har været en effekt af et praktikforløb.

Der kan måles på, om en lærer har fået en større viden om en branche, hvis der gennemføres en førmåling og en eftermåling. Dermed kan man sandsynliggøre en effekt af praktikforløbet. Desuden kan man lade læreren deltage i en selvsvurdering før og efter praktikforløbet i forhold til de opstillede mål og delmål for praktikforløbet, men en sådan effektmåling vil dog i sagens natur være meget subjektiv.

Hvis man mere bredt vil måle effekten af et praktikforløb i forhold til, at praktikforløbet giver bedre og mere praksisnær undervisning, bliver det sværere, men det er muligt.

Lærerens selvsvurdering kan på sigt kobles med kursisternes evalueringer af de kurser, som lærerne underviser på. I Viskvalitet.dk er der en række tilfredshedsspørgsmål, og ved at sammenligne evalueringerne på lærerens kurser før og efter praktikforløbet, kan det i større eller mindre grad sandsynliggøres, om praktikforløbet har haft en positiv effekt på deltagerens tilfredshed.

Hvis man som lærer/skole specifikt ønsker at undersøge effekten af lærerens deltagelse i praktik, vil det være nødvendigt at oprette nogle specifikke spørgsmål i Viskvalitet.dk, som fokuserer på kursisternes tilfredshed med lærerens indsigt i branchespecifikke forhold, lærerens evne til at relatere kurssets temaer til kursisternes arbejdsdag etc.

Lærerens selvsvurdering og kursisternes tilfredshedsmålinger kan sammen bidrage til et billede af en eventuel effekt af praktikforløbet. Det kan også overvejes, i hvilken grad andre aktører kan inddrages i effektmålingen. Det kunne f.eks. være virksomhedsrepræsentanter og lærerens kollegaer samt leder.

Uanset hvilke metoder og hvilke personer man inddrager i en effektmåling, vil der dog være en vis usikkerhed i forhold til, hvilke andre faktorer end lærerens praktikophold, der spiller ind på resultaterne.

Videndeling

Når AMU-læreren har fået ny viden gennem en af ovenstående modeller, er det vigtigt også at overveje, hvordan skolen som helhed får mest ud af den

opnåede vide. Her er videndeling en central del, og det er vigtigt at man på skolen har rammerne for videndeling.

Videndeling kan være et fast punkt på teammøder, gennem nyhedsbreve internt på skolen eller via skolens intranet. Man kan oprette en database til videndeling, hvor man kan lægge dagbøger fra praktikophold, nyhedsbreve og andre kilder til viden, undervisningsmateriale m.m.

Det er vigtigt at arbejde for, at videndeling bliver en naturlig del af lærernes dagligdag, så man kan udnytte ressourcerne optimalt på skolerne.

Skolerne kan også danne faglige netværk til videndeling på tværs af skolerne. Det kan bl.a. ske med udgangspunkt i samarbejde med meget store kunder, der får dækket deres kompetenceudviklingsbehov på flere forskellige handelsskoler.

Desuden kan skolers deltagelse i udviklingsprojekter være et vigtigt element i videndeling på tværs af skoler.

Fra viden til fagdidaktik – den praksisnære undervisning

En underviser skal kunne planlægge og gennemføre den planlagte undervisning, kunne foretage didaktiske overvejelser over sin egen undervisning samt kunne forklare og argumentere for sine didaktiske overvejelser og valg. En underviser skal kunne relatere det teoretiske til det praktiske, holde sig ajour med praksisfeltet og kunne reflektere i forhold til dette.

Underviserens kendskab til det felt, hun underviser inden for, er derfor afgørende for, hvor praksisnært der kan undervises. Der er flere undervisningsmetoder, som kan være relevante, når underviseren skal omsætte sin øgede viden inden for de merkantile jobområder til undervisning.

En metode er at bruge cases som undervisningsmateriale. Cases er gode til at skabe fælles historier og gøre undervisningen så virkelighedsnær som muligt. En anden metode er at være opmærksom på rammerne for undervisningen: skal undervisningen foregå i almindeligt undervisningslokale, på arbejdspladsen eller på værkstedet? Ved at sikre det praksisnære, er der større sandsynlighed for, at det lærte bliver brugt efterfølgende.

Under selve kurset kan der med fordel gøres brug af forskellige metoder. F. eks. observationer i praksis, hvor kursisterne er med ude og foretage observationer. Rollespil i undervisningen kan være en anden metode, hvor man kan udfordre kursisterne til at få et større udbytte af undervisningen. Dette kan f.eks. ske ved at omdanne undervisningslokalet til et kontor eller en butik, hvor der gennemføres et rollespil, der indeholder en case fra den "virkelige verden".

En meget væsentlig del af underviserens overvejelser bør være, hvordan den viden, som kursisten allerede besidder, kobles sammen med "den nye viden" og de nye teoretiske begreber OG den hverdagspraksis, som

kursisten kommer fra. Også her er det en stor fordel for underviseren at have et godt kendskab til kursisternes jobområder.

Et solidt kendskab til jobområderne giver altså underviseren materiale til at kunne tilrettelægge sin undervisning, så den er så nær på praksis som muligt. Ved kontinuerligt at reflektere over egen praksis og sætte den i forhold til den viden, der opnås, er underviseren godt rustet til en fortsat praksisnær undervisning.

Afprøvning af modeller

Mens det i projektperioden er lykkedes at udvikle modeller, der kan styrke AMU-læreres kendskab til de merkantile jobområder, er det ikke i lige så høj grad lykkedes at afprøve dem.

Det er ikke alle deltagere, der rent faktisk har været i praktik i selve projektperioden. Vi kan ud af deltagerens handleplaner se, at det har været målsætningen for de fleste at nå i praktik i projektperioden, men grundet det store pres på skolerne i forhold til virksomhedernes ønsker om kompetenceudvikling i en nedgangsperiode, er praktikforløbene i nogle tilfælde blevet rykket til senere. Til gengæld skal det siges, at flere af deltagerne allerede havde mange erfaringer med både praktikforløb og andre former for formaliseret samarbejde med virksomhederne.

Der er således blevet opbygget masser af viden og erfaringer i projektet, men det kunne have været frugtbart med de løbende erfaringer med afprøvning af modellerne, som måske kunne have givet projektet en større dynamik og modellerne en højere troværdighed.

Kvalificering af dialog mellem skole og virksomhed

Lærernes øgede viden til de merkantile jobområder skulle ifølge målsætningen med projektet gerne medføre en kvalificeret dialog mellem skolerne og virksomhederne om medarbejdernes kompetenceudviklingsbehov.

En dialog baseret på et højt vidensniveau om det specifikke merkantile jobområde giver naturligvis langt bedre udgangspunkt for en fælles forståelse, end hvis lærerens viden inden for området er begrænset. Læreren kan bedre argumentere for kompetenceudviklingsbehov hos medarbejderne, og læreren kan i høj grad målrette kompetenceudviklingen til den konkrete medarbejdergruppe.

Hvor viden indhentet på forskellig vis kan skabe et godt udgangspunkt for dialog, har praktikopholdet den direkte dialog som præmis for vidensindsamlingen. Ved praktikopholdet er deltageren allerede i dialog med virksomheden under opholdet og får forhåbentlig indhentet en viden som

kvalificerer den efterfølgende dialog – både med praktikvirksomheden og med lignende virksomheder.

Øget motivation til efter- og videreuddannelse

Analyser af kursisternes evaluering af arbejdsmarkedsuddannelserne viser, at kursisternes tilfredshed med uddannelserne øges betragteligt, når de undervises af lærere, der har et indgående kendskab til de jobområder, som kursisterne arbejder inden for.

Analyserne af nogle af de absolut bedste evalueringresultater i Viskvalitet.dk viser, at lærernes kendskab til jobområderne især er erhvervet gennem besøg og interview på arbejdspladser samt gennem egentlige praktikophold af kortere eller længere varighed.

Når en kursists tilfredshed med at deltage i en arbejdsmarkedsuddannelse er høj, er det bl.a. udtryk for, at kursisten har haft et godt fagligt udbytte, og at kursisten vurderer, at han/hun kan anvende det lærte på arbejdspladsen fremover. Det har altså stor betydning, at kursisten kan transformere det lærte til nogle kompetencer, der kan anvendes hjemme på arbejdspladsen. Denne transformation kan kursisten i mange tilfælde selv bidrage til, men det er ofte af stor betydning, at læreren bidrager til transformationen gennem praksisnær undervisning.

Analyser af ansattes motivation til at deltage i efter- og videreuddannelse viser ikke overraskende, at gode erfaringer med at deltage i efter- og videreuddannelse er motiverende for at gå i gang med yderligere opkvalificering. Derfor er det helt centralt, at kursisterne på arbejdsmarkedsuddannelserne får tilegnet sig nogle gode og relevante kompetencer, som de kan anvende i arbejdslivet. Dette kan bl.a. ske gennem en praksisnær undervisning, der planlægges og gennemføres af en lærer med et solidt, aktuelt kendskab til jobområdet.

Udfordringer i projektet

Udviklingsprojektet er blevet gennemført i en periode, hvor der har været stor travlhed på skolerne, og det har skabt nogle udfordringer på nogle af skolerne i forhold til at prioritere udviklingsprojektet.

På de fleste skoler er det dog lykkedes at finde en god balance, hvor der både har været tid og rum til skolernes primære opgaver med planlægning og gennemførelse af kurser og tid til at involvere sig i udviklingsprojektet.

På trods af underskrevne samarbejdsaftaler mellem den projektansvarlige skole og de øvrige skoler, har det været svært for nogle af projektdeltagerne at prioritere projektet i optimal grad. En presset underviser, som har skemaet mere end rigeligt fyldt op, og/eller som ikke har den ledelsesmæssige opbakning til at prioritere projektet, har ikke de bedste forudsætninger for at finde engagement og energi til et udviklingsprojekt. En enkelt projektdeltager har måttet trække sig fra projektet på grund af for stort arbejdspress, mens andre deltagere i enkelte tilfælde har måttet melde afbud til seminarerne, fordi de skulle undervise.

På trods af ovennævnte udfordringer, har der til seminarerne været en god stemning og et godt samarbejde mellem deltagere, projektleder og proceskonsulenter. Der har været mange frugtbare diskussioner omkring deltagerne og skolernes egne muligheder og barrierer for mange af projektets elementer.

Et tilbagevendende diskussionsemne på seminarerne har været videndeling. Hvor deltagerne i idékataloget er kommet frem til, at videndeling er altafgørende for en optimal udnyttelse af de enkeltes ressourcer, har diskussionerne på seminarerne vist, at det ikke altid er så enkelt.

Såvel internt på skolerne som eksternt kan der være en barriere for at videndele, hvis man ikke har en oplevelse af, at man får noget igen. Dette gælder både videndeling af noget så konkret som undervisningsmaterialer som videndeling om brancherelaterede forhold. Såvel internt på skolerne som eksternt mellem skolerne er der konkurrenceforhold, der spiller ind. Det er således ikke alle lærergrupper og skoler, der har en god tradition for videndeling, og at det kræver udvikling af en videndelingskultur, hvis videndelingen skal blive optimal.

Et andet diskussionsemne har været problemstillingen omkring nogle underviseres manglende lyst til den direkte kontakt med virksomhederne. Det er således langt fra alle lærere, der har lyst til at deltage i praktik i virksomhederne. Flere skoler peger dog på, at projektet har medvirket til, at det er lykkedes at rykke ved denne opfattelse. En skole har skrevet virksomhedskontakten ind i lokalaftalen, hvilket indebærer at underviserne sikres minimum en uge hvert år til denne aktivitet. På denne måde sikres det, at lærernes

kendskab til de merkantile jobområder vedligeholdes og fornyes i takt med udviklingen.

Flere skoler fremhæver projektet, som værende årsag til, at der rykkes ved denne opfattelse. En skole har ind i lokalaftalen, at alle underviserne som minimum skal i praktik eller lignende én uge årligt. På denne måde sikres, at lærernes kendskab til de merkantile jobområder vedligeholdes og fornyes i takt med udviklingen.

4. Udviklingsprojekterne på skolerne

TietgenSkolen

Tietgenskolens interne udviklingsprojekt

Tietgen CompetenceCenter (TKC) er den afdeling på TietgenSkolen, der tager sig af efteruddannelse, akademiuddannelser, hovedforløbsuddannelse og andre aktiviteter, der retter sig mod enkeltindivider og virksomheder, der efterspørger kompetenceudvikling.

Inden for det seneste år er der i TKC sat megen fokus på efteruddannelse af underviserne for at sikre, at såvel de faglige kompetencer som de merkantile praktiske kompetencer bliver styrket.

Dette er sket på følgende måde:

- Lokalaftalen er ændret, så efteruddannelse og praktik ikke længere er en del af forberedelsesfaktoren. Forberedelsesfaktoren er blevet en lille smule mindre, men i stedet er der nu mulighed for at synliggøre undervisernes uddannelse og praktik, da de nu gennemsnitligt har mindst en uges afsat tid til disse aktiviteter.
- Der er blevet afholdt pædagogiske dage, hvor der har været fokus på "Den autentiske underviser" v/ Per Fibæk Laursen. Der har været en dag, hvor der har været fokus på videndeling v/ Karin Svejnbæk. Medarbejdermøde med temaet: "Hvilke udfordringer skal udbyderne af voksen- og efteruddannelse (VEU) tackle hos små og mellemstore virksomheder (SMV'er)?" v/ Peter Plougmann
- TSP TietgenSkolens intranet er blevet integreret som den platform, hvor alle materialer skal lægges, så alle i TKC har adgang. Lige nu er vi godt i gang med at holdningsbearbejde underviserne til, at materialer er fælleseje og ikke eget materiale. Nogle områder er særdeles gode til denne videndeling – andre endnu knap så gode.
- TietgenDetail har indskrevet i egen handlingsplan, at alle undervisere som et minimum skal i praktik eller lignende én uge årligt.

Disse tiltag hænger utrolig godt sammen med dette TUP projekt, da det for de involverede projektdeltagere og deres kolleger har givet en stor synergi-effekt, at der fra flere sider er arbejdet med temaet at styrke de merkantile kompetencer, så den uddannelse, der udbydes, bliver mere aktuel og autentisk i forhold til kursister, studerende og elever inden for det merkantile område.

I projektperioden har flere undervisere været i praktik for at samle informationer om virksomheder, der aktuelt stod og skulle igangsætte AMU efteruddannelse. Dette har bevirket, at de efterfølgende efteruddannelsesaktiviteter

har været meget mere praksisnær kursisternes hverdag og derfor meget mere implementerbar. Det har også bevirket, at underviserne har haft meget lettere ved at overskue de rammefaktorer, der skal overvejes for at gøre undervisningen så effektiv som muligt.

Projektdeltagerne vil i det videre arbejde med kendskab til det merkantile område og videndeling af kendskab være pionerer, der kan medvirke til at ændre holdninger til praktik, videndeling og praksisnær undervisning.

TietgenSkolens erfaringer fra projektet

Der er kommet meget mere fokus på vigtigheden af, at den gode underviser og den gode undervisning ikke alene kan klare sig med lærebøger og teori. Der skal være kendskab til kursisternes hverdag, så der kan veksles mellem teori og praksis på en måde, så læringen bliver til kompetencer.

Gode erfaringer har vi også fået vedrørende praktikkens tilrettelæggelse. Vi skal være mere præcise i beskrivelserne af, hvilke mål, der er med praktikken. Hvad vil vi have ud af det, og hvordan kan vi bruge det didaktisk i undervisningen, så udbyttet af gennemførte kurser bliver større for vore kursister?

Vi er blevet meget mere bevidste om, at planlægning af praktikker er vigtige. Dels i forhold til og i samarbejde med de virksomheder, der indgår i et praktiksamarbejde, men også i forhold til egen leder og kolleger. Vi er blevet bedre til, at andre også får del i de nye kendskaber til det merkantile område, som er erhvervet af et teammedlem.

Projektet har også givet anledning til, at der i TietgenDetail er indskrevet i handlingsplanen, at alle som minimum skal have en uges praktik årligt. På alle møder i teamet skal alle bidrage med "dagens guldæg", som er en viden, idé, materiale eller andet guf, der kan styrke det samlede teams kendskab til aktuel undervisning inden for det merkantile område.

Formidling og videndeling af erfaringer fra projektet.

Formidling og videndeling er i projektperioden primært foregået i de teams, hvor de to projektdeltagere hører hjemme, da de har været meget optagede af egen undervisning og input til projektet, og derfor ikke har haft ressourcer til at formidle til hele afdelingen. Det har helt givet smittet af på den meget større aktivitet inden for praktikker og videndelingsudvikling. Forståelsen for, at indhentede kendskaber til det merkantile område ikke er den enkeltes ejerskab, men teamets er udviklet i positiv retning. Videndeling om projektet er kommet i små bidder i nogle af de ugentlige "fredagsbreve", som et enkelt team har for vane at udsende.

Det videre arbejde med projektets temaer og resultater

Projektet har givet nogle redskaber til en mere systematisk tilgang til at indhente kendskab til det merkantile arbejdsområde. Det har bevæget nogle holdninger til det at komme i praktik og derved øge sin underviserværdi.

Praktik vil fremover blive en mere naturlig form for uddannelse, der vil blive implementeret i TKC. Videndeling har topprioritet – både den der foregår mand og mand imellem, men også den mere strukturerede, hvor materialer idéer, opgaver, cases og erfaringer fra virksomheder placeres på intranettet, så alle kan få glæde af det.

Vi arbejder også med et CRM system, hvor alle virksomhedskontakter beskrives, så den enkelte medarbejder kan orientere sig om, hvem der har haft kontakt til virksomheden. Hvad det er for en type virksomhed – særkender. Hvilke kontaktpersoner, der er til virksomheden. Dette kan optimere den enkelte undervisers tilgang til virksomheder, når han/hun vil finde de kontaktpersoner, der kan være med til at øge kendskabet til det merkantile område.

Erhvervsakademiet Minerva

Afprøvning af praktik

I forbindelse med TUP-projektet om kompetenceudvikling af AMU-lærere, har to af skolens undervisere deltaget i virksomhedspraktik inden for hvert deres brancheområde: Detailhandlen og Turist- og rejsebranchen.

Formålet med virksomhedspraktikken har været, at begge undervisere kunne drage erfaringer fra de to brancher til brug for undervisningen på AMU forløb.

I det efterfølgende gør de to undervisere rede for, hvilke erfaringer, de har fået i forbindelse med praktikken.

Beskrivelse af skolens interne udviklingsprojekt – Detail og Handel

Vi har i flere år snakket om, at det er hensigtsmæssigt at komme i praktik med jævne mellemrum, men på vores afdeling har det ikke været meget brugt. Typisk fordi vi har haft meget travlt, og fordi vi har haft mange forskellige opgaver.

Et af formålene med dette TUP-projekt var, at vi skulle lave en model til, hvordan man kan lave et struktureret praktikforløb. Derfor har jeg lavet en beskrivelse af formålet med min praktik og mål – hvad jeg gerne vil opnå og lære af forløbet. Efter endt praktikdag har jeg skrevet dagbog over, hvad jeg har lavet i løbet af dagen. Efter endt praktik periode har jeg kort opsummeret hvad jeg har lært. Læs nærmere om dette i idékataloget.

Erfaringer

Min erfaring er, at det er meget svært at få afsat tid til praktikken, og at holde fast i de aftalte praktiktider. Det var lidt svært at finde et praktiksted, der ville sige ja til at have mig som praktikant. Alle har jo meget travlt. Jeg tror, det er lettest at komme i praktik hos en virksomhed, man kender i forvejen.

Jeg havde ønsket at komme i praktik inden for to forskellige områder, to dage hvert sted, men det endte med, at jeg kom i praktik et sted i tre dage i stedet for.

Jeg lærte det, jeg gerne ville lære, og jeg blev bekræftet i en masse ting, og jeg synes, jeg fik rigtig meget ud af opholdet.

Formidling og videndeling af erfaringer fra projektet

I vores næste nyhedsbrev bliver det kort nævnt, at jeg har været i praktik, og at min målbeskrivelse og dagbog kan findes på skolens intranet.

Det videre arbejde med projektets temaer og resultater

Jeg håber, at andre af mine kollegaer får mulighed for en praktikperiode, og at jeg forholdsvis hurtigt får mulighed for at komme i praktik igen, samt at jeg får mulighed for at erfare, hvad andre har lært.

Beskrivelse af skolens interne udviklingsprojekt - Turist og Rejsebranchen

I forbindelse med undervisning på uddannelser inden for Turist- og Rejsebranchen, har der altid været et behov for nærkontakt med branchens virksomheder. Det skyldes blandt andet, at branchen er under konstant udvikling, og hele tiden skal agere i forhold til kundernes ønsker og behov samt de udefra kommende forhold, der påvirker branchen konstant.

Som underviser har jeg gennem de sidste år udviklet en del materiale, som skal afspejle de nye trends i branchen, og hertil er det vigtigt med en tæt dialog om fagspecifikke emner, og virksomhedernes nuværende og kommende uddannelses behov. Virksomhedsbesøgene har desuden de formål som beskrevet i rapporten.

I efteråret 2008 gennemførte jeg fem virksomhedsbesøg, geografisk fordelt på fire virksomheder i Jylland og en i København.

Inden besøgene udformede jeg et skema til brug for de emner jeg synes vi skulle behandle (jf. idékataloget).

Erfaringer fra projektet

Mine erfaringer fra de fem virksomhedsbesøg er først og fremmest, at alle var meget interesserede i denne form for dialog og afsatte den fornødne tid typisk 1-2 timer til en grundig snak.

Virksomhederne gennemgik typisk deres organisation inklusiv virksomhedskultur og værdigrundlag. Samtidig fik jeg indsigt i virksomhedernes kommende udfordringer og de deraf afledte nye kompetencer. Vi fik diskuteret udviklingen i forhold til nye faglige emner og jeg hentede således megen inspiration til medarbejdernes kompetence behov.

Besøgene bevirkede desuden, at jeg fik indsigt i nye arbejdsopgaver og fordeling af disse blandt medarbejderne, som er et løft til dialogen i undervisningssituationer.

Samtidig kunne jeg videregive min orientering om handelsskolens arbejde og udfordringer, og jeg kan derfor konkludere, at det er overordentlig vigtigt med denne dialog og tilknytning til "det virkelige liv".

Formidling og videndeling af erfaringer fra projektet

Jeg har i forbindelse med møder med andre kolleger og ledelse fortalt om mine besøg, og beskrevet udbyttet heraf. Samtidig har jeg påpeget, hvor vigtigt det er at fortsætte med denne kontakt, for at opnå den viden og de erfaringer som beskrevet.

Desuden har jeg gennem mail og almindelig dialog med kolleger, hjulpet med at beskrive de faglige emner og opgaver, der kunne forny deres materiale og undervisning.

Det videre arbejde med projektets temaer og resultater

Jeg vil fremover sætte stor pris på at besøge både nuværende og nye samarbejdspartnere i Turist- og Rejsebranchen, fordi udbyttet for begge parter er helt uundværligt. Dette kræver naturligvis, at der afsættes ressourcer til at gennemføre besøgene, og at andre arbejdsopgaver ikke forhindrer tidsmæssige begrænsninger.

Videndelingen skal opprioriteres i forbindelse med møder, orientering i nyhedsbreve m.m.

Konklusion

For begge undervisere har det været af stor værdi, at der i forbindelse med TUP projektet har været mulighed for at komme i virksomhedspraktik inden for de brancheområder, som er undervisernes kompetenceområder, således at de begge har fået mulighed for at få opdateret deres kendskab og viden om de udvalgte brancheområder.

Det vil helt klart være et must, at den erfaring og viden, som praktikken har givet de to undervisere videreformidles til kolleger med henblik på videndeling. Desuden er det vigtigt, at erfaringen fra praktikken implementeres i den daglige undervisning og indgår i undervisningsmaterialet.

Et af de væsentlige formål med ovennævnte TUP projekt er netop, at underviserne opdateres med dagligdagen i den pågældende branche, således at undervisningen på AMU-kurserne sikres en så praksisnær undervisning, som det er muligt.

Roskilde Handelsskole

Beskrivelse af skolens interne udviklingsprojekt

Idé

Den store motivationsfaktor til deltagelse i projektet var at blive klogere på samt være medvirkende til at formulere idéer til, hvordan AMU-undervisere kan blive bedre og bredere rustet til at varetage undervisningen på AMU-kurser.

En central udfordring for Roskilde Handelsskole – og en medvirkende årsag til deltagelse i dette projekt – har været at få et systematisk kendskab, overblik og beskrivelse over interne og eksterne AMU-underviseres kvalifikationer og kompetencer. Roskilde Handelsskoles mål blev derfor formuleret til at indeholde følgende:

A.

Intern oplysning, læring og udvikling af AMU-lærernes kendskab til det merkantile område. med henblik på at afdække HVILKET kendskab og HVILKE kompetencer der er eksisterende i RHS-regi.

Som et afledt mål:

B.

AMU lærerens personlige kompetenceudvikling. Herunder i forbindelse med MUS samtalen at udvælge konkrete udviklings behov

- kort sigt (nu i projektet)
- på lidt længere sigt (efter projektet)

Som en del af projektet formål blev det målsat, at der skulle planlægges og arrangeres to specifikke praktikophold

Som en del af Roskilde Handelsskole overordnede strategi arbejdes der med partnerskaber. Vi har fundet det relevant at inddrage "det gode og værdiskabende partnerskab" som en del af projektet.

På den baggrund blev formuleret:

C.

Værdikæder (den gode partnerskabskontrakt). Punktet har bl.a. indeholdt ønsket om at få beskrevet nogle modeller for:

- den værdifulde partnerskabskontrakt
- hvad giver værdi for begge parter
- hvilke kursusaktiviteter skal/vil vi satse på: virksomhedsrettede, åbne, IV, andet, ...
- hvordan skal vores møde med kunden være

- samarbejdet med virksomheder/brancher/kunden
- samarbejdet med uddannelsesinstitutioner, herunder "internt koncern" samarbejde, fx hovedforløb, akademiet ...
- samarbejdet med konsulenthuse, organisationer etc
- samarbejdet med UvM

Forløb

Der har været 3-4 personer fast tilknyttet projektet. Vi har deltaget i samtlige fælles seminarer sammen med de øvrige projektskoler. Derudover er der arbejdet med de i projektet givne opgaver samt interne udviklingsopgaver.

Der har været afholdt ét lærermøde på skolen for kommende og nuværende AMU-undervisere. Mødet havde til formål at arbejde konkret med punkterne A og B i vores målformulering. Mødet indeholdt generel information om projektet samt en proces, der skulle være medvirkende til, at der blev skabt ejerskab af projektet.

Udbyttet af lærermødet var positivt. Der var mange forskellige bud på, hvordan AMU-undervisere kan blive bedre rustet til at varetage undervisningen. Nogle af de områder, som Roskilde Handelsskole vil arbejde videre med, er:

- At vores indfaldsvinkler på kurserne skal være kundespecifikke
- At vi ønsker et større kendskab til kundens rutiner og opgaver
- At underviseren skal deltage, når opgaven skal formuleres sammen med kunden
- At vi ønsker praktik
- At vi ønsker interne sparringspartnere og videndeling
- Vi ønsker at gøre – og ikke bare tale om det
- Kursusbeskrivelserne skal være mere praksisnære og sprogligt "forståelige"
- Vi ønsker at udføre IKV på kursisterne, så de bliver indplaceret korrekt i forhold til kursusindhold og kompetencer og behov
- Vi vil gerne eksperimentere med dobbeltlærerrollen – det vil sige én underviser fra Roskilde Handelsskole og én fra kunden
- Vi ønsker en kundebehovsanalyse
- Vi ønsker at kende kundens fagsprog – læres gennem praktik

Samlet blev der formuleret følgende mål:

- Kursuscentrets medarbejdere har behov for at udvikle et fællesprog.
- Kursuscentret har behov for en formel og uformel videndeling
- Der er behov for at indgå i en velovervejet praktikordning
- Der er behov for faglig sparring

Underviserne er blevet opfordret til at melde tilbage vedrørende konkrete praktikophold. Det forventes, at der i løbet af projektperioden vil blive gennemført 1-2 praktikforløb.

Der er i løbet af projektperioden blevet arbejdet på at få opfyldt målet vedrørende "det gode partnerskab". Der er blevet formuleret en række forslag til, hvordan Roskilde Handelsskole mere målrettet kan arbejde med partnerskaber, og der er i løbet af projektperioden blevet arbejdet mere konkret med punkterne.

Formidling

Roskilde Handelsskole indgår i forskellige netværk bl.a. 1indgang (vejledningsnetværk, 1indgang.dk) og KLAR (Kompetent Læring Af Regionen, der er et samarbejde mellem 20 uddannelsesinstitutioner i Region Sjælland, www.blivklar.dk).

I disse netværk har det været naturligt at informere om TUP-projektet, og der vil på kommende møder blive taget initiativ til at gå i dybden med udbredelsen af de erfaringer, som TUP-projektet har givet.

Udbytte og det videre forløb

Roskilde Handelsskole har i projektperioden fået lejlighed til at sætte fokus på de kompetencer, som AMU-undervisere skal udvikle for at være på forkant med de forventninger, som virksomheder har til vores ydelser. Der er blevet skabt en "stemning" blandt underviserne, der gør, at praktikophold i virksomheder på sigt kan blive en naturlig del af forberedelsen til et undervisningsforløb.

Ligeledes er der sat fokus på de pædagogisk didaktiske udfordringer, som underviserne står over for. Der er en høj forventning fra kunderne om, at underviserne er opdaterede og nytænkende i deres metodiske tilgang til indholdet.

Roskilde Handelsskole har samlet set fået et udbytte af projektet, der kan sætte os i gang med at blive en endnu bedre kursusvirksomhed til gavn for vores kunder og os selv.

Handelsskolen Sjælland Syd

Beskrivelse af skolens interne udviklingsprojekt

På HSSYD bruger vi praktik, når vi skal lære vores kunder at kende. Der hvor skolen kan blive bedre, er at sende en undervise i praktik for den rene lærings skyld. Det vil sige, at det ikke behøver at være kunderelateret i begyndelsen. Så dette er et punkt, hvor vi kan udvikle os meget. Dette er noget vi i højere grad vil prøve at prioritere i fremtiden.

Erfaringer fra projektet

Erfaringerne fra projektet har været mange. Men den videndeling, der har været, har været uundværlig. Det har været spændende at høre, hvordan de andre uddannelsesinstitutioner gør, når de går i praktik. Hvad er det for nogle ting, de vil have med i bagagen, når de har været i praktik, og hvordan bruge de denne læring?

Det har været spændende at være med til at forme et idékatalog, som kan sendes ud og bruges andre steder. På den måde gøres det mere ensrettet, når vi går i praktik.

Formidling og videndeling af erfaringer fra projektet

Formidlingen og videndeling af erfaringer fra projektet er ikke helt fastlagt endnu. Det, vi forestiller os, er at få lagt en dag, hvor alle bliver orienteret omkring, hvad der er blevet lavet i projektet, og hvordan vi kan bruge det i vores daglige arbejde. Det, der er vigtigt, er at få formidlet, hvilken betydning projektet har for AMU-læreren. Hvordan er det, at AMU-læreren kan blive styrket i sit arbejde med det merkantile jobområde.

Det videre arbejde med projektets temaer og resultater

Vi vil arbejde videre med det idékatalog, der er blevet udarbejdet, og vi vil arbejde med den praktikguide, der er kommet ud af projektet. På den måde gøre vores arbejde mere ensrettet, så vi altid er sikre på at nå hele vejen rundt, når vi går praktik. I dag gør vi det meget på hver vores måde, men ved at bruge dette TUP-projekt kan vi målrette vores arbejde meget bedre og på den måde også få et bedre samarbejde med vores kunder.

Hvordan vi vil måle resultaterne er ikke helt klarlagt, men denne del vil der blive arbejdet videre med.

Niels Brock

Udviklingsprojektet: Kendskab til merkantile jobområder set i forhold til undervisere i kompetencecenteret:

I vores interne handleplan for udviklingsprojektet har vi i første omgang valgt at afgrænse målgruppen på Niels Brock til Kompetencecenteret og her undervisere, der har mere end 500 timers undervisning om året på AMU-kurser. Derved har vi omkring 20 medarbejdere i målgruppen. Der er tale om en uhomogen gruppe bestående af en mindre gruppe medarbejdere, som i en længere årrække alene har haft undervisning, til medarbejdere, som fungerer både som undervisere og konsulenter. De sidstnævnte medarbejdere har en jævnlig kontakt til det merkantile område, og de er med til at formidle kontakter og generere viden til Kompetencecenteret.

Ved siden af egen deltagelse i udviklingsprojektet har vi inddraget underviserne på Kompetencecenteret i udviklingen, hvor vi løbende har afholdt møder m.v. På disse møder har vi som et fast punkt altid informeret om udviklingsprojektets forløb og den viden vi har fået fra de andre deltagere i udviklingsprojektet. I den forbindelse har vi drøftet undervisernes egne erfaringer og behov. Det er vores erfaring, at inddragelsen af underviserne i udviklingen har været meget givtigt både for vores deltagelse i udviklingsprojektet og for underviserne. Det har givet os et rigtig godt indblik i de problemstillinger, de møder i deres undervisning og det behov, de har for at få et indblik i kursisternes hverdag.

En mindre gruppe af underviserne har givet udtryk for et konkret her og nu behov/ønske om at komme i et praktikforløb. Det var hensigten, at det første praktikforløb skulle være aftalt og gerne afviklet inden udgangen af januar måned, men på grund af den øgede efterspørgsel efter kurser for ledige og den påvirkning finanskrisen har haft på virksomhederne, har det ikke været muligt at få passet et praktikforløb ind. Målet er, at praktikforløbet afholdes inden udgangen af juni måned.

For den resterende gruppe af undervisere vil vi foretage en prioritering således, at de medarbejdere, der jævnligt har kontakt til kunderne – f.eks. i forbindelse med salg eller efterfølgende fokusgruppeinterviews – vil komme i praktik sidst. Selvom disse medarbejdere ikke kommer i egentlig praktik, har de alligevel pligt til at orientere de øvrige medarbejdere om den viden, de får omkring det merkantile område, når de har været på kundebesøg eller har deltaget i fokusgruppeinterviews. Dette sker blandt andet formaliseret i forbindelse med vores månedlige medarbejdermøder.

For denne gruppe anbefales det, at der gennemføres et praktikforløb pr. halvår, således at alle undervisere får mulighed for at komme i mindst et praktikforløb.

I forbindelse med praktikforløbene vil vi gøre brug af de værktøjer og erfaringer, vi og underviserne har fået fra udviklingsprojektet, herunder de erfaringer de deltagende skoler har haft før, under og efter praktikforløbene. Efterhånden som vi selv får indhøstet flere erfaringer, vil vi indarbejde dem i værktøjerne. Inden et praktikforløb skal mål og formål formuleres og godkendes såvel af praktikplads som af underviser og tovholder. Under praktikforløbet er det undervisers opgave at føre en uzensureret dagbog/logbog ("tømme dagens oplevelser ned på papir"). Efter praktikforløbet er det underviseres opgave at lave en erfaringsopsamling, som kan bruges i forbindelse med den interne videndeling.

Udviklingsprojektet: Kendskab til merkantile jobområder set i forhold til konsulenter i kompetencecenteret:

For konsulenter med opsøgende salgsfunktioner er det vores interne mål med udviklingsprojektet at give konsulenterne indsigt i udviklingsprojektets tema og muligheder samt en viden om de behov/ønsker, underviserne har i den forbindelse. Konsulenterne kan være med til at skabe den kontakt, der giver muligheden for, at underviserne kan komme i relevante praktikforløb. Samtidig kan det være en fordel, at konsulenterne kender til undervisernes behov/ønsker, allerede når de får den første kundekontakt.

Ved vores månedlige medarbejdermøder er det oplagt, at konsulenterne orienteres om undervisernes behov/ønsker, så snart de bliver aktuelle. Derved sikres det, at konsulenterne kan have det med i tankerne ved de kommende kundebesøg.

5. Bilag

Bilag 5.1. Mål og handleplaner

Mål og handleplan for udviklingsprojektet: Kendskab til merkantile jobområder

Mærsk Nielsen HR

Uddannelsessted:	
Udarbejdet af:	

Formålet med udviklingsprojektet er:

At udvikle og afprøve modeller, der understøtter AMU-lærernes kendskab til merkantile jobområder. Herigennem kvalificeres dialogen mellem skolerne og virksomhederne om medarbejdernes kompetenceudviklingsbehov. Desuden styrkes tilrettelæggelsen og gennemførelsen af praksisnær undervisning, der kan øge medarbejdernes motivation til deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser.

Mål (de enkelte delmål skal sammen føre til det overordnede formål)	Handleplan (Aktiviteter der skal til for at nå delmålene)	Forventede effekt (Hvordan kan det ses, at delmålene er nået? Det skal være målbart)	Tidshorisont	Ressourceforbrug	Ansvarlig
Samarbejde med virksomheder					
Samarbejde/kontakt med andre aktører					
Virksomhedspraktik					
Analyser og rapporter					
Andet					

Bilag 5.2. Formidlingsseminar

Formidlingsseminar 30. marts 2009:

- Kl. 09.30 – 10.00 Kaffe og brød**
- Kl. 10.00 – 10.10 Velkomst**
v. projektleder Per Hjort Andersen, Tietgenskolen
- Kl. 10.10 – 10.20 Metoder til at øge kendskabet til et jobområde**
v. Lizzie Mærsk Nielsen, Mærsk Nielsen HR
- Kl. 10.20 – 10.40 Lærerpraktik i virksomheder**
– Før praktikopholdet
v. Eiler Skovbjerg, Tietgenskolen og Annie Wallach, Roskilde Handelsskole
- Kl. 10.40 – 11.00 Under praktikopholdet i virksomheden**
v. Claus Koch Olesen, Tietgenskolen, Tino Vinzents, Roskilde Handelsskole og Claus Bjerring Knudsen, Handelsskolen Sjælland Syd
- Kl. 11.00 – 11.10 Pause**
- Kl. 11.10 – 11.30 Efter praktikopholdet i virksomheden**
v. Gunnar Petersen, Roskilde Handelsskole og Reidar Bargholtz, Niels Brock
- Kl. 11.30 – 12.00 Overvindelse af barrierer for lærerpraktik**
- Debat
- Kl. 12.00 – 13.00 Frokost**
- Kl. 13.00 – 13.20 Dialog med virksomheder og andre aktører**
v. Per Hjort Andersen, Tietgenskolen

- Kl. 13.20 – 13.40 Intern og ekstern videndeling**
v. Mette Krog og Annette Valløe Eriksen, Erhvervsakademiet Minerva
- Kl. 13.40 – 13.55 Kaffepause**
- Kl. 13.55 – 14.30 Idégenerering af andre metoder til at øge faglæreres kendskab til jobområder**
- Aktivitet for alle
- Kl. 14.30 – 14.50 Fra øget kendskab til jobområder til fagdidaktik**
v. Annie Wallach, Roskilde Handelsskole og Ulla Kinnerup, Niels Brock
- Kl. 14.50 – 15.00 Afslutning og afrunding af dagen**
v. Per Hjort Andersen, Tietgenskolen

Tietgenskolen har været projektansøger, og uddannelseschef Per Hjort Andersen har været projektleder og projektansvarlig i forhold til Undervisningsministeriet

De deltagende skoler:
Erhvervsakademiet Minerva
Handelsskolen Sjælland Syd
Niels Brock
Roskilde Handelsskole
Tietgenskolen

Udviklingsprojektet er finansieret af Undervisningsministeriets pulje til tværgående udviklingsprojekter (TUP)

Projektet er blevet gennemført med konsulentbistand fra Lizzie Mærsk Nielsen og Mette Aastradsen fra konsulentvirksomheden Mærsk Nielsen HR