



KLAR TIL LÆREPLADS

ET UDVIKLINGSPROJEKT FOR U/NORD



INDHOLD

Baggrund for projektet	3
Design af projektet	4
1. Organisation	6
2. Rollemodel	8
3. Undervisning	10
Kort opsamling	12

Klar til læreplads – Et udviklingsprojekt for U/NORD

Denne rapport er udgivet i december 2022 af Aron – Center for bæredygtigt arbejdsliv og udarbejdet af udviklings- og proceskonsulent Julie Dinesen & ledelses- og kommunikationsrådgiver Jody Shaw. Layout af Rune Flensted www.meandermedia.dk Fotos er fra www.unord.dk



Aron – Center for bæredygtigt arbejdsliv
Landskronagade 50A – 2100 København Ø - www.cfba.dk

BAGGRUND FOR PROJEKTET

Underviserne i fokus

U/NORD arbejder henimod, at 80 % af U/NORD's elever har en underskrevet uddannelsesaftale inden 15. uge af deres grundforløb 2 i henhold til trepartsaftalen.

I den forbindelse ønsker U/NORD at undersøge, hvilke tiltag der med fordel kan igangsættes, så **underviserne bedst muligt kan hjælpe eleverne til at lykkes med at få en læreplads.**

Klar til læreplads er et udviklingsprojekt, der understøtter ovenstående agenda. Projektet er igangsat af uddannelseschef og projektansvarlig på U/NORD og gennemført af udviklingskonsulenter fra Aron – Center for bæredygtigt arbejdsliv i 2021/2022.



DESIGN AF PROJEKTET

Fra data til konkrete handlinger

Udviklingsprojektet bestod af tre faser: 1) Dataindsamling 2) Analyse og gruppering 3) Udvikling af konkrete tiltag.

Selve implementeringen og evalueringen af de konkrete tiltag var ikke en del af projektet, men vil efterfølgende blive løftet intent i organisationen.

Dataindsamling

Der blev holdt tre møder med henholdsvis ledelsen på U/NORD, udvalgte undervisere og mestre fra lokale virksomheder. Hvert møde havde fokus på at undersøge udfordringer og løsninger i forbindelse med muligheden for at få en læreplads.

Analyse og gruppering

Efter de tre møder blev data analyseret og grupperet. Der fremstod tydeligt tre relevante indsatsområder, hvor U/NORD med fordel kan iværksætte tiltag, så underviserne bedst muligt kan hjælpe eleverne til at lykkes med at få en læreplads. Disse indsatsområder er:

- Organisation
- Rollemodel
- Undervisning

Organisation

Rollemodel

Undervisning

Alle U/NORDS's elever har en underskrevet uddannelsesaftale inden deres 15. uge på grundforløb 2.

Udvikling af konkrete tiltag

På baggrund af de tre indsatsområder blev der udviklet forskellige løsningsforslag til, hvordan U/NORD konkret kan arbejde med de forskellige indsatsområder.

U/NORD valgte at gå videre med følgende tiltag:

INDSATSOMRÅDE 1. ORGANISATION

- U/NORD vil holde minimum et møde i ledelsen årligt med fokus på at skabe fælles tydelige procedurer i organiseringen, der retter sig mod elevernes praktik og læreplads, og som underviserne kan læne sig op ad.
- U/NORD vil holde minimum et møde ledelsen og underviserne imellem med fokus på at videndele, hvad der virker, og hvad der evt. skal justeres.

INDSATSOMRÅDE 2. ROLLEMODEL

- U/NORD vil holde minimum et møde underviserne imellem med fokus på at drøfte 'god praksis' i at være en troværdig rollemodel. U/NORD vil evt. hyre en ekstern underviser, som kan undervise i kompetencer om 'det at være en god rollemodel'.

INDSATSOMRÅDE 3. UNDERVISNING

- U/NORD vil indføre, at underviserne skal undervise minimum otte lektioner årligt i et nyt fag 'Klar til læreplads', der skal uddanne og udvikle eleverne sociale færdigheder.
- U/NORD vil holde minimum et møde underviserne imellem, hvor de i fællesskab udvikler et fælles undervisningsmateriale og drøfter 'gode greb' til undervisningen.



1. ORGANISATION

Aftaler og interne procedurer

Projektet viste, at det er brugbart at formalisere processer og procedurer, der er forbundet med 'at eleven får en læreplads'. Det gælder i samarbejdet med praktik/lærepladsen, underviserne imellem og internt underviser og ledelsen imellem.



ALLE eleverne har brug for at blive arbejdsmarkedsparete. Derfor kan alle i princippet undervise i dette forløb. Det går på tværs af hele skolen.

Er vi ved at lave det, som praktikcentret skal lave? Omvendt vil mestrene gerne møde lærerne? Så hvem gør hvad her? Og hvordan organiserer vi overlappene?

Vi skal ikke skabe dem en læreplads. Vi skal gøre dem attraktive, så de kan beholde en praktikplads.

Vi har brug for en ny samarbejdsmodel!

Vi skal som skole sikre en god relation til virksomhederne. Og det betyder, at vi skal være mere formaliserede, så virksomhederne ved, hvad de kan forvente af os.

Er det lærerne, som har ansvaret for eleven, og konsulenten som har ansvaret for praktikstedet?

Det bliver nødt til at starte allerede i GF1. Vi skal have synergi mellem GF1 og GF2.

Før var praktikken blot én uge, hvor de kunne prøve noget af. Nu er det en del af en større plan. Behov for helhedstænkning nu.

Vi har mange opgaver, som tager tid, fx læreplads, elevplads, fravær, merit. Hvordan skal vi prioritere?

Er en uge for lang tid? De sidste par dage kan være svære for eleven og værkstedet. Vi skal forventningsafstemme bedre.

Der er nok brug for en slags on-boarding af eleverne. Det faglige skal vi nok få indhentet, men vi skal hjælpe dem til at gøre et godt indtryk.

Vi skal blive bedre til at snakke sammen - få det skemalagt - så der kommer en opfølgning på UFU mellem GF-lærer og konsulenten.

Formaliseret samarbejde



- Afklare skolens forventning til praktikpladsen
- Samarbejdsmodel for GF1- og GF2-lærerne, faglærerne og praktikcentret
- Spilleregler
- Tidslinje og opgaver internt - hvornår gør vi hvad?

Interne aftaler og arbejdsgange

Slide af opsamling fra møderne på U/NORD

Relevante refleksioner

Projektet viste, at U/NORD med fordel kan afklare følgende spørgsmål på organisationsniveau:

- **Samarbejde med praktik/lærepladsen**
Hvilke krav og forventninger har vi på U/NORD til praktik/lærepladsen? (Forventer vi fx, at praktik/lærepladsen kommer med en læringsplan, inden forløbet starter? Er der praktik/lærepladser, vi ikke vil samarbejde med - og hvorfor?)
- **Det pædagogiske fundament**
Hvilket pædagogisk fundament står skolen på i forhold til, om eleverne selv skal skaffe sig en praktik/læreplads, eller om underviser må/skal finde en til eleven? (Hvilken holdning har skolen fx omkring det pædagogiske arbejde i forhold til, hvor lidt og hvor meget eleverne selv skal kunne løfte?)
- **Undervisning i sociale kompetencer**
Hvilke forventninger har skolen til underviserne i forhold til at undervise eleverne i at blive arbejdsmarkedsparete? (Hvilke undervisere (GF1/GF2/grundfag) skal fx undervise i sociale kompetencer om at blive klar til at få en læreplads? Hvor mange lektioner osv.?)

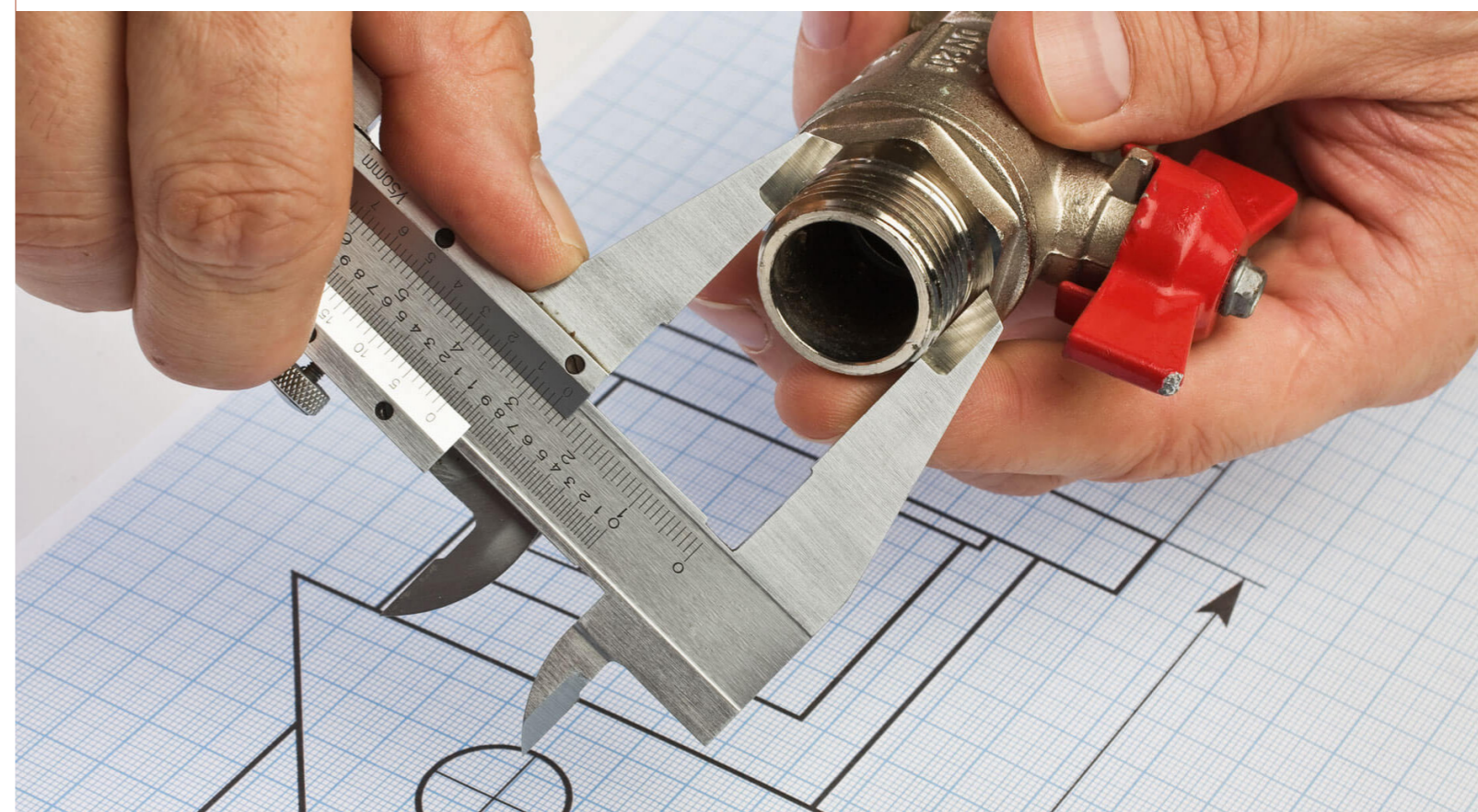
Konkrete tiltag

På U/NORD valgte man to konkrete tiltag, der skal sætte fokus på interne strukturer, procedurer og arbejdsgange, som vedrører underviserne og deres arbejde med eleverne og praktik/lærepladsforløbet.

- U/NORD vil holde minimum et møde i ledelsen årligt med fokus på at skabe fælles tydelige procedurer i organiseringen, der retter sig mod elevernes praktik og læreplads, og som underviserne kan læne sig op ad.
- U/NORD vil holde minimum et møde ledelsen og underviserne imellem med fokus på at dele viden om, hvad der virker, og hvad der evt. skal justeres.

I projektet blev der talt om, at 'livet hele tiden er i bevægelse'. Omorganiseringer forekommer, nye regler og retningslinjer opstår, nye erfaringer og erkendelser kommer til. Det kalder på løbende justeringer og kvalificeringer af eksisterende løsninger og praksis.

Derfor er det vigtigt at prioritere og planlægge seancer, hvor man genbesøger, justerer og udvikler aftaler, så underviserne bedst muligt kan hjælpe eleverne til at lykkes med at få en læreplads.



2. ROLLEMODEL

Walk the talk

Projektet viste også, at undervisernes position som rollemodel med fordel kan benyttes og udvikles. Eleverne møder underviserne næsten hver dag, og undervisernes attitude og adfærd smitter af på eleverne. Som en af underviserne i projektet sagde: *"Det nytter jo ikke, at man sidder med skankerne oppe på bordet, for så viser vi jo eleverne, at det er ok. Og det er i hvert fald ikke en måde at få en læreplads på."*



Hvad skal vi lære, for at eleverne kan lære det?

Det er slut med at sidde med skinkerne oppe på bordet som lærer, hvis vi skal være rollemodeller.

Vi skal turde stille krav til hinanden i lærerstaben.

Hvordan hjælper vi dem på benene, hvis de har fået afslag? Vi skal samle dem op undervejs.

Vi skal sikre, at der er et perspektiv for eleven. Vi skal hjælpe med at skabe langsigtet mening.

Hvem bruger jeg min tid på? Der vil altid være 20%, vi ikke kan nå. Og glemmer vi de bedste?

Vi har nok brug for en fælles værktøjskasse. Et fælles referencepunkt.

Mange af os er optaget af de svage elever. Vi tager et samfundsansvar, mens mestrene skal drive en forretning. Men de vil gerne gå langt, så snart eleven formår at vise vilje. Det skal vi lære dem.

Er vores egen blødsødenhed vores værste fjende?

Hvis vi skal have synergi mellem GF1 og GF2, skal vi også tænke grundfagslærerne ind.

Refleksion

- Hvordan er jeg den bedste rollemodel for mine elever? (giv hånd, start til tiden, tempo)
- Hvordan motiverer jeg bedst eleverne i deres udvikling? (kommunikation)
- På hvilken måde stiller jeg bedst tydelige krav? (struktur og fasthed afspejler værkstederne)
- Hvordan holder jeg overblik undervejs? (journaler, opsamling)

Rollemodel og egen praksis

Slide af opsamling fra møderne på U/NORD

Relevante refleksioner

Projektet viste, at U/NORD med fordel kan drøfte følgende spørgsmål underviserne imellem:

- **Definition af 'den gode rollemodel'**
Er vi på U/NORD enige om, hvad der kendetegner en god rollemodel? (Er vi fx enige om, hvilken adfærd vi som lærerstab mener, understøtter en god rollemodel?)
- **Udvikling af 'den gode rollemodel'**
Hvordan sikrer vi, at vi hele tiden udvikler os som lærerstab i henhold til det at være en 'god rollemodel'? (Skal vi fx mødes to gange om året med fokus på at videndele intent?)
- **Praksis af 'den gode rollemodel'**
Hvilke greb skal vi hver især huske og kende til for at blive en god rollemodel i hverdagen? (Hvordan sikrer vi, at vi videndeler god praksis internt?)

Konkrete tiltag

U/NORD valgte at indføre et konkret tiltag, der skal sætte fokus på videndeling og udvikling af 'den gode rollemodel' for på den måde at klæde eleverne på til en praktik/læreplads.

- U/NORD vil holde minimum et møde underviserne imellem med fokus på at drøfte 'god praksis' i det at være en troværdig rollemodel. Man vil evt. hyre en ekstern underviser, der kan undervise i kompetencer, om 'det at være en god rollemodel'.

Undervejs i projektet blev der udviklet ideer og gode greb, som underviserne med fordel kan benytte for at skabe tydelige rammer og sikre egen god adfærd, fx:

- Lav spilleregler om opførsel i klassen fra starten (læg telefonen væk, kom til tiden, deltag i undervisningen osv.)
- Lav en proces med eleverne om skolens værdier og undervisningen i klassen
- Giv hånd til eleverne hver dag
- Kom selv til tiden
- Hold øjenkontakt
- Læg selv telefonen væk



3. UNDERVISNING

Undervisning i sociale kompetencer

Projektet viste, at eleverne ikke mangler faglige færdigheder for at være attraktive for en læreplads. "Dem skal vi nok få ind i eleverne", sagde en af mestrene. "Det vi har brug for, er elever, der har almindelige sociale kompetencer. Kan de møde til tiden, tage huen af og give hånd – så er vi langt."

Det blev tydeligt i projektet, at det generelt er de samme sociale kompetencer på tværs af faggrupperne, der med fordel kan udvikles hos eleverne.



Alle elever - på tværs af uddannelser - har brug for den samme adfærd, når de skal fremstå attraktive for praktikstederne.

Vi skal være gode til at anerkende, når eleven lykkes med en adfærdændring.

Mobiltelefonerne fylder for meget i løbet af dagen.

Mestre og svende er tilgivende, hvis blot eleven viser interesse for faget. Det skal de altså lære at vise.

Skolen skal afspejle arbejdsmarkedet og skal derfor sikre, at der ikke er lediggang i løbet af skoledagen.

De skal lære at forstå: "Hvad er årsagen til, at I skal møde til tiden?" Hvad er konsekvensen for mester/kunden?

Vi skal lade os inspirere af forsvaret, hvor man har 'stueformænd' og 'gruppeformænd'. Det vil lære dem at have blik for fællesskabet og den gensidige afhængighed.

De skal vide, at mestrene sætter pris på den dynamik og humor, de bringer med ind. Det giver også en stemning, som kunderne kan mærke og sætter pris på.

Eleverne har brug for TYDELIGE rammer.

Konkrete greb



- Give hånd
- Komme til tiden
- Have øjenkontakt
- Tage initiativ (fejle gulv mv.)
- Udarbejde specifikke CV'er (fritidsjobs, sport mv.)
- Skrive uopfordrede ansøgninger

Fælles træning af eleverne

Slide af opsamling fra møderne på U/NORD

Relevante refleksioner

Projektet viste, at nogle af de spørgsmål, U/NORD med fordel kan drøfte underviserne og evt. ledelsen imellem, er:

- **Sociale kompetencer**
Er vi på U/NORD enige om, hvilke sociale kompetencer eleverne med fordel kan bestride for at være attraktive for en læreplads? (Er der fx forskel på, hvor vigtige de forskellige sociale kompetencer er fra fag til fag? Er nogle sociale kompetencer vigtigere end andre?)
- **Undervisning i sociale kompetencer**
Hvornår og hvordan skal vi undervise eleverne i sociale kompetencer? (Skal vi fx undervise individuelt eller på tværfaglige hold? Skal vi invitere en mester eller en tidligere elev?)
- **Udvikling af materiale til undervisning i sociale kompetencer**
Arbejder vi ud fra et fælles undervisningsmateriale og i så fald: hvordan udvikler vi det? (Fx: På hvilket fælles drev ligger materialet? Hvilke aftaler har vi om at justere materialet?)

Konkrete tiltag

U/NORD valgte to konkrete tiltag, der sætter fokus på at undervise og træne eleverne i sociale kompetencer, og hvordan man opfører sig på en arbejdsplads. Begge tiltag handler om udviklingen af et nyt fag kaldet: Klar til læreplads?

- U/NORD vil indføre, at underviserne skal undervise minimum otte lektioner årligt i et nyt fag 'Klar til læreplads', der skal uddanne og udvikle elevernes sociale færdigheder.
- U/NORD vil holde minimum et møde underviserne imellem, hvor de i fællesskab udvikler et fælles undervisningsmateriale og drøfter 'gode greb' til undervisningen.

Undervejs i projektet udviklede underviserne første udgave af undervisningsmaterialet til faget 'Klar til læreplads', en fælles PowerPoint-præsentation. Emner i materialet er bl.a.:

Overfor en mester

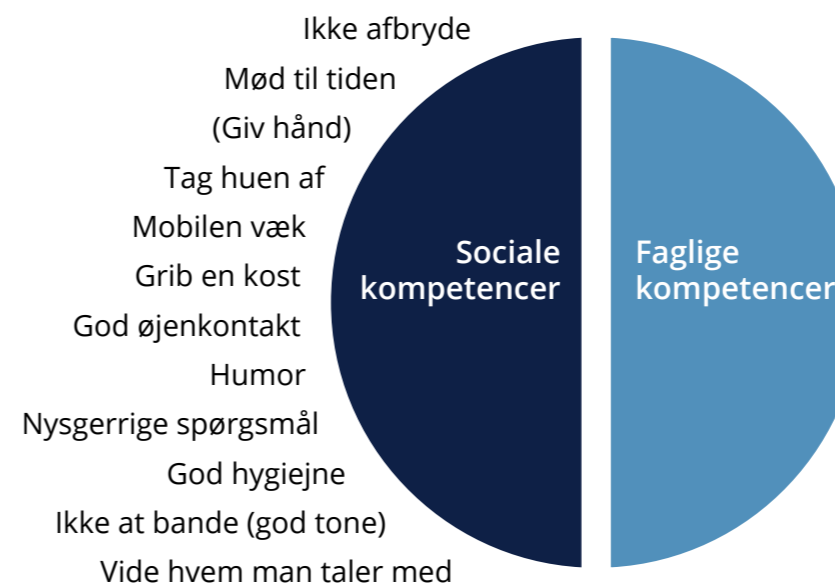
- Fysisk møde med mester (mød til tiden, hav god øjenkontakt, giv hånd, hils, tak af osv.)

Overfor en kunde

- Fysisk møde med kunden (læg telefonen væk, præsenter dig, husk at tid er penge, tak af, vær opmærksom på rygning, humor, kommunikation osv.)

Behold pladsen

- Se nedenstående slide fra undervisernes undervisningsmateriale på U/NORD 2022



U/NORD

KORT OPSAMLING

Projektet 'Klar til læreplads' havde til formål at undersøge, hvilke tiltag der med fordel kan igangsættes, så underviserne bedst muligt kan hjælpe eleverne til at lykkes med at få en læreplads.

Projektet løb fra 2021-2022.

Projektet synliggjorde tre indsatsområder, som skolen med fordel kan igangsætte for at løfte formålet. Disse tre indsatsområder er:

ORGANISATION

- Interne aftaler og arbejdsgange skal tydeliggøres, så der er overensstemmelse internt på U/NORD.

ROLLEMODEL

- Lærerne skal fremstå som rollemodeller med en adfærd, som underbygger, hvordan eleverne selv skal opføre sig på en arbejdsplads.

UNDERVISNING

- Alle elever skal modtage undervisning i, hvordan man skal opføre sig på en arbejdsplads.

Projektet har undervejs været drevet af forskellige uddannelseschefer på U/NORD. Forskellige undervisere, ledelsen samt forskellige mestre har været involveret.

Design og gennemførelse er varetaget af udviklings- og proceskonsulent Julie Dinesen og ledelses- og kommunikationsrådgiver Jody Shaw, partnere i den socialøkonomiske virksomhed Aron – Center for bæredygtigt arbejdsliv.

Kontakt:

Aron – Center for bæredygtigt arbejdsliv

Landskronagade 50A
2100 København Ø

W: www.cfba.dk · E: julie@cfba.dk · T: [28 14 82 36](tel:28148236)

