

## **Forslag til kompetenceudvikling af undervisere (Bilag 5)**

Når udfordringen i læreruddannelsen er at udvikle en mere ambitiøs studiekultur (jf. Evaluering af Læreruddannelsen, dec. 2018) anbefaler arbejdsgruppen, at der igangsættes strategisk, systematisk og differentieret kompetenceudvikling af underviserne. Målet er at skabe forståelse og fælles retning og rammer for arbejdet med professionalisering af studiegrupper i læreruddannelsen.

Der er blandt undervisere forskellige forståelser, værdier og grundlæggende antagelser (en tavs kultur) i forhold til studiegruppearbejdet. Underviserne kommer med forskellige baggrunde, og der er stor forskel på undervisernes pædagogiske, psykologiske, didaktiske kompetencer til at kunne understøtte og facilitere studiegruppens arbejde, både for så vidt angår den studieaktivitet, hvor de studerende er sammen med undervisere (K1/K4), og den studieaktivitet hvor de studerende arbejder på egen hånd med forskellige typer af studieprodukter og lignende (K2/K3). Det kalder på en differentieret indsats i forhold til undervisernes behov for kompetenceudvikling i forhold til at kunne understøtte professionalisering af studiegruppens arbejde.

Underviseres arbejde med at tilrettelægge undervisning og studier skal være præget af det dobbelt didaktiske perspektiv. Det vil sige, at det handler om at undervise og facilitere de studerendes læreprocesser, så de lærer at undervise og facilitere elevernes læreprocesser i skolen. En underviser i læreruddannelsen skal både vide og kunne noget i forhold til egen undervisning (1. uddannelsesdomænet) samt den praksis, der uddannes til (2. professionsdomænet) samt vide og kunne noget i forhold til at deltage i og inddrage forsknings- og udviklingsresultater (3. forskningsdomænet)<sup>i</sup>. De tre domæner skal derfor indgå i kompetenceudviklingsforløb for undervisere - med fokus på professionalisering af studiegrupper. En underviser vil typisk være stærk på et eller to af domænerne og derfor have brug for at kompetenceudvikle sig på et eller to af de øvrige domæner.

Kompetenceudvikling bør derfor tilrettelægges didaktisk og differentieret og indledes med mål og begrundelser for professionalisering af studiegruppearbejdet samt udvikling af lærerprofessionalitet. Dertil kommer endvidere didaktiske begrundelser for at understøtte læring i undervisningsfagene, LG og praktik.

### **Indhold:**

Kompetenceudvikling, der retter sig mod undervisernes pædagogiske, psykologiske, didaktiske kompetence, kan omfatte kvalificering af underviseres procesdidaktik til at:

- Danne studiegrupper og understøtte gruppeprocesser - fra etablering til vedligeholdelse til opløsning af grupper som integreret del af undervisningen.
- Støtte professionalisering af studiegruppearbejdet i de didaktiske begrundelser for studiet i fagene/ modulerne, herunder medtænke opgaver, processer, projekter og præsentationer, der styrker de studerendes viden, færdigheder og kompetencer i professionel kommunikation, mødefacilitering, formidling, samarbejde, konflikthåndtering, mv.
- Evaluere undervisnings- og studieaktiviteter, hvor studiegruppensamarbejdet medtænkes.

Når ordene pædagogisk og psykologisk nævnes i en sammenhæng med didaktik er det for at understrege, at kompetenceudvikling i forhold til at understøtte studiegrupper især har det sigte at 'didaktisere' de sociale og emotionelle forhold, der spiller en væsentlig rolle for, at de studerende får viden og færdigheder i at arbejde professionelt i studiegrupper i uddannelsen og senere i teams på skolerne.

### **Tilrettelæggelse af kompetenceudvikling**

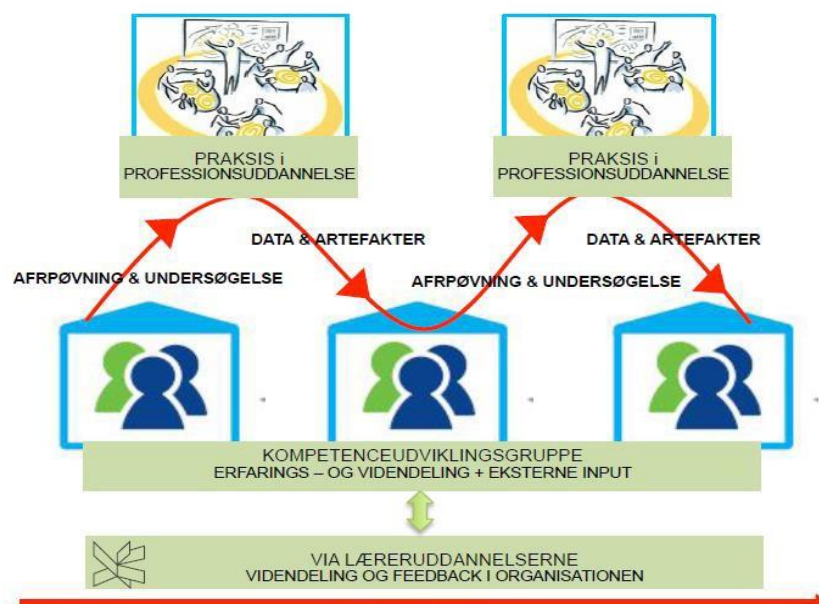
MUS og GRUS samtaler kan anvendes til drøftelse og afdækning af undervisernes forudsætninger, kompetencer, behov og ønsker til kompetenceudvikling ift arbejdet med professionalisering af studiegrupper. På den baggrund kan undervisernes kompetenceudvikling tilrettelægges differentieret og med afsæt i refleksioner over, hvad der skal være på individ-, team- og organisationsniveau.

Med henblik på udvikling af en ambitiøs studie- og uddannelseskultur foreslås primært kompetenceudvikling i underviser-team. Desuden bør viden om, hvornår efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling skaber værdi medtænkes, herunder at forberedelse og efterbearbejdning af kursus- og kompetenceudviklingsforløb er afgørende for læring og udvikling af egen praksis ("40-20-40").

Der er gode erfaringer med tilrettelæggelse af kompetenceudvikling som aktionslæring, hvilket anbefales som en mulighed for fælles kollaborativ kompetenceudvikling i teams.

### **Overordnet model for kompetenceudvikling**

Kompetenceudvikling som kollaborativ professionel udvikling kan tilrettelægges således, at der arbejdes i et iterativt og reflektivt forløb, der veksler mellem tilegnelse af ny viden og færdigheder, afprøve, øve og træne i egen praksis, reflektere, tilegne sig ny viden og færdigheder, osv. Dvs. der tilrettelægges en vekselvirkning mellem fælles seminarer/workshops og arbejde med afprøvninger og udvikling i egen praksis. Følgende model, der er udviklet af docent Birgitte Lund Nielsen (2015) viser, hvordan et forløb overordnet kan designes. Denne model har tidligere dannet afsæt for national kompetenceudvikling i læreruddannelsens faggrupper.



Kernen i modellen er, at kompetenceudviklingsgruppen med reference til didaktisk baggrundslitteratur og forskning planlægger et iterativt forløb med: 1) afsæt i oplæg, 2) prioritering af fokusområder, 3) fokuserede afprøvninger i egen praksis, 3) erfarings- og videndeling og 4) ny afprøvning med afsæt i opsamling og konklusioner.

I det følgende gives eksempler på konkrete kompetenceudviklingsforløb velvidende at der også kan igangsættes kompetenceudvikling på mangfoldige andre måder, og at ethvert kompetenceudviklingsforløb skal skræddersys og afstemmes lokalt.

### Konkret eksempel på aktionslæringsforløb

Et kompetenceudviklingsforløb som aktionslæring med tre workshops over et studieår kan gennemføres på et enkelt udbudssted og/ eller på tværs af udbudssteder og/ eller i fag og fagområder, kan fx se således ud:

Workshop 1: Oplæg om professionalisering af studiegrupper, herunder teori, FoU-resultater, praktiske erfaringer og anbefalinger samt med tid til refleksion, dialog, samarbejde og planlægning af tiltag i egen undervisningspraksis

(eksperimentere i egen praksis – tilegne sig viden og færdigheder – forske i egen/ andres praksis - mv)

Workshop 2: Mere inspiration til arbejdet med professionalisering af studiegrupper, herunder sparring på egne erfaringer samt videndeling med kolleger, der også arbejder med støtte til professionalisering af studiegruppesamarbejdet.

(eksperimentere i egen praksis – tilegne sig viden og færdigheder – forske i egen/ andres praksis - mv)

**Workshop 3:** Oplæg om og drøftelse af erfaringer, udfordringer og muligheder, som arbejdet med professionalisering af studiegrupper samlet set har genereret samt perspektivering i forhold til det videre arbejde på et individ-, team-, årgangs- og organisationsniveau.

(eksperimentere i egen praksis – tilegne sig viden og færdigheder – forske i egen/ andres praksis - mv)

### **Konkret eksempel på workshop á 3 - 6 timer**

Der henvises til den workshop-model, der blev gennemført på den nationale læreruddannelseskongference i Odense den 27.2. 2019. Se: <https://www.laer Ruddannelsesnet.dk/> Workshoppen blev gennemført som en vekselvirkning mellem korte oplæg, cafedrøftelser med afsæt i seks centrale temaer, der blev udfoldet af udsagn fra studerende og undervisere (indsamlet af den nationale arbejdsgruppe som led i erfaringsopsamling) - samt fælles opsamling af centrale pointer.

### **Eksempler på kompetenceudviklingsmuligheder på individ-, team- uddannelsessteds- og UC-niveau med særligt fokus på professionalisering af studiegrupper**

På individniveau kan kompetenceudviklingen være

- Deltagelse i adjunktforløb
- Korterevarende opkvalificeringsforløb (kurser og konferencer)
- Mentorordning og/ eller kollegial vejledning
- Deltagelse i relevant FoU og eller innovationsprojekt
- Nationale initiativer
- Længerevarende efter- og videreuddannelse (relevant master, kandidat, mv)
- 

På teamniveau kan kompetenceudviklingen være

- Oplæg og videndeling i professionelle fællesskaber (team- og faggrupper på årgangsniveau)
- Fælles kursus- og kompetenceforløb
- Aktionslæringsforløb
- Udviklings-, forsøgs- og pilotprojekter
- 

På uddannelsesstedsniveau kan kompetenceudvikling være

- Oplæg og videndeling på fælles møder, pædagogiske arrangementer, dage, internat
-

På UC niveau kan kompetenceudvikling medtænkes ift

- Nationale faggrupper
- Fælles konferencer
- 

---

<sup>i</sup> Alexander Von Öttingen og Elsebeth Jensen, se Padeia nr. 13, 2017, s. 27 – 40.