



# Forsøg med mobile faglærerkorps





## Indholdsfortegnelse

1. Indledning .....	3
2. Erfaringer fra forsøget .....	6
3. Samarbejdet med STARK .....	9
4. Faktorer af betydning for mobilitet.....	11
5. Barrierer for etablering af mobile faglærerkorps.....	14
6. Hvilken form for mobilitet?.....	16
7. Konklusion og perspektivering.....	18
Bilag 1: Projektplan .....	21
Bilag 2: Forløb og metode .....	24
Bilag 3: Deltagende skoler.....	26



## **1. Indledning**

Efteruddannelsesudvalget for byggeri, anlæg og industri (BAI) har igennem Undervisningsministeriets ordinære udviklingspulje 2007, søgt og fået bevilget midler til at gennemføre et forsøg med mobile faglærerkorps. Denne rapport er en afrapportering af forsøget med fokus på de erfaringer som er indsamlet, samt en opsamling og perspektivering af de forslag og problemstillinger som de involverede faglærere og uddannelsesledere har peget på i forbindelse med forsøget. Det bør understreges, at rapportens anbefalinger og konklusioner primært er en afspejling af diskussioner der har været på de to seminarer der har været afholdt i forbindelse med forsøget.

### **Rapportens opbygning**

Rapporten er bygget op så den indledningsvist beskriver baggrund for og formål med forsøget, samt hvilken metode der er gjort brug af i forbindelse med forsøget. I kapitel 2 og 3 gennemgås de konkrete resultater der er kommet ud af forsøget.

I kapitel 4 diskuteres de overordnede faktorer der har betydning for mobilitet generelt, hvorefter kapitel 5 specifikt behandler de barrierer der er for etablering af deciderede mobile faglærerkorps.

I kapitel 6 opstilles tre scenarier for mobilitet inden for AMU-området. Kapitel 7 er konklusion og perspektivering.

Bilagsmaterialet omfatter projektplan, metodebeskrivelse samt oversigt over deltagende skoler.

### **Baggrund**

Der er i dag ikke kompetencer til at udbyde alle de AMU-uddannelsesmål, som skolerne har godkendelse til, på et tilstrækkeligt højt fagligt niveau. Når skolerne kontakter lokale virksomheder for at fortælle om hvilke AMU uddannelser de kan tilbyde, bliver det derfor med afsæt i de kompetencer der p.t. er på skolen. Der findes eksempler på at skoler må afstå fra at udbyde uddannelser som de ellers er godkendt til at udbyde, fordi faglærerne ikke har de fornødne kompetencer.



For at udvide udbuddet på den enkelte skole kan det derfor være hensigtsmæssigt at nogle af de faglærere som har særlige kompetencer inden for et fagområde, indimellem også underviser på andre skoler end deres egne.

Nogle uddannelsesmål er så specialiserede, at kun ganske få faglærere i landet kan undervise i dem og det betyder selvsagt at nogle arbejdsmarkedsuddannelser, og herved fagområder, er så personafhængigt, at uddannelsesmålet må nedlægges, hvis en lærer fx går på pension.

Udover at udvide skolernes faglige udbud, kan udvekslingen af faglærere også benyttes for at sikre bredden i skolens udbud. Det er således ikke kun inden for meget specialiserede områder, at en udveksling kan være relevant.

Endelig kan udvekslingen af faglærere generelt være med til at styrke og/eller skabe netværk og til at smidiggøre AMU-systemet. BAI har på den baggrund søgt penge til at gennemføre et pilotprojekt hvor en model for udveksling af faglærere på tværs af en række skoler afprøves og evalueres.

Udveksling af faglærere kan altså tjene et dobbelt formål, dels at andre skolers AMU-deltagere kan få gavn af en faglærers specifikke kompetencer, dels at disse kompetencer videregives til andre faglærere. Skolernes faglærere vil sjældent have kompetencer til at dække samtlige udbud inden for de FKB'ere som skolen er godkendt til at udbyde. Det kan resultere i at virksomheder og potentielle AMU-deltagere henvender sig forgæves til en relevant skole, og det kan give indtryk af, at AMU fungerer trægt og ufleksibelt. I lyset heraf, ligger idéen med at etablere mobile faglærerkorps lige for.

## **Formål**

Et velfungerende arbejdsmarkedsuddannelsessystem afhænger i høj grad af, at de uddannelsesstilbud som skolerne er berettigede til at udbyde, rent faktisk også udbydes i det omfang de efterspørges af virksomhederne så der er balance mellem udbud og efterspørgsel. Derudover er det vigtigt at virksomheder og enkeltpersoner ser AMU-systemet som det naturlige og indlysende valg når de skal have udviklet medarbejdernes kompetencer. Derfor er forsyningssikkerhed et helt centralt begreb og en af måderne at opnå forsyningssikkerhed er, at skolerne samarbejder og låner undervisere ud til hinanden.



Formålet med forsøget med et mobilt faglærerkorps er at indhente konkrete erfaringer med udveksling af faglærere på tværs af skolerne og evt. på tværs af fagområder samt at identificere og eliminere de forskellige barrierer der kan forhindre en sådan udveksling. Forsøget har endvidere haft til formål at etablere og styrke netværk på tværs af skolerne og de to fagområder der deltager i forsøget (murerfaglærere og tømrerfaglærere), samt at diskutere mobilitet generelt.

### **Dokumentation og metode**

Rapportens anbefalinger og diskussioner er baseret på to seminarer samt de løbende tilbagemeldinger fra deltagerne. På det indledende seminar (igangsættelsesseminaret) diskuterede deltagerne barrierer og fremmede faktorer i forbindelse med etablering af mobile faglærerkorps og udveksling af faglærere generelt. I selve forsøgsfasen har BAI fået enkelte skriftlige tilbagemeldinger fra deltagerne og har desuden været i løbende telefonisk kontakt med de fleste deltagere. På det afsluttende seminar blev forsøget evalueret. Derudover diskuterede deltagerne scenarier og formulerede anbefalinger.

Den omstændighed, at der blev afholdt færre mobile forløb end forventet, betød at det afsluttende seminar fik meget fokus på barrierer for mobiliteten. Imidlertid gav dette også anledning til at diskutere mobilitet mere generelt og ikke udelukkende i forbindelse med mobile faglærerkorps. På den måde blev mobilitet i forbindelse med arbejdsmarkedsuddannelser diskuteret meget bredt og dette er også afspejlet i denne rapports anbefalinger og konklusioner.

### **Metodiske overvejelser**

For at få et realistisk billede af de muligheder og barrierer der er i forbindelse med etablering af mobile faglærerkorps, har BAI valgt at sætte rammerne for korpsets etablering, men at styre udvekslingen så lidt som muligt. Dette er gjort ud fra en række overvejelser. Først og fremmest ønskede BAI at mindske de økonomiske barrierer, da økonomi ofte vil være en markant barriere i forbindelse med nye initiativer. Derimod anså BAI det for at være problematisk at koordinere indsatsen mellem skolerne, da forsøget netop har haft til formål at indhente gode eksempler på hvordan den praktiske udveksling kan fungere uden en koordinerende instans.



De deltagende faglærere er udpeget af konsulenterne for de faglige udvalg. Der er ikke tale om tilfældigt udvalgte deltagere, men netop deltagere som måtte formodes at have interesse for at øge mobiliteten. Det betyder selvsagt at deltagerne i forsøget ikke udgør et repræsentativt udsnit af faglærere. Denne fremgangsmåde blev valgt, i lyset af, at det på mange skoler, netop er "ildsjælene" der prioriterer efteruddannelse og i håb om derved at opnå en vis aktivitet.

Endelig skal det bemærkes, at de to fagområder der er omfattet af forsøget – murerfaget og tømrerfaget - ikke har tradition for efteruddannelse. Aktiviteten inden for disse to områder er altså som udgangspunkt lav.

## **2. Erfaringer fra forsøget**

Forsøget med mobile faglærerkorps resulterede i forskellige konkrete udvekslingsaftaler og i et større projekt hvor fire skoler indledte et samarbejde med STARK.

På det afsluttende seminar blev forsøgets resultater evalueret og deltagerne pegede især på, at netværksdimensionen i forsøget har bidraget positivt til en større mobilitet inden for området. I det hele taget efterlyste flere deltagere netværksfora både indenfor og på tværs af fagene, dels for at kunne inspirere hinanden på tværs af faggrænser, dels for at styrke de personlige netværk, kendskabet til hinandens kompetencer for derved at smidiggøre en løbende udveksling af faglærere.

Da forsøget blev indledt, blev den økonomiske dimension i forbindelse med udveksling, anset som en meget væsentlig barriere. I lyset af forsøgets erfaringer, må dette dog nuanceres noget. Den økonomiske barriere blev netop fjernet i forsøget – idet alle udgifter til transport og evt. logi blev dækket igennem projektet. Når der på trods heraf ikke var større aktivitet handlede det ifølge deltagerne om en række andre faktorer, hvoraf manglende opbakning fra ledelsen og logistiske problemer og generel manglende deltagertilslutning til kurserne er de mest fremtrædende.



I forbindelse med forsøget med mobile faglærerkorps blev følgende kurser gennemført:

KURSETS NAVN	VARIGHED	AFHOLDT ANTAL GANGE	FAGLÆRERENS HJEMSKOLE	GÆSTESKOLE/VIRKSOMHED
Dampspærre-montering i væg-, loft- og tagkonstruktion	1 dag	Afholdt tre gange	Roskilde Tekniske Skole	STARK Trælast og Byggecenter
Tagkonstruktioner – montering af taglægter	0,5 dag	Afholdt en gang	Svendborg Erhvervsskole	Selandia – Center for Erhvervsrettet Uddannelse
Skimmelsvamp	1 dag	Afholdt to gange	Hansenberg	Erhvervsakademiet Nordsjælland – afholdt på virksomhed
Terrazzo	5 dage	Afholdt en gang	Selandia – Center for Erhvervsrettet Uddannelse	EUC Nord

- **Dampspærre – montering i væg-, loft- og tagkonstruktion**

Kurset blev afholdt tre gange og var resultatet af et samarbejde mellem Roskilde Tekniske Skole (tømrerafdelingen) og STARK Trælast og Byggecenter (mere om dette samarbejde senere).

- **Tagkonstruktioner – montering af taglægter**

Kurset blev varetaget af en faglærer fra Svendborg Erhvervsskole (tømrerafdelingen) og var resultatet af et samarbejde mellem Svendborg Erhvervsskole og Selandia – Center for Erhvervsrettet Uddannelse. Selandia var blevet kontaktet af en virksomhed som ønskede et kursus i montering af taglægter. De kontaktede herefter en faglærer fra Svendborg som indvilgede i at afholde kurset og foreslog at Selandia lod en af deres egne faglærere følge kurset for at kunne afholde kurset i fremtiden. I sin tilbagemelding foreslår den deltagende faglærer, at skolerne prioriterer at sælge "uddannelsespakker" til virksomhederne, idet flere AMU-uddannelser med fordel kan sammensættes til længere forløb, eller kursusrækker. Dette vil give mulighed for, at skolerne og





virksomhederne indgår i forpligtende samarbejde hvor AMU kan komme til at spille en afgørende og systematisk rolle i forbindelse med kompetenceudvikling af virksomhedens medarbejdere.

- **Skimmelsvamp**

En faglærer fra tømrerafdelingen på Hansenberg blev kontaktet af Erhvervsakademiet Nordsjælland som havde fået en henvendelse fra en virksomhed. Kurserne blev afholdt i virksomheden, men Erhvervsakademiet Nordsjælland stod for alle praktiske forhold, herunder materiale til kurset. Udvekslingen foregik gnidningsfrit og faglærerens tilbagemelding var, at det havde været en god oplevelse at gennemføre kurserne og et dejligt afbræk i hverdagen.

- **Terrazzo**

Kurset blev afholdt på EUC Nord (murerafdeling) af en faglærer fra Selandia i samarbejde en af skolens egne faglærere.

## Opsamling

Hvis målsætningen om, at hver deltagende faglærer i forsøget skulle afholde to kurser, holdes op imod de faktisk afholdte forløb, er resultatet temmelig nedslående. BAI kontaktede flere gange deltagerne og opfordrede dem til at indgå aftaler på tværs af skolerne, ligesom andre skoler end de deltagende blev orienteret om mulighederne for at få tilskud gennem forsøget, hvis de benyttede en af de deltagende faglærere. Der var mange forklaringer på den ringe aktivitet, hvoraf de mest hyppige kan genfindes i afsnittet om barrierer for mobile faglærerkorps.

Der er næppe tvivl om, at antallet af udvekslingsaftaler kunne have været større, hvis koordineringen var blevet varetaget centralt, således at fx BAI havde defineret en turnusordning for deltagerne. Dette ville imidlertid ikke afspejle det reelle behov for udveksling hvorved forsøgets præmis om, bl.a. at afdække de faktiske behov, ville gå tabt.

På det afsluttende seminar fyldte diskussionen af barrierer for mobilitet en del. Deltagerne havde dog også en meget konstruktiv og fremadrettet tilgang til at diskutere mobilitet generelt. Der var bred enighed om, at mobilitet og samarbejde på tværs af





skolerne er en nødvendighed for at kunne sikre forsyningsikkerheden og den service som virksomhederne må kunne forvente. Deltagerne pegede på øget samarbejde som den primære vej til at sikre mobiliteten, såvel på institutionsniveau som på faglærerniveau. Kendskabet til hinanden, styrkelse af eksisterende netværk og etablering af nye, blev igen og igen fremhævet som den primære faktor af betydning for mobilitet og samarbejde. I kapitel 4 gennemgås nogle af de faktorer der i øvrigt har betydning for mobiliteten. I det følgende kapitel præsenteres samarbejdet mellem STARK og fem skoler. Eksemplet viser netop, at skolerne ved at indgå samarbejdsaftaler med hinanden, kan opnå større aktivitet og systematisk i forbindelse med skolens efteruddannelsesindsats.

### **3. Samarbejdet med STARK**

Som det fremgår af ovenstående, afholdt Roskilde Tekniske Skole (RTS) i begyndelsen af 2008 tre kurser i Dampspærre- montering i væg-, loft- og tagkonstruktion. Kurserne blev afholdt i samarbejde med STARK. Kurserne kom i stand ved, at en trælastdirektør fra Tarm kontaktede den faglærer på RTS som havde udviklet kurset. I første omgang blev faglæreren kontaktet for med henblik på at han skulle holde et oplæg om tæthed i bygninger. Faglæreren foreslog, at udbyde et kursus i STARKs lokale afdeling i Tarm. Kurset blev afholdt to gange og efterfølgende gentaget i den lokale STARK afdeling i Maribo.

Kurserne fik så positive tilbagemeldinger, at direktionen i STARK ønskede at indgå i et samarbejde med RTS om at få afholdt kurset, samt et stilladskursus over hele landet. STARK råder over 83 forretninger i hele landet og RTS kunne ikke løfte denne opgave alene.

RTS besluttede derfor at gøre brug af det netværk der var etableret gennem forsøget med det mobile faglærerkorps. RTS tog kontakt til fire andre skoler:

- EUC-Nord,
- EUC-Midt,
- EUC-Vest og
- Svendborg Erhvervsskole.



De fem skoler var alle interesserede i at indgå i et forpligtende samarbejde med STARK, og med RTS som koordinator, delte de landet op imellem sig, så skolerne primært skulle dække deres egen region. RTS forestod den overordnede koordinering og den primære kontakt til STARKs ledelse. Det var også RTS og STARK der sammen udstak retningslinjerne for hvordan samarbejdet skulle fungere.

Når skoler indgår i et så forpligtende samarbejde med en privat leverandør, er det vigtigt at opstille en række etiske forudsætninger for samarbejdet. I dette tilfælde måtte skolerne sikre sig, at samarbejdet ikke blev et ensidigt reklamefremstød for STARKs produkter, og at underviserne kunne anbefale de bedste materialer uden at skele til STARKs aktuelle vareudbud. Her var det en stor styrke, at samarbejdet blev koordineret, så rammerne for samarbejdet ikke skulle forhandles fra gang til gang.

Alle skolernes undervisere der skulle varetage undervisningen, blev samlet på STARKs uddannelsescenter hvor faglæreren fra RTS gennemgik kurserne og materialet. Det betød at den udbudte undervisning blev afstemt og, at de undervisere der ikke før havde undervist i kurserne blev opkvalificeret.

Samarbejdet mellem de fem skoler og STARK omfatter nu i alt 12 AMU uddannelser og koordineres fortsat fra RTS. Derudover ønsker STARK at sende alle deres egne medarbejdere på de samme uddannelser som afholdes i STARKs afdelinger. I den forbindelse har RTS afholdt internatkurser på deres egen skole hvor STARKs medarbejderne den første dag deltager i fx dampspærrekurset og den næste dag i et Kunde – leverandørkursus.

### **Opsamling**

De foreløbige erfaringer fra samarbejdet mellem de fem skoler og STARK er meget positive og peger samtidig på, at mobilitet og samarbejde kan forstås langt bredere end det oprindeligt var formuleret i forsøget. Samarbejdet mellem de fem skoler blev indledt, da opgaven voksede til et omfang som RTS ikke havde mulighed for at løfte alene. Den omstændighed, at der har været en fast tovholder – i dette tilfælde forankringen på RTS – har uden tvivl været medvirkende årsag til at logistikken, og de overordnede retningslinjer for samarbejdet er faldet på plads. De fire skoler har desuden fået udviklet et netværk som de vil benytte i forbindelse med andre efteruddannelsesaktiviteter.



Man kan selvfølgelig undre sig over, at det er muligt at samle så mange deltagere når kurset afholdes i en trælasthandel frem for på skolen. Det kan der være mange grunde til, først og fremmest skyldes det sandsynligvis, at håndværkerne og mestrene har deres gang i trælasthandelen, men ikke på skolen. Netop de to faggrupper - tømrere og murere - udmærker sig ved at have en meget begrænset efteruddannelsesaktivitet. På den måde kan kurser, afholdt i den lokale trælasthandel, være en anledning til at gøre opmærksom på hvilke muligheder AMU rummer, både på skolerne og som virksomhedsforlagt undervisning.

#### **4. Faktorer af betydning for mobilitet**

I dette kapitel bliver de faktorer der har betydning for etablering af mobile faglærerkorps - og mobilitet generelt - gennemgået. Derefter fokuseres specifikt på barrierer i forbindelse med etablering af mobile faglærerkorps. Faktorerne og barriererne er delvist overlappende, men gennemgås for overskuelighedens skyld enkeltvis i det følgende.

##### **AMU som indsatsområde**

Helt overordnet alle andre faktorer og en betingelse for mobilitet imellem faglærerne er det, at AMU prioriteres som indsatsområde på den enkelte skole. AMU må ikke reduceres til aktiviteter som særligt ihærdige faglærere kan kaste sig over, når de har tid i deres øvrige skema. Det er vigtigt at skolerne engagerer samtlige faglærere i aktiviteterne, synliggør skolens tilbud og investerer i opsøgende arbejde i forhold til virksomhederne i lokalområdet.

Hvis skolen således er gearret til at løfte den opgave som de har påtaget sig i forbindelse med AMU både internt på skolen og i samarbejdet med andre skoler, vil mobiliteten i mange tilfælde opstå naturligt.

##### **AMU lærernes kompetencer**

Mange faglærere underviser både på EUD forløb og på AMU uddannelser. Det er/eller kan være to meget forskellige målgrupper at undervise og for en faglærer der primært underviser unge på en EUD, kan det være en stor udfordring at skulle undervise voksne som i nogle tilfælde har en omfattende faglig viden om området.



Nogle faglærere ser det som en forfriskende afveksling at undervise voksne, andre kan være utrygge ved at undervise denne gruppe. Hvis en faglærer ser det som en overvindelse at undervise voksne, vil det være en endnu større overvindelse at fungere som mobil faglærer. De faglærere som pt. fungerer mobilt må da også betegnes som faglærere med selvtillid og som ildsjæle, der ikke går af vejen for yderligere udfordringer.

Forsøget har kun indirekte haft til formål at opkvalificere skolens egne undervisere, men det er tilsyneladende en afledt effekt af en øget mobilitet, idet gæsteskolene kan vælge at en eller flere af skolens egne undervisere følger gæsteunderviseren.

Hvis faglærerne skal have lyst til at påtage sig de nye og anderledes udfordringer, som mobiliteten indebærer, vil en generel opkvalificering af faglærerne, ganske givet have en positiv afsmittende effekt på denne. Det kan fx være ved at etablere "følordninger".

### **Logistik**

De logistiske opgaver og problemstillinger der er forbundet med at etablere mobile faglærerkorps skal håndteres så smidigt som muligt. Det betyder at ansvarsfordelingen i forhold til hvem der gør hvad, skal være klar og gennemskelig. Hvis en faglærer gennemfører et kursus på en anden skole, skal gæsteskolene derfor påtage sig at alle praktiske forhold i forbindelse med lokale, undervisningsmateriale, indkvartering, tilmelding mv. er i orden, medmindre andet specifikt aftales med gæsteunderviseren.

I forhold til faglærerens egen skole, må ledelsen påtage sig ansvaret for evt. logistiske opgaver der måtte være på skolen, når faglæreren ikke er til stede.

Dette betyder selvsagt at ledelsen på både faglærerens egen skole og på gæsteskolene må påtage sig et stort ansvar i forbindelse med udvekslingen og det er uden tvivl en af de væsentligste barrierer for etableringen af mobile faglærerkorps.

### **Opbakning fra ledelsen**

Udveksling af faglærere på ad hoc basis vil formentlig forekomme selv om man ikke etablerer deciderede mobile faglærerkorps. Hvis man derimod ønsker at systematisere udvekslingen, er det skolernes ledelser der skal påtage sig ansvaret og prioritere dette som et strategisk indsatsområde. Derudover skal den enkelte faglærer som indgår i



corpset bakkes op, bl.a. ved at ansvaret for at "udfylde huller" m.v. (som tidligere nævnt) entydigt er placeret hos ledelsen og, at faglæreren i øvrigt tilskyndes til at prioritere disse aktiviteter. Dette er en stor udfordring idet ledelsen først og fremmest skal varetage skolens egne interesser. Det er derfor vigtigt, at skolen selv trækker på andre skolers mobile faglærere, da alle herved kan profitere af udvekslingen. Dette betyder dog, at skolerne skal opleve at der er en balance i forhold til "udlån" af undervisere og at alle skoler får lige meget ud af at have undervisere i korpset.

### **Incitament for faglærerne**

Der vil altid være ildsjæle som er parate til at investere tid og kræfter på at udbrede deres fag og viden. Nogle faglærere ser deltagelse i mobile faglærerkorps som en måde at styrke deres personlige og faglige netværk, eller som en del af en personlig udvikling. For andre vil det kræve, at der er et tydeligt incitament – fx af økonomisk karakter hvis de skal deltage.

Under alle omstændigheder er det væsentligt at der enten skabes fordele eller at de fordele der er forbundet med deltagelsen, tydeliggøres.

### **Kultur**

Hvis udvekslingen af faglærere og samarbejdet på tværs af skolerne skal styrkes, kræver det (jf. ovenstående) at der skabes en kultur på skolerne og på tværs af skolerne, hvor dette en naturlig del af skolernes aktivitet og af faglærernes arbejdsopgaver. Da der kun i relativt begrænset omfang har været systematisk udlån/udveksling af undervisere, er det ikke en del af den nuværende kultur på skolerne.

For at etablere og understøtte en kultur hvor man gerne udlåner undervisere eller indgår i samarbejde med andre skoler om at løfte en fælles opgave, er det vigtigt at skolens ledelse klart melder ud, at det er den vej man ønsker at gå. De gode eksempler skal frem i lyset og faglærerne imellem skal støtte hinanden i den kulturændring det kan være, at skulle være opsøgende, udviklingsorienteret og forandringsparat.

Kulturen på og imellem skolerne skal være præget af, at man sammen søger at løfte den samfundsopgave det er, at uddanne og kvalificere faglærte og ufaglærte inden for byggeri- og anlægsbranchen.



En måde at styrke denne kultur på, er ved at styrke netværk på tværs af skoler og fag generelt, hvilket også var et udtalt ønske blandt de deltagende faglærere og uddannelsesledere i forsøget.

## **5. Barrierer for etablering af mobile faglærerkorps**

I dette afsnit ser vi nærmere på nogle af de barrierer der kan være forbundet med at etablere deciderede faglærerkorps. Udveksling og samarbejde mere generelt behandles i afsnittet "Hvilken form for mobilitet?".

De undervisere der har deltaget i forsøget med mobile faglærerkorps, må i høj grad betegnes som ildsjæle inden for deres område, ligesom de alle har afstemt deres deltagelse med skolernes ledelse. Derfor må en række af de barrierer der behandles i dette afsnit, forventes at være mindre markante for denne gruppe end for faglærere generelt.

### **Manglende prioritering af AMU**

På nogle skoler fylder aktiviteterne i forbindelse med AMU forbløffende lidt. De faglærere som har en særlig interesse for området, kan afholde undervisningsforløb i det omfang de har ressourcer til det, men det er ofte ikke et krav fra ledelsen, at en faglærer skal undervise på andet end EUD. Det betyder i praksis at de initiativer der har med AMU at gøre, bliver nedprioriteret i forhold til skolens øvrige opgaver. På en skole med en sådan kultur, vil det være overordentligt vanskeligt for en faglærer at fungere mobilt, idet han typisk vil blive mødt med de problemer hans mobile aktiviteter vil afstedkomme for kolleger og ledelse. På den måde bliver det et meget individuelt projekt for den enkelte faglærer, og sandsynligheden for at en faglærer vil fortsætte sine udadvendte aktiviteter vil på sigt være minimale.

Selvom ledelsen er positivt indstillet i forhold til, at en faglærer tager udadvendte initiativer som indebærer en vis mobilitet, har det kun begrænset effekt hvis det ikke afspejler at AMU er et defineret indsatsområde for skolen. Når skolen har AMU som indsatsområde, er den udadvendte og opsøgende faglærer en slags pioner, hvis der derimod er velvilje, men ikke konkret opbakning er faglæreren en ildsjæl, som muligvis vil indstille sine aktiviteter hvis det får for store personlige og ressourcemæssige omkostninger.



## **Kompetencer**

I de tilfælde hvor en faglærer har meget specialiserede kompetencer inden for et eller flere fagområder, og hvor disse kompetencer er efterspurgt på andre skoler, foregår der i et vist omfang allerede udveksling. En del af de faglærere som indgår i forsøget, er således relativt ofte udlånt til andre skoler. Ofte foregår udvekslingen ved, at faglærerne kender hinanden og at skolerne således ved, at de kan henvende sig til en given underviser hvis de mangler kompetencer inden for et specifikt område.

Når kompetencer alligevel figurerer som en barrierer er det fordi det netop kræver, en stor faglig sikkerhed, at "rejse ud" med sin viden. Ét er at have de fornødne faglige kompetencer, men det kræver også personlige kompetencer og selvtillid, at stille sin viden til rådighed uden for de vante omgivelser.

## **Logistik**

Formålet med etablering af mobile faglærerkorps er netop at mindske en række af de logistiske problemer i forbindelse med udveksling af faglærere. Men da det sjældent vil være to undervisere der samtidig bytter lige over, vil de logistiske problemer næppe forsvinde fordi man institutionaliserer et eller flere korps. De tilbagemeldinger som er kommet fra deltagerne i forsøget peger på fleksibilitet, smidighed og velvillighed i et ikke ubetydeligt omfang. Spørgsmålet er om de logistiske problemer løses bedre ved, at skolerne indgår uformelle aftaler med hinanden om udlån af undervisere og evt. sammenlægning af hold.

## **Manglende incitamenter**

Den ekstra indsats der er forbundet med at stille sig selv og sin viden til rådighed for andre end den skole man er ansat på, lønner sig ikke nødvendigvis. Det er med andre ord ikke (nødvendigvis) en arbejdsopgave som lønner sig hverken økonomisk eller på anden vis. Når udvekslingen alligevel forekommer, skyldes det oftest at underviserne ser andre fordele ved udvekslingen, herunder kontakt til kollegaer, personlig udfordring eller ganske enkelt ser det som en behagelig afveksling i dagligdagen.

## **Manglende opbakning fra ledelsen**

Hvis en mobil faglærer ikke bakkes op af sin ledelse, vil de øvrige barrierer slå kraftigt igennem. Ledelsens opbakning er væsentlig på flere planer, men først og fremmest er det af stor betydning for den enkelte, at det (ekstra) arbejde der er forbundet med at





være mobil og fleksibel, rent faktisk påskønnes og værdsættes af ledelsen. Hvis faglæreren oplever, at mobiliteten er besværlig for skolens ledelse og for kollegerne, vil det kun være de aller mest ihærdige ildsjæle der fortsat prioriterer de aktiviteter der kræver en ekstra indsats.

## 6. Hvilken form for mobilitet?

At mobiliteten blandt skoler og faglærere skal og bør styrkes var der på begge seminarer udbredt enighed om. Dels er det en fordel for den enkelte skole, men også de deltagende faglærere ser det som en mulighed for at styrke sit netværk og som en mulighed for faglig og personlig udvikling.

Imidlertid er de faglærere der deltog i forsøget næppe repræsentative for hele standen, da de netop er udvalgt på baggrund af deres interesse for at øge mobiliteten. En del faglærere vil sandsynligvis ikke opfatte det som en positiv udfordring, men tværtimod som en belastning at skulle forholde sig til en række logistiske udfordringer i forbindelse med transport, ophold, materialer m.v.

En hel oplagt anbefaling fra deltagerne er, at den skole som modtager en gæsteunderviser påtager sig at ordne alle praktiske forhold i forbindelse med udvekslingen. Dette minimerer besværet og gør udvekslingen smidig for såvel den mobile faglærer som for hans skole og frem for alt efterlader det et indtryk af at faglæreren er velkommen og at skolen sætter pris på det besvær der er forbundet med at undervise på en anden skole.

Hele diskussionen om et mobilt faglærerkorps rejser imidlertid også diskussionen om mobilitet i det hele taget. Er det fx nødvendigvis faglærerne der skal være mobile, eller kan deltagerne lige så vel flyttes til der hvor den ønskede undervisning udbydes.

Da en væsentlig barriere har vist sig at være problemer med få deltagere nok til at oprette og gennemføre hold, vil et øget samarbejde på tværs af skolerne være et helt oplagt og naturligt skridt i forhold til at styrke forsyningssikkerheden generelt. Hvis skolerne på denne måde kan enes om at koordinere deres tilmeldinger, så to "halve hold" – der må aflyses, sammenlægges til et hold på den af skolerne der har flest tilmeldinger. Øget mobilitet kan groft sagt opdeles i følgende tre scenarier:



### **Central styring og koordinering**

Resultaterne fra forsøget peger i retning af, at en permanent etablering og systematisering af mobile faglærerkorps bedst vil kunne understøttes ved at mobiliteten koordineres og styres centralt. Spørgsmålet er imidlertid om det praktisk kan lade sig gøre, da en række helt lokale forhold altid vil have betydning for om udvekslingen er praktisk mulig. Det betyder at en central koordinerende instans kan forekomme bureaukratisk og være med til at besværliggøre udvekslingen frem for at gøre den mere smidig.

En anden mulighed er, at der tænkes i mobilitet, men ikke nødvendigvis i mobile faglærere. Hvis skolerne samarbejder om koordineringen af deres uddannelser vil det sandsynligvis resultere i, at færre kurser aflyses.

Murerfaget har besluttet at oprette et kompetenceregister/en kompetencebank med det formål at faglærernes kompetencer bliver synlige på tværs af skolerne. Dette vil muliggøre at en skole kan tage direkte kontakt til en anden skole/faglærer som har de efterspurgte kompetencer. Murerne vil derudover benytte registeret "kompetencebanken" i forbindelse med en generel kvalificering af murerfaglærere, således at de konkrete spidskompetencer bliver videreført.

### **Regionalt samarbejde**

Hovedparten af de deltagende faglærere og uddannelsesledere var enige om, at en regional udveksling af faglærere vil være den mest oplagte mulighed. Samtidig indebærer dette paradoksalt nok en af de væsentligste barrierer idet skoler inden for den samme region oplever at være i et konkurrenceforhold med hinanden. På den ene side ses samarbejde på tværs af skolerne som en oplagt mulighed for at kunne styrke regionen samlet set, men på den anden side som en mulig trussel for den enkelte skole – hvorfor hjælpe naboskolen, hvis det kan betyde at de "løber med kunderne".

### **Bilaterale udvekslingsaftaler**

En mulighed er også at skolerne indgår bilaterale aftaler med hinanden om såvel udveksling af faglærere som samarbejde i forbindelse med forsyningssikkerhed. Flere skoler har allerede i dag mere eller mindre formaliserede samarbejdsaftaler, men også samarbejde på faglærerniveau er relativt udbredt. Hvis sådanne samarbejdsaftaler skal udbygges må skolernes netværk styrkes på alle niveauer.



## 7. Konklusion og perspektivering

Forsøget med et mobilt faglærerkorps har medført enkelte konkrete aftaler på tværs af skolerne. Der har været en del fokus på hvilke barrierer der er for at etablere et permanent korps og konklusionen må i grove træk være, at etablering af et decideret korps er at "skyde over målet" i forhold til de reelle behov.

Det store samarbejdsprojekt med STARK viser, at mobilitet kan have mange former, og er et godt eksempel på hvordan samarbejde på tværs af skolerne kan øge den enkelte skoles aktiviteter og styrke netværk på tværs af skole og fag.

Den overordnede konklusion på projektet er, at der er et stort behov for samarbejde og fleksibilitet skolerne imellem. Et eller flere faglærerkorps kan muligvis blive etableret på sigt, men det vil i første omgang kunne afstedkomme flere logistiske og administrative problemer, end det løser problemerne med forsyningssikkerhed på den enkelte skole. Derfor må den primære lære af forsøget være, at skolerne skal prioritere samarbejde i langt højere grad end vi ser det i dag. Eksemplet fra STARK viser tydeligt, at når flere skoler går sammen om at løse en konkret opgave, så bliver resultaterne langt mere synlige og vidtrækkende, end når skolerne af forskellige grunde undlader at indgå samarbejde med hinanden.

Hvis skolerne skal kunne profitere af AMU kræver det, at efteruddannelse gøres til et decideret indsatsområde. Med den aktuelle krise inden for byggebranchen og nedgangen i EUD-elever, vil det for mange skoler være naturligt at prioritere skolens AMU-aktiviteter og at ruste underviserne til at kunne og turde løfte den opgave det er at undervise voksne fagfæller. Det er væsentligt at skolernes ledelser er opmærksomme på, at det for mange faglærere kan være en stor udfordring at påtage sig denne opgave, og det er derfor vigtigt at skolerne har forståelse for, at det er en opgave der skal forberedes og belønnes. En øget fokusering på skolernes efteruddannelse vil uden tvivl have en positiv afsmittende effekt på skolens øvrige aktiviteter – ikke mindst de skoler der også udbyder EUD, i form af meget motiverede og opdaterede undervisere. Det er væsentligt at skolerne bakker op om de undervisere der er parate til at arbejde mobilt og tværgående med AMU. Denne opbakning kan meget vel være håndgribelig økonomisk, men det er også vigtigt på andre måder at signalere at det er et arbejde der værdsættes, ligesom det er vigtigt at der internt på



skolen fokuseres på at få fortalt og formidlet "de gode historier" for at inspirere og "skubbe på" i forhold til nye initiativer.

Hvis skolerne prioriterer AMU indsatsen og målrettet arbejder på at udvide udbuddet og sammensætte fleksible løsninger til virksomhederne, vil der næppe være behov for at tale om mobile faglærerkorps. Man kan sige det sådan, at mobile faglærerkorps er den løsning man kan gribe til for at dække over den omstændighed at AMU fylder for lidt i skolernes aktivitet. Ideelt set skal alle undervisere indgå i et landsdækkende korps af mobile faglærere, og opfatte det at være mobil og fleksibel, som en naturlig og selvfølgelig del af deres virke. Hvis mobiliteten begrænses til de få ildsjæle, vil disse hurtigt brænde ud og indsatsen vil igen blive minimeret.

De skoler som ikke har AMU som indsatsområde, risikerer at miste potentielle kunder, som i stedet vælger at kontakte andre skoler som kan og vil løfte opgaven. Det er i højere grad denne form for mobilitet der, efter al sandsynlighed, vinder frem. De enkelte skoler har med andre ord ikke krav på de potentielle lokale kunder og skoler i andre dele af landet kan med god ret operere mobilt. Det er ikke mindst på den baggrund, at det for alle parter er formålstjenligt at skolerne indgår samarbejdsaftaler med hinanden.

Hvis en skole får en henvendelse fra en virksomhed om en opgave, som skolen på nuværende tidspunkt ikke kan løse, er der således tre muligheder:

- Hvis virksomheden kan vente, har skolen mulighed for at uddanne sine egne faglærere til at løfte opgaven.
- Skolen kan trække på en faglærer fra en anden skole og i den forbindelse lade en af deres egne undervisere være "føl" hos den tilrejsende faglærer
- Skolen kan fortælle virksomheden hvilken anden skole der vil være i stand til at løse opgaven her og nu.

Under alle omstændigheder er det væsentligt at skolen udviser den service det er, at hjælpe den pågældende virksomhed med at få uddannet sine medarbejdere med så lidt besvær som muligt. På den måde vil skolen, selv om opgaven evt. videregives til en anden skole, være en troværdig samarbejdspartner for virksomheden, hvilket igen vil være givtigt for et senere samarbejde.



Den enkelte skole bør i forhold til AMU, se sig selv som en del af den helhed som den landsdækkende efteruddannelsesindsats udgør for faglærte og ufaglærte.



## Bilag 1: Projektplan

### Forsøg med mobile faglærerkorps

#### Baggrund

Der er i dag ikke kompetencer til at udbyde alle de AMU-uddannelsesmål som skolerne har godkendelse til på et tilstrækkeligt højt fagligt niveau. Når skolerne kontakter lokale virksomheder for at fortælle om hvilke AMU uddannelser de kan tilbyde, bliver det derfor med afsæt i de kompetencer der p.t. er på skolen. For at udvide udbuddet kan det derfor være hensigtsmæssigt at nogle af de faglærere som har særlige kompetencer inden for et fagområde, ind imellem underviser på andre skoler end deres egne. BAI har på den baggrund søgt penge til at gennemføre et pilotprojekt hvor en model for udveksling af faglærere på tværs af en række skoler afprøves og evalueres.

#### Formål

Formålet med forsøget med et mobilt faglærerkorps er at indhente konkrete erfaringer med systematisk udveksling af faglærere på tværs af skolerne og evt. på tværs af fagområder samt at identificere og eliminere de forskellige barrierer der kan forhindre en sådan udveksling. Forsøget har endvidere til formål at etablere og styrke netværk på tværs af skolerne og de to fagområder der deltager i forsøget (murerfaglærere og tømrerfaglærere). Erfaringerne skal samles og formidles til alle skoler.

#### Indhold og fokus

Forsøget er opdelt i to overordnede faser:

- Den konkrete gennemførelse af kurser og afrapportering heraf
- En opfølgning på de konkrete resultater og en perspektivering af hvordan arbejdet med mobile faglærerkorps kan understøttes fremover.

#### Fase 1

I første fase er der primært fokus på at indhente konkrete erfaringer og at få identificeret muligheder for udveksling af faglærere. De indbudte faglærere mødes til igangsættelsesmøde ultimo januar 2008. Efter mødet udsendes en oversigt over de deltagende faglæreres fagområder og spidskompetencer og skoler og faglærere kontakter hinanden indbyrdes for at arrangere og afholde kurser.

Deltagerne orienterer løbende BAI om hvilke aftaler der er indgået, ligesom der udarbejdes en skabelon med fokuspunkter som faglærerne benytter i forbindelse med en løbende afrapportering fra de afholdte (og evt. planlagte, men aflyste) forløb. Deltagerne skal have særligt fokus på faktorer der har fremmet planlægningen og



afholdelse af undervisningen og eventuelle barrierer der har hindret eller vanskeliggjort samme.

## **Fase 2**

Med afsæt i resultaterne fra første fase, fokuseres i 2. fase på at udlede og formulere anbefalinger til hvordan mobile faglærerkorps mest hensigtsmæssigt etableres og understøttes. I oktober afholdes et todages seminar hvor deltagerne diskuterer de konkrete erfaringer de har i forbindelse med projektets første fase.

På baggrund af seminaret afholdes i løbet af efteråret en række interview med udvalgte faglærere og uddannelsesledere samt evt. repræsentanter fra virksomheder som har været inddraget i forsøget. Såvel på seminaret som i de opfølgende interview, vil fokus dels være at samle op på de konkrete erfaringer dels at perspektivere forsøget ved at udlede generelle anbefalinger til hvordan mobile faglærerkorps kan organiseres og understøttes. Disse erfaringer og anbefalinger vil blive samlet i et inspirationshæfte.

## **Metode**

Deltagerne i projektet udgøres af faglærere og uddannelsesledere inden for murer- og tømrerfagene. Hovedparten af deltagerne besidder spidskompetencer inden for deres fagområde og tilbyder at afholde kurser på andre institutioner end deres egen, andre deltagere ønsker at kunne udbyde kurser inden for fagområder hvor der p.t. ikke er kompetence på deres egen skole.

På det indledende igangsættelsesmøde, skitseres rammerne for forsøget, ligesom der lægges op til at deltagerne finder sammen på tværs af gruppen, og meget gerne på tværs af fagområder. Det er op til deltagerne selv at indgå konkrete aftaler, men de rapporterer løbende om planlagte og afholdte kurser. På baggrund af de indkomne rapporteringer, udsendes jævnligt et nyhedsbrev hvor deltagerne informeres om indgåede aftaler og den generelle fremdrift i projektet.

I oktober afholdes et seminar hvor de indhentede erfaringer diskuteres og evalueres. På seminaret vil der også være fokus på hvordan et permanent faglærerkorps bedst iværksættes, organiseres og understøttes. Endelig vil der på seminaret være fokus på at udlede anbefalinger til andre (fagområder) der ønsker at etablere mobile faglærerkorps.

Som opfølgning på seminaret vil der blive afholdt en række interview med deltagerne eller andre relevante aktører (fx virksomheder). Metoden for disse interview er endnu ikke fastlagt, men kan enten gennemføres som fokusgruppeinterview, tematiske interview eller som enkelt/gruppeinterview. Fokus vil være at indsamle eksempler på god praksis og gode råd til andre.





### **Projektorganisering**

Der er nedsat en følgegruppe med tre medlemmer af BAI. Følgegruppen vil løbende blive informeret om forsøgets forskellige faser. Derudover har BAI nedsat en arbejdsgruppe bestående af sekretærene for Det Faglige Fællesudvalg for murerfaget og Træfagenes Byggeuddannelse. Arbejdsgruppen har ansvar for at udvælge deltagerne til forsøget og deltager i igangsættelsesmødet og seminaret. En medarbejder fra BAI's sekretariat vil fungere som projektleder.

### **Formidling**

Forsøget med mobile faglærerkorps har den klare målsætning, at resultaterne skal kunne bruges uden for den kreds af deltagere der direkte er inddraget i pilotprojektet. Det betyder at der vil være fokus på at generere erfaringer og udlede anbefalinger som kan bruges uden for de deltagende faggrupper. Forsøget afsluttes med at der udarbejdes et inspirationshæfte med gode råd og anbefalinger i forbindelse med etableringen af mobile faglærerkorps.



## **Bilag 2: Forløb og metode**

I forsøget med mobile faglærerkorps er der taget afsæt i murer- og tømrerområdet. De faglige udvalg har udvalgt en række faglærere og uddannelsesledere, som enten har undervist på andre skoler end deres egen og dermed har konkrete og brugbare erfaringer eller som har vist særlig interesse for projektet og for at indgå i et korps af mobile faglærere inden for deres fagområde.

### **Fase 1**

Deltagerne i forsøget blev identificeret i løbet af efteråret 2007 og ultimo januar blev der afholdt et igangsættelsesseminar i Odense. På dette møde blev der informeret om projektets praktiske og økonomiske rammer og deltagerne fik mulighed for at diskutere nogle af de problemstillinger der knytter sig til etableringen af mobile faglærerkorps. Deltagerne arbejdede i grupper om disse spørgsmål og fremlagde herefter en række opmærksomhedspunkter i plenum.

### **Fase 2**

I løbet af foråret 2008 skulle de deltagende faglærere som udgangspunkt afholde to kurser på en "gæsteskole". For at understøtte dette, afholdt BAI udgifterne til transport, kost og evt. logi. Deltagerne har løbende meldt tilbage når de havde afholdt kurser og for hvert kursus har de skrevet en kortfattet afrapportering med fokus på hvad der har fremmet planlægning og gennemførelse af kurserne samt hvilke barrierer der har været i forbindelse hermed. I løbet af foråret er deltagerne jævnlige blevet mindet om, at de skulle afholde kurserne...

I august stod det klart at kun ganske få deltagere havde afholdt AMU-kurser på andre skoler. De fleste forklarer dette med, at der i det hele taget har været ringe interesse for efteruddannelse og angiver manglende tilslutning og interesse som primær begrundelse for den begrænsede aktivitet. Enkelte deltagere skiller sig ud ved at have indgået et omfattende samarbejde med firmaet STARK. Dette samarbejde vurderes at have stor relevans for arbejdet med de mobile faglærere og BAI vælger på den baggrund at støtte disse aktiviteter økonomisk. Derudover bliver en områdeleder fra Roskilde tekniske skole inviteret til at deltage i seminaret i oktober, for at kunne gøre brug af hans erfaringer med disse aktiviteter.



### **Fase 3**

Projektets deltagere mødtes til et to-dages midtvejsseminar i oktober. På dette seminar blev deltagernes erfaringer fra fase 2 fremlagt og diskuteret. Formålet med seminaret var først og fremmest at identificere hæmmende og fremmende faktorer i forbindelse med mobile faglærerkorps, formulere gode råd og praktiske detaljer. Selvom langt fra alle deltagere – af forskellige grunde – havde fået afholdt deres to kurser var der...

### **Fase 4**

I løbet af efteråret 2008 er udvalgte deltagere blevet interviewet i forbindelse med konkrete afholdte kurser. Interviewene er en uddybning af dokumentationen fra de foregående faser.



## **Bilag 3: Deltagende skoler**

### **Murerfaglærere:**

Roskilde Tekniske skole  
VIA  
EUC Sjælland  
EUC Nord  
Selandia  
Svendborg Erhvervsskole  
EUC Nordvestsjælland  
EUC Vest

### **Tømrerfaglærere:**

EUC Nord  
Mercantec  
EUC Nordvestsjælland  
Hansenberg  
Svendborg Erhvervsskole  
Roskilde Tekniske Skole  
Holstebro Tekniske Skole

### **Uddannelsesledere:**

Svendborg Erhvervsskole  
Mercantec  
Roskilde Tekniske Skole  
Holstebro Tekniske Skole