

Anvendelsesorienteret evaluering Projekt LØFT

Februar 2021

Ifm. evalueringsseminaret den 25. januar 2021 har vi i Projekt LØFT samlet nedenstående erfaringer og anbefalinger ud fra arbejdet med de lokale skolemodeller. Fokus for evalueringen var at diskutere løsninger og handlemuligheder i kollegiale samarbejder, organisatoriske strukturer og ledelsesmæssige tiltag – alt sammen med henblik på at udvikle vores didaktik og undervisning yderligere mhp. øget læring og gennemførelse blandt eleverne.

På evalueringsseminaret kom der fokus på, hvad der har virket, hvad der har udfordret og hvad vi gerne vil arbejde videre med. I efterbehandlingen af dagens debatter fremkom en række centrale emner, som er uddybet her.

Evaluering

Dialog og forventningsafstemning

Der er enighed om, at indsatserne i projektet indtil videre er lykkedes godt, fordi der er foregået en forventningsafstemning. Vi har lavet koncepter og strukturer til at understøtte DEP, som bygger på ønsker og behov fra både undervisere og ledelse. Flere af skolerne arbejder med en indledende samtale før DEPstart, og den opleves at sikre synlighed og åbenhed. Vi har opdaget, at vi skal arbejde med DEP-studerendes forventningsafstemning forud for opstart af uddannelsen. Nogle forventer redskaber, som de kan gå hjem og bruge 1:1.

Prioritering og opbakning

Ledelsen er opmærksom og inddraget i DEPen. Dette opleves som en afgørende faktor på alle skoler, som er med til, at underviserens deltagelse i DEP opleves som en prioritering, og den enkelte underviser bliver set i sit forløb, både før, under og efter DEP.

Sårbarhed og tillid

Blandt deltagerne er der en gennemgående overvejelse omkring, hvorvidt man skal opfordre til videndeling tidligt i undervisernes DEPforløb. Flere steder fortælles det, at man oplever en sårbarhed ifm. DEPforløbet, og det er forskelligt, om man lægger op til tidligt at bryde denne sårbarhed ved f.eks. at fortælle om sin opgave til teamet eller resten af organisationen – eller om det først skal ske senere i DEPuddannelsen, hvor man føler sig mere sikker og mindre sårbar. Alle skoler arbejder med at give hjælp og sparring undervejs, og det er vigtigt at dette sker i et fortroligt og tillidsfuldt rum. Nogle fortæller, at tilliden er øget qua projektet.

Kontinuitet og understøttelse

Det er et gennemgående fokus at sikre understøttelse og hjælpemidler ifm. DEP. De udarbejdede modeller, skabeloner og tilhørende dokumenter understøtter overblik og kontinuitet, og strukturen understøtter ledelsen i at understøtte undervisernes DEPproces. Det er afgørende, at underviserne har nogen at sparre med løbende og at det er formaliseret.

Ejerskab og fællesskab

Der opleves en styrkelse af sammenhængskraften i de teams, der arbejder med projektets indsatser. Flere føler en stolthed ved at være på DEP og at 'bringe noget med hjem' til skolen. Det fortælles, at man som underviser får et ejerskab til det fælles pædagogisk-didaktiske arbejde på skolen. Der opleves en motivation

og en lyst til at arbejde videre med sine opnåede kompetencer og at inddrage sin viden i forskellige projekter.

Nysgerrighed og videndeling

På skolerne har projektet ført til en nysgerrighed og lyst til at diskutere og udvikle på baggrund af undervisernes deltagelse i DEP. DEP som fast punkt på dagsorden er gennemgående en succes. Man begynder at tale sammen om den enkeltes DEP, og nogle undervisere inviterer andre ind i deres undervisning og overvejelser omkring den. Projektet har været med til at synliggøre de behov, der er for kollegiale fællesskaber og videndeling. F.eks. ytrer undervisere med større anciennitet, at de også gerne vil dele fra deres kompetenceudvikling.

Skolerne arbejder med at dele DEP opgaver i en fælles digital 'opgavebank'. Her udtrykker underviserne, at de gerne vil dele – og særligt at man gerne vil have indblik i andres opgaver. Dog er der endnu ikke mange, der reelt lægger opgaverne i opgavebanken. Det er vigtigt, at DEP viden ikke kun spredes sig til en lille del af organisationen. Vi ser videndeling som en vigtig brik til at få DEP helt ud i klasselokalerne.

Transfer og praksisnærhed

Der ændres og eksperimenteres i undervisningen på baggrund af DEP arbejdet. Flere fortæller, at fokus i undervisernes opgaver udspringer af praksis-undren. Skolerne har gennem projektet oplevet, at noget af det, der er skrevet om i opgaverne har haft en betydning for ændring af praksis. En skole fortæller, hvordan videndelingen ifm. DEP har betydet, at DEP arbejdet får indvirkning på detailskemaer omkring undervisningen og i sidste ende LUP'en.

Professionalisering og didaktisering

Projektets fokus har gjort det tydeligt, at underviserne står over for en kompleks proces fra fagfaglig ekspert til professionel didaktiker. Underviserne har oplevet at stå alene med DEP og haft svært ved at se sig som studerende. Projektet åbner for at skolerne forholder sig til det at være både fagfaglig underviser og studerende i didaktik. Alle vil gerne professionalisere. Nogle skoler oplever undervisere, der står stærkere pædagogisk og i højere grad reflekterer didaktisk.

Løftestang og FPDG

Gennem projektet bliver skolens fælles pædagogiske fokuspunkter og problemstillinger sat på dagsordenen i undervisernes DEP forløb. Underviserne forholder sig f.eks. til skolernes Fælles Pædagogiske Didaktiske Grundlag i arbejdet med DEP. De fleste skoler har en dagsorden om, at FPDG skal leve mere, og her kan arbejdet med DEP understøtte. F.eks. omkring hvordan man kvalificerer et pædagogisk-didaktisk fælles sprog.

Udbredelse og implementering

På tværs af skolerne oplever vi en positiv ændring. I den forbindelse er der debat om, hvordan den fastholdes og sikres at omfatte hele skolen og ikke kun de involverede i projektet: Hvordan giver vi de ledere, som ikke er med i projektet ejerskab og får mindsettet helt ud i organisationen? Der italesættes også en balance mellem at styre et projekt håndholdt og at sikre forankring, så projektet kan leve videre bagefter. Derfor skal der fokus på at DEP understøttelse er et fælles skoleprojekt, som fortsat skal sættes i system og kalender og håndteres som en kontinuerlig og helhedsorienteret indsats. På tværs af skolerne er der en opmærksomhed på at overkomme et skisma mellem drift og pædagogik: DEP arbejdet skal være 'spiseligt' og meningsfuldt for alle, så både teams og ledelse fortsat har fokus på det efter endt projektperiode.

Forandring og forstyrrelser

Optimeringen af DEP-arbejdet har vist sig at knytte an til et mere grundlæggende spørgsmål, nemlig hvordan pædagogisk kompetenceudvikling bliver én fase i 'at blive underviser' og dermed en velkommen forandring. Vi ønsker, at DEP er en naturlig del af at være didaktiker og underviser på skolen; en fase i et lærerliv. Man kunne arbejde videre med dette ift. at forventningsafstemme med nyansatte undervisere, hvor DEP præsenteres. En måde også at tydeliggøre, at man som fagfaglig nu er i en overgang til også at blive didaktiker. Skolerne er interesserede i, hvordan vi i højere grad kan understøtte den pædagogiske kompetenceopbygning hos underviserne fra ansættelse til opstart på DEP og klæde dem på til at agere i det 'mellemrum'.

Projektet giver anledning til at overveje, hvordan vi betragter nyansatte undervisere som forandringsagenter. Hvad kræver det aktivt af os som erhvervsskoler at lade undervisere gå forrest og konstruktivt forstyrre og udvikler skolens pædagogik og didaktik, bl.a. på baggrund af ny DEP-viden? Dette kunne også være en tematik ift. ledelsen, der skal understøtte og arbejde med DEP.

Ledelse og sparring

Der er et fælles fokus på, at ledelsen skal føle sig klædt på til understøttelsesopgaven og hvordan vi kan arbejde med sparring på tværs mellem forskellige uddannelsesledere. Her skal skabes et trygt rum for erfaringsdeling. Ledelsen har nydt at være i dialog med andre ledere i projektet. At skabe et rum mellem ledere medfører, at vidensbasen vokser. Ledelsesdeltagerne har haft meget at udveksle om, når vi er mødtes i projektet, og de er blevet mødt og spejlet. Det har en effekt for de deltagende skoler, at DEP sættes på dagsordenen; ledelsen finder det vigtigt og finder, at det giver mening. Den spirende oplevelse af fællesskab skal dyrkes.

Anbefalinger

På evalueringsseminaret arbejdede vi på tværs af skolerne med at identificere anbefalinger i et underviser-ledelses- og organisatorisk perspektiv. Arbejdet udmundede i nedenstående opmærksomhedspunkter og anbefalinger.

Underviserperspektiv

- Hent al den hjælp og sparring, du kan få på din skole. Spørg din leder, kollegaer, pædagogisk konsulent el.
- Deltag i pædagogisk sparring underviserne imellem vha. observationer i klasserummene
- Udbred den viden, du har erhvervet
- Du har brug for et minimum af pædagogisk sprog for at kunne deltage. Sørg for at få snakket om pædagogik og didaktik med dine kollegaer. Hav mod til at professionalisere jeres sprog
- Vælg at skrive opgave om noget, der interesserer dig, men som også er relevant og interessant for dine kolleger og din leder. Spørg dem ind til, hvad de tænker om et tema, som du påtænker at skrive om

Ledelsesperspektiv

- Sæt ofte fokus på DEP: Hvem er i gang med hvad. Gerne som et fast punkt på områdemøder
- Spar med underviserne på almene problemstillinger. Vær pennefører og projektleder på det. Hvem gør hvad? Insister på, at dette skal leve
- Betragt ikke DEP som et tjek-punkt, men som en investering. Det er DEP, som er middel. Tænk det ind i de pædagogiske platforme

- Sørg for, at DEP prioriteres og sættes på dagsordenen
- Overvej, hvilke tegn man gerne vil se
- Intro- og outrosamtaler er vigtige
- Hav mod til at sætte pædagogiske emner på dagsordenen. Du behøver ikke at være den klogeste på området eller at have svarene på forhånd
- Bland dig i medarbejdernes deltagelse i DEP. Spørg før, under og efter ind til deres erfaringer, overvejelser, indsigter mm.
- Fortæl medarbejderne, hvad du tænker, at I som afdeling skal blive klogere på. Gå i dialog med medarbejderne om deres valg af emne til opgaveskrivning
- Sørg for, at der bliver givet plads til, at medarbejderne kan fortælle om deres opgaver og indsigter, og efterlad plads til, at indholdet bliver drøftet i medarbejderens team
- DEP skal prioriteres og sættes på dagsordenen. Der skal bruges tid. Der skal tillid og mod til at skabe denne fælles vej – dette skal italesættes. Skab tryghed for dine medarbejdere
- Sæt tid af i underviserens skema og fastsæt tydelige rammer for arbejdet (indhold og struktur)
- Vær tydelig om, om du italesætter og bruger DEP som et middel til et mål (strategisk mål om at blive bedre til f.eks. klasseledelse) og dermed 'bestemme', hvad der skal arbejdes med, eller om underviserne skal bidrage til, hvad der kan bringes i spil fra DEP

Organisationsperspektiv

- Det skal have liv på hele skolen
- Der skal være tid til pædagogisk sparring på områdemøder
- Få lavet et koncept, der understøtter DEP hjemme på skolen
- Beslut det oplagte tidspunkt at starte på DEP. Skal man have lov at være underviser lidt først, eller skal man starte på modulerne fra første dag?
- Lad være at sætte barren for højt
- Der skal være en pædagogisk konsulent, der kan følge med på sidelinjen hele vejen.
- Underviserne skal have en mentor, der kan vejlede i gode tricks og give sparring undervejs. Hjælpen skal aktivt tilbydes.
- Organisér, hvem der er facilitator for DEPunderstøttelse
- Sørg for fælles kompetenceudvikling af de pædagogiske ledere. Hjælp dem med at sparre med hinanden om, hvordan de kan få sat pædagogik på dagsordenen
- Beslut, hvordan man formidler den viden, der opbygges på DEP
- Opbyg et fælles sprog og fælles forståelse for, hvad pædagogik er