

Lektieintegreret undervisning på hf – nyt projekt på VUC

Et nyt tværgående VUC-udviklingsprojekt er netop sat i søen. Projektet sætter fokus på den udfordring, at nogle hf-kursister ikke er godt nok klædt på med hensyn til studievaner, læse- og skrivekundskaber og måske endda lever i sociale omstændigheder, der kan vanskeliggøre lektielæsning.

Projektet er initieret i et samarbejde mellem VUC Videnscenter, GL og Nationalt Videnscenter for Læsning. VUC Hvidovre-Amager, Nordvestsjælland HF og VUC og KVUC deltager i projektet, som er tilrettelagt som et aktionslæringsprojekt, hvor forandringerne skal ske i lærernes egen undervisning gennem en ændret praksis.

Formålet med projektet er udvikling af VUC-lærernes didaktiske kompetencer med fokus på lektieintegreret undervisning. Det skal føre til bedre fastholdelse af og bedre læring for VUC's hf-kursister.

[Læs mere om projektet her.](#)

VUC deler viden 2016

Datoen for VUC Videnscenters konference "VUC deler viden" er nu fundet. Det bliver d. 9. februar 2016. Så sæt allerede nu kryds i kalenderen! Program følger.

Vejledning på VUC – ny viden og nye indsatser

D. 28. september landede der fra Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) en rapport om voksenvejledning. Rapporten handler om, hvordan VUC og erhvervsskoler organiserer og samarbejder med hinanden og andre aktører om den uddannelsesvejledning, som voksne med kort eller ingen uddannelse tilbydes, inden de starter på en uddannelse eller et kursus. Resultaterne vidner både om positive praksisser, men også om en række udfordringer.

En overordnet udfordring er, at sådan som voksenvejledningen er struktureret i dag, findes der ikke ét

Fortsat om vejledning...

samlet vejledningstilbud til voksne, fx på linje med det unge kan modtage i form af UU-vejledningen. Der er tværtimod mange aktører, der hver især løfter en del af opgaven, og det kan blive forvirrende for borgeren, der måske får forskellige oplysninger fra sted til sted. Samtidig er der ikke et lovgivningsmæssigt grundlag, der forpligter uddannelsesinstitutionerne m.fl. til at tage ansvaret på sig - dog gør nogle institutioner det alligevel.

Et udpluk af resultater, der peger i positiv retning:

- Vejledningsindsatsen er mere systematisk og ensartet på VUC, end den er på erhvervsskolerne
- 100 % af VUC'erne tilbyder åben vejledning, og 85 % har et egentligt vejledningscenter
- 73 % af VUC'erne kræver, at deres vejledere har en vejlederuddannelse – det er mere ambitiøst end på erhvervsskolerne, hvor 48 % af skolerne kræver, at deres vejledere er uddannede.

Et udpluk af forbedringspotentialerne:

- VUC-vejlederne bør klædes bedre på mht. deres viden om andre uddannelsesinstitutioners tilbud for at kunne give potentielle kursister en bred og dækkende vejledning
- 85 % af VUC'erne vurderer, at der er behov for et tættere samarbejde med jobcentrene for at sikre borgerne en god uddannelsesvejledning
- Der er generelt et behov for, at vejledere i højere grad møder mulige kursister med en afklarende og udforskende tilgang, som både tager højde for det kursisterne har med i bagagen og det, de vil fremadrettet – ift. job eller anden uddannelse. Her kan VUC's (såvel som erhvervsskolernes) vejledning godt styrkes yderligere.

Se mere og hent [EVA's rapport](#) her.

På VUC kører der netop nu en strategisk indsats ift. at opkvalificere vejledere. Kurset hedder "Ressourceaktiverende vejledning" og fokuserer bl.a. om at udvikle en undersøgende tilgang til det kursisterne kommer med, når de opsøger et VUC. Der er stor tilslutning til kurset, som udbydes igen i forårssemestret.

Her kan du se et [interview med Mads Bab](#), underviser og konsulent, der har lavet kurset for VUC.

Og her udtaler [formanden for Lederforeningen](#) for VUC sig om EVA-rapporten og VUC's interne tiltag.

Hvor ligger du i lederlandskabet?

– Ny forskningsartikel om ledelse på VUC

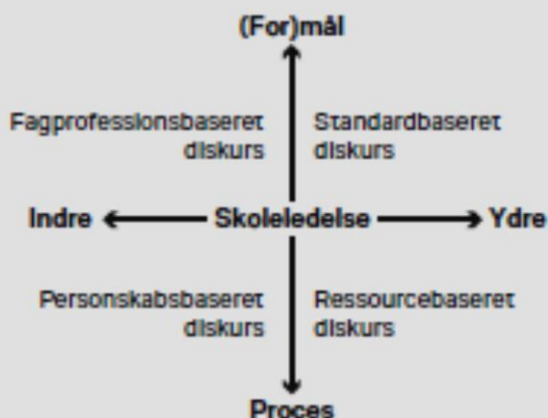
I 2014 og 2015 har en række af VUC's ledere deltaget i kompetenceudvikling med fokus på ledelse af innovative processer og bæredygtig forandring. Kurserne har taget afsæt i aktuelle udfordringer for VUC-sektoren, og gennem dialog og refleksion har indsatsen skullet ruste lederne til at møde og agere i den fremtid, de endnu ikke kender. Kurserne er nu afsluttet, men en række ledernetværk er sat i søen og lever videre på tværs af sektoren.

Ledelsesudviklingen er blevet fulgt af to forskere, lektor Dion Rüsselbæk Hansen og lektor Lars Frode Frederiksen, fra Center for Forskning i Skoleudvikling, SDU. De to har lavet en formidlingsvenlig forskningsartikel, som beskriver væsentlige pointer fra følgeforskningen. [Artiklen kan downloades her.](#)

Artiklens hovedpointe er, at ledere på VUC (og for så vidt ledere i andre dele af uddannelsessystemet) bevæger sig et mineret felt, hvor en række diskurser (måder at tænke på) er styrende for, hvordan og hvor frit den enkelte leder kan agere. Forskerne identificerer fire dominerende diskurser, som man som leder må holde sig for øje og kunne navigere ud og ind af, hvis man skal lykkes internt i organisationen og udadtil ift. eksterne (politiske) krav mv. Som leder er man ikke (altid) selv herre over, hvilken diskurs der hiver i én, men selve bevidstgørelsen af, at diskurserne eksisterer, kan gøre ens lederskab mere reflekteret og handlekraftigt.

De fire diskurser er: Den "standardbaserede diskurs", den "fagprofessionsbaserede diskurs", den "personskabsbaserede diskurs" og den "ressourcebaserede diskurs". Nedenfor er diskurserne illustreret i en figur, som forskerne kalder 'Ledelseskorset':

Figur 1 "Ledelseskorset"



Fokus på professionelle læringsfællesskaber

Det er ikke nyt, det er ikke nemt, det er ikke implementeret fra den ene dag til den anden – men det virker til gengæld! Ledere fra flere af VUC's ledelseslag taler og arbejder i disse dage med begrebet og praksissen 'professionelle læringsfællesskaber', der ifølge forskningen har en målbar effekt på kursisterne læring. D. 15 september var de øverste VUC-ledere og bestyrelsesformænd samlet i København, hvor de hørte SFI's forskningsleder Jørgen Søndergaard fortælle om emnet. Søndergaard beskrev, hvad der kendetegner et stærkt professionelt læringsfællesskab:

- At der hersker en udpræget samarbejdskultur: fælles værdier og en fælles forpligtelse til at handle
- At lærerteams regelmæssigt aftaler egne læringsmål eller problemstillinger, man vil udforske
- At man jævnligt observerer hinandens undervisning.
- At man bruger evalueringer systematisk og gennemfører fælles analyse af resultaterne
- At man gennemfører refleksioner og samtaler med det formål at forstå sammenhængen mellem undervisning og læring og afprøve nye ting i undervisningen
- At man opsøger og anvender evidens og andres gode erfaringer i egen praksis.

Søndergaard pegede på syv vigtige ledelsesopgaver ift. at skabe professionelle læringsfællesskaber:

- Rammesæt og deltag i dybtgående diskussioner med lærere om kursisters læring
- Observér undervisning regelmæssigt
- Skab tryghed omkring den eksperimenterende og undersøgende tilgang til pædagogik
- Fasthold teamets fokus på alle kursisters læring. At flytte fokus fra undervisning til læring kræver vedholdende ledelse
- Støt teamets bestræbelser, når der er behov for ressourcer – fx kontakt til andre VUC'er, forskere, konsulenter mv.
- Fasthold teamet på løbende analyser af kursisters præstationer og på forpligtelsen til at ændre undervisningen, når noget ikke virker godt nok
- Fejr succeser og få teams til at dele deres nyvundne erfaringer med alle øvrige kolleger.

Læs mere i følgende referencer:

- ✓ Vescio, Ross & Adams: *A review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and student learning*, Teaching and Teacher Education 24, 2008.
- ✓ DuFour, DuFour, Eaker & Many: *Learning by Doing. A Handbook for Professional Learning Communities at Work*, Solution Tree Press, second edition 2010.

Den 29. okt. er det de pædagogiske VUC-lederes tur til at tale om professionel lærerudvikling og læringsfællesskaber, når VUC Videnscenter indbyder til temadag, [se mere her.](#)