

Danish University Colleges

Begejstring - det kommer der, hvor man ser, at det virker” om praksisnær kompetenceudvikling på Produktionsskoler.

Nøttrup, Jonna

Publication date:
2018

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Nøttrup, J. Begejstring - det kommer der, hvor man ser, at det virker”: om praksisnær kompetenceudvikling på Produktionsskoler.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Download policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

”Begejstring- det kommer der, hvor man ser, at det virker”

Om praksisnær kompetenceudvikling på Produktionsskoler.

Praksisnær kompetenceløft med brug af aktionslæring er et forløb med to sideløbende og sammenflettede spor. Det ene spor handler om at kvalificere praksis, gennem at afprøve (aktioner) nye måder at møde eleverne på, eller nye måder at tilrettelægge læring og produktion. Det andet spor handler om at få mere viden om elevernes forudsætninger, og om pædagogik og didaktik, viden som indgår i akademi-, eller diplommoduler. Afprøvnings i praksis suppleres med teoretiske oplæg, der giver ideer til nye afprøvnings osv. Gennemgående er team-samarbejde hvor der reflekteres over aktioner og teoretisk forståelse af praksis.

Af Jonna Nøttrup, Lektor, UCSYD

”Vi kan se, at det virker”

”Begejstring – det kommer der, hvor man ser, at det virker” sådan lød Mortens evaluering, efter første forløb med pædagogisk kompetenceløft for alle ansatte på Haderslev Produktionsskole. Morten er en engageret værkstedslærer, der brænder for de unge mennesker på skolen. Morten er kendt for at have *et godt tag* på eleverne. Han oplevede ikke et presserende behov for pædagogisk og didaktisk viden, da vi i UCSYD blev inviteret til at stå for et kompetenceløft for produktionsskolens medarbejdere. Vi bestræbte os på at skabe en form, hvor forløbet blev vedkommende, praksisnært og udviklende for alle medarbejdere, uanset uddannelsesbaggrund og funktion. Det

blev starten til en model for praksisnært kompetenceløft som er gennemført og videreudviklet på flere Produktionsskoler, og hvor vi arbejder efter seks dogmeregler:

Dogmeregler for praksisnært kompetenceløft

1. Det som medarbejder *kan og gør godt*, skal anerkendes – og bevares.
2. Det som medarbejderne *ved og gør*, skal udvides med *merviden* og flere *flere metoder*
3. *Praksisnære udfordringer* skal styre videns- og metodeudvikling.
4. Aktiviteterne skal være til *gavn for eleverne*.
5. *Alle ansatte* skal deltage
6. *vidensdeling* skal prioriteres

”Aktioner der inddrager eleverne”

”Vi bruger aktioner, der direkte inddrager eleverne, og så bruger vi de redskaber vi har fået Og når vi går fra teori til udførelse og evaluering og kan se det virker... Den proces er vildt fed.”
Carsten (Mekaniker)

Praksisnær kompetenceløft bliver helt bogstaveligt, når der arbejdes med Aktionslæring. Det betyder at produktionsskolens og den enkelte medarbejders daglige udfordringer udgør grundlaget for de teoretiske oplæg. Efterfølgende har medarbejderne individuelt og i teams planlagt aktioner, hvor de afprøver forskellige måder at udføre de daglige opgaver på. På den måde fastholdes værkstedernes faglighed og fagkultur, samtidig med at medarbejdernes pædagogiske handlemuligheder bliver udvidet.

Kim (tømrer) *”Det, at jeg har fået flere forskellige værktøjer, til de forskellige elever – det gør, at jeg føler mig bedre klædt på... Altså man kan ha én elev, der skal lave en mahognikasse – han skal ha meget konkret at vide, hvordan han skal gøre. Og en anden elev – for at han kan lave kassen, så*

skal han selv søge oplysningerne, for at få det lært."

"Undervisning udefra, aktioner og refleksioner i vores teams – det passer til vores skoleform."

Vekselvirkning mellem aktioner, undervisning og den videndeling, der finder sted, når teams reflekterer sammen over deres aktioner betyder meget. Det kan handle om at afprøve nye måder at instruere til opgaver på, eller andre måder at møde eleverne på. Som støtte til refleksionerne i teams, har vi deltaget aktivt i nogle af teammøderne, og har via studieplatformen stillet refleksive spørgsmål til medarbejdernes situationsbeskrivelser. Det er ikke altid let at finde tid til refleksioner i en travl hverdag, omprioritering af indhold i allerede eksisterende møder, kan skabe rum til team-refleksion.

Noget tid vindes ved at gøre hverdagen på nye måder. Kent fra Autoværksted brugte meget tid på elever, der hurtigt glemte instruktionerne. Så Kents aktion gik ud på at skabe nye måder at instruere på, så eleverne hurtigere blev selvkørende. Kent og en gruppe elever fandt frem at lave oversigtstavler, og små videosekvenser af kritiske træk i processen med at samle en bilmotor. Inspirationen fandt Kent i teorien om stilladsering sammen med viden om unges strategier, når de følte sig presset. Kent støtter stadig eleverne, men kan nu fokusere på, at støtte elevernes samarbejdsproces.

Effektivitet handler ikke kun om at gøre instruktioner mere effektive, det handler også om at vejlede i overensstemmelse med elevens behov. Her er kollegial sparring også en virksom metode. Det kan dog være sårbart, hvis der ikke er gode rammer omkring, hvordan det finder sted.

"Når vi sparrer – bliver vi på egen bane"

"Det med at sparrer med hinanden- der var noget frygt og utryghed –var der nogen der blev stødt, når vi gav feedback? Men det er der ikke nogen i vores team, som har følt sig stødt – man bliver på egen bane. Carsten – mekaniker.

Meget teamsamarbejde kan have karakter af arbejdsfordeling, eller at man går efter hurtigt at blive enige. I teamsamarbejdet omkring aktioner er rammen tilrettelagt og trænet i undervisningen, sådan at der blev lagt op til, at der skulle forskellige perspektiver på banen. Ligesom *plads til forskellighed* er en del af produktionsskolernes indbyggede opgave, så blev *forskellighed* en integreret del af samarbejdsformen omkring aktionerne. Det er forhåbentlig sådan at kompetenceforløbet også løfter medarbejderkulturen i en mere refleksiv retning.

"Man sidder måske ved en forløbsamtale og kører sin egen dagsorden, og man tror det fungerer. Men så når der kommer nogen andre øjne ind og giver feedback. Så er det fedt at få konstruktiv feedback, så man kan flytte sig."
Carsten - (mekaniker).

"Eksamen - det er at få tænkt det færdigt"
"Aktionslæring som metode bekræfter os i noget, som vi går og gør – men når vi sætter ord og skrift på til eksamen, så betyder det, at vi også får tænkt det færdigt. Morten – (smed).

Udtalelser som; *"Det er længe siden jeg har gået i skole, - eller skrevet en opgave", "Det med eksamen har aldrig rigtig været mig"*, er ofte kommet i forbindelse med formelle kompetenceløft. I forløbene på produktionsskolerne har vi nøje udvalgt eksamensformen, sådan at det praksisnære også er kommet i centrum ved afslutningen. Aktioner og refleksioner indgår i eksamensopgaven, sådan at eksamen bliver en afrunding af det samlede forløb, og i sig selv bliver en praksisnær læringsproces – *man får tænkt det færdigt!*

Dermed ikke sagt, at det bare glider let at få teorier og begreber ind under huden. Det at læse tekster, eller forstå de læringsvideoer kan være vanskeligt, fordi pædagogik kan opleves som en helt ny og anderledes disciplin. Men de fleste har alligevel oplevet at det har været umagen værd.

"Jeg læste jo ikke så meget, og forstod det måske heller ikke, mens vi havde undervisningen, men nu er jeg virkelig blevet tvunget til at læse, fordi jeg skal skrive den her opgave. Jeg har taget en masse notater, og føler virkelig at jeg forstår det, og kan bruge det når jeg er sammen med eleverne." Lise – (køkkenassistent).

Elever på banen

Erfaringerne med praksisnært kompetenceløft i produktionsskole-regi har været berigende. Ikke alene fordi vi har oparbejdet et netværk af gode kompetente og engagerede forstandere og medarbejdere, men også fordi vi har mødt de elever som er dem der skal have gavn af kompetenceløftet. På forskellige måder, har vi sørget for at eleverne også kom til orde. Vi har arrangeret elev-interviews, talkshows med elever på undervisningsdage og gennemført fremtidsværksteder med elever. Elevernes evaluering af medarbejdernes kompetenceløft er den vigtigste tilbagemelding på, at det virker!

"Jeg ved ikke, hvad det er. Men der er ligesom blevet meget bedre stemning på værkstedet!".
Oliver 19 år.

Følgende Produktionsskoler har deltaget i kompetenceløftet:

- Haderslev Produktionsskole
- Sønderø Produktionshøjskole
- Otterup Produktionshøjskole
- Produktionsskolen, Kolding
- Produktionsskolen, Grindsted

Kontaktoplysninger:

- Doris Larsen, Lektor
Pædagoguddannelsen, UCSYD,
dola@ucsyd.dk
- Jonna Nøttrup, Lektor
Pædagoguddannelsen, UCSYD
jln@ucsyd.dk