

**Konferencerapport fra  
FVU-lærerkonferencen 2004**

*"Nye veje for voksne i arbejde"*

**Kolofon:**

FVU-lærerkonferencen 2004, "*Nye veje for voksne i arbejde*".

Denne konferencerapport opsummerer FVU-lærerkonferencen 2004, arrangeret af Undervisningsministeriet i samarbejde med FLORIS Consult.

FVU-konferencen blev afholdt på Comwell Rebild Bakker i Skørping, 14.-16. april 2004.

Ansvarlig: Bjarne Sonberg og Susan Møller, Undervisningsministeriet og Kirsten Floris, FLORIS Consult.

Tekst: Annemette Schultz Jørgensen, freelancejournalist.

# Indhold

Forord	4
Program for FVU-konferencen	5
Velkomst	6
Arbejdsliv og uddannelsesliv	6
En replik	8
Dialogcafe	10
Et kompetenceperspektiv på matematisk faglighed	12
En replik	15
Workshops: Historier fra samarbejdet med virksomheder	16
Workshops: Metoder og redskaber i samarbejdet med virksomheder og fagbevægelse	20
Mødet med voksenuddannelsessystemet	23
Kompetencebarometer og kompetenceudsigter i Nordjyllands Amt	25
Et første signalement af FVU-kursisterne	27
Sidste nyt fra Undervisningsministeriet	28

## Forord

Rebild Bakker dannede en smuk ramme om FVU-lærerkonferencen 2004. Vejret var med os, så bakkerne fik opfrisket gamle stier og slidt nye, da i alt 110 undervisere og andre FVU-medarbejdere mødtes i Nordjylland i april. Også indenfor blev der gået i samme spor som tidligere, men også søgt nye veje og inspiration i samværet mellem mange, der brænder for voksenuddannelse generelt og FVU i særdeleshed. Der var plads til både de store linjer og til detaljerne, som sammen har betydning for dagligdagen for såvel FVU-deltagere som FVU-undervisere. Der blev snakket, diskuteret og grint og udvekslet ideer med udgangspunkt i årets tema: FVU - nye veje for voksne i arbejde. En konference med fokus på motivation, læringsformer og samarbejdsformer mellem uddannelsessteder, undervisere og virksomheder.

Selvom vi er glade for skriftlighed i FVU, så er det umuligt at få grin, gåture og god stemning med i en konferencerapport. Når vi alligevel har valgt, at udsende en konferencerapport, er det for at fastholde nogle af de mange synspunkter og ideer, som kom frem - både til glæde for os, der deltog og for de, der ikke kunne deltage.

Rapporten er en blanding af fyldige referater af oplægsholdernes indlæg og af kortere fokusreferater fra workshops. Rapporten er skrevet af referenten på konferencen journalist Annemette Schultz Jørgensen. Tak til Annemette for arbejdet med rapporten og tak til Kirsten Floris for en velarrangeret konference.

Susan Møller  
Undervisningsministeriet

## Program for FVU-konferencen

(se konferencens fulde program bagerst i rapporten)

### Onsdag d. 14. april

- **Velkomst**
- **Arbejdsliv og uddannelsesliv - et kulturmøde eller kultursammenstød?**  
v/ Søren Voxted, adjunkt i organisationsteori, Handelshøjskolecentret i Slagelse
- **"En replik"**  
v/ Flemming Vium, FVU-konsulent, Viborg Amt  
v/ Anni Svinth, uddannelseskonsulent KAD, Ringkøbing Amt
- **Dialogcafe med fokus på læringsbroen mellem FVU og arbejdslivet**  
v/ Jakob Yttesen, HR-konsulent og Kirsten Floris, FLORIS Consult

### Torsdag d. 15. april

- **Et kompetenceperspektiv på matematisk faglighed i dagligdagen**  
v/ Tomas Højgaard, adjunkt DPU
- **"En replik"**  
v/ Kirsten Wennevold, FVU-underviser, VUC Skive  
v/ Jan Laursen, uddannelsesansvarlig, Danish Crown Bjerringbro
- **Workshops: Historier fra samarbejdet med virksomheder**  
Workshop 1: FVU-undervisning for ansatte i ældreplejen i Varde Kommune  
Workshop 2: Det mobile undervisningslokale  
Workshop 3: FVU-undervisning i skurvognen  
Workshop 4: FVU-dansk og FVU-matematik på IRWIN Industrial Tools A/S
- **Workshops: Metoder og redskaber i samarbejdet med virksomheder og fagbevægelse**  
Workshop 1: Hvad forstår vi ved "Den gode FVU-leverance" til virksomheden?  
Workshop 2: Etik og metoder i motivation og vejledning af beskæftigede  
Workshop 3: Pædagogiske erfaringer med FVU-matematik  
Workshop 4: Erfaringer med selvtestning på virksomheder
- **Mødet med voksenuddannelsessystemet - en personlig historie**  
v/ MF Lene Jensen, Socialdemokraterne

### Fredag d. 16. april

- **Kompetencebarometer og kompetenceudsigter i Nordjyllands Amt**  
v/ Gunhild Bach, FVU-rådsformand og formand for U&K-udvalget, Nordjyllands Amt
- **Et første signalement af FVU-kursisterne - ny undersøgelse fra DPU**  
v/ Lars Klewe, seniorforsker, DPU
- **Sidste nyt fra Undervisningsministeriet**

## Velkomst ved Undervisningsministeriet

v/ Bjarne Sonberg, Undervisningsministeriet

FVU-konferencen er den anden af sin slags og er en konference, som man i ministeriet håber på at kunne gøre til en årlig tilbagevendende begivenhed. Der har været stor interesse for konferencen i 2004. Så stor, at der ikke har været plads til alle interesserede i år.

## Arbejdsliv og uddannelsesliv - et kulturmøde eller kultursammenstød?

v/Søren Voxted, adjunkt i organisationsteori, Handelshøjskolecentret i Slagelse

Tre ting står i dag klart, når man taler om behovet for kompetenceudvikling af voksne indenfor almene kvalifikationer.

*Stigende krav fra arbejdslivet stiller stadig flere krav til de almene færdigheder, og det bliver hele tiden mere nødvendigt med almene kompetencer for overhovedet at kunne klare sig på arbejdsmarkedet. Ritt Bjerregaard foreslog i sin tid som undervisningsminister, at man indførte 12 års obligatorisk skolegang med opdeling i en boglig og almen linje. Men den gang mente, særligt arbejdsgiverne, at det var helt unødvendigt. Havde folk bare hænderne skruet godt nok på, skulle de ikke tvinges til at sidde på skolebænken. I dag har holdningen ændret sig, og nu hører man også fra arbejdsgiverkredse en kritik af, at folk ikke har tilstrækkeligt gode læse- og skrivefærdigheder, når de forlader folkeskolen. Der er med andre ord sket et holdningsskift, og alle steder på arbejdsmarkedet opleves der i dag et behov for almene færdigheder.*



*At være kortuddannet i dag, er noget andet end for bare 10 og 15 år siden. Engang var kortuddannede, de der havde forladt skolen efter 7 års skolegang, og behovet for at lære almene kompetencer handlede mest om at kunne hjælpe børnene med lektierne. I dag betragtes man som kortuddannet, hvis man kun har 9. års skolegang eller en forældet erhvervsuddannelse bag sig.*

Spørgsmålet er imidlertid, hvordan man får motiveret den gruppe til efteruddannelse på det almene område. Mange har dårlige skoleoplevelser eller tør ikke indrømme, at de ikke kan læse eller er ordblinde. Der er selvfølgelig brug for nye metoder og pædagogiske virkemidler. Men de er i virkeligheden udviklet i stort omfang allerede. De skal blot formidles og bruges. Den største

udfordring handler derfor ikke om undervisningsmetoderne, men om hvordan man får forklaret dem i vores samfund, der har behovet, at de er nødt til at have udviklet deres almene færdigheder og kompetencer for at kunne klare sig.

*Der findes fortsat en dyb kulturkløft mellem arbejdslivet og uddannelsesverdenen.* En kulturkløft, der blandt andet bunder i to forskellige læringskulturer og to forskellige opfattelser af, hvad viden er. I den akademiske verden og uddannelsesverdenen er viden alt det, der bygger på rationelle modeller, viden som er eksplicit og kan dokumenteres. Det er viden, der er erhvervet på skoler og gennem uddannelse. Det er masser af modeller og teorier om, hvad der virker og ikke virker. For eksempel indenfor Den Lærende Organisation, Just in time og lignende organisationsteoretiske begreber.

Men viden blandt faglærte og ufaglærte er noget andet. Her er viden implicit og ofte tavs. 'Sådan gør vi her, for det virker. Vi ved ikke hvorfor, men sådan er det bare'. Viden bliver ikke legitimeret ved at være rationel, men ved at fungere i praksis. Det er viden, der nogle gange ikke kan forklares, men som skal overleveres på stedet. Derfor opstår der også ofte konkrete konflikter, når management-systemer, der er udviklet på rationel viden, forsøges indført i en virkelighed, som er præget af en anden kultur med en anden opfattelse af viden og færdigheder. Det er en konflikt, der handler om forskellige opfattelser af, hvad der er rigtig og forkert, og hvad der er nyttig viden, og hvad der ikke er nyttig viden. Det er samme konflikt, som FVU-lærere står overfor i dag.

I 1930'erne kom de første managementteorier med Taylor og hans Scientific Management, der indførte samlebåndet ud fra troen på, at man kunne opnå høj effektivitet, hvis folk bare kunne nøjes med at bruge deres hænder og derfor kunne hænge forstanden på knagen. Men hurtigt fandt man ud af, at det med at lægge hjernen fra sig ikke fungerer. For så bruger man bare sin kreativitet på andre måder. Og siden har managementteorien handlet om, hvordan man kan indføre mere og mere læring i arbejdslivet. Vi har blandt andet set det gennem efg-uddannelsen og senere også AMU-kurserne. I starten af 1991 introducerede en række amerikanske forskere begrebet *praksislæring*, som handler om, at man så vidt muligt skal indlære færdighederne i praksis og på arbejdspladserne. I dag ved vi dog, at almene færdigheder ikke nødvendigvis kun indlæres bedst i praksis.

Derfor er særligt tre forhold vigtige:

1. Vi skal ikke bilde os selv ind, at kulturforskellen ikke findes, men til gengæld gøre os klart, at nogle ting lærer man bedst på arbejdspladsen, og andre ting lærer man bedst på skolebænken. Vi skal ikke have de to typer af læring til at ligne hinanden, men udvikle dem i gensidig respekt.
2. Desuden har vi brug for kompetente ansatte, og altså ambassadører, der kan veksle mellem de to former for viden og som har forståelse for, at begge videns- og læringsregimer er vigtige. Og det er dem, der skal forklare deres kolleger nødvendigheden af at lære at læse og skrive.
3. Der skal skabes helhed i uddannelsen, og så skal undervisningen gøres relevant for deltagerne.

Spørgsmålet er, hvordan man så gør det. Vi skal undervise og dele metoder, som vi hele tiden har gjort det, men samtidig også i højere grad acceptere, at der ikke er én, men flere måder at gøre det på. Vi skal anerkende mangfoldigheden af læringsmetoder og så gøre det, der passer bedst til de folk, der skal efteruddannes. Nogle personer foretrækker den klassiske tavleundervisning, og andre har det bedre med interaktive IT-programmer. Nogle har måske størst behov for at lære på arbejdspladsen i kendte og trygge rammer. Pointen er, at der er en mangfoldighed af metoder. Der findes ingen patentløsninger, men en idébank, som man i høj grad skal have de ansatte til selv at formidle og fortælle om.

## En replik

v/ Flemming Vium, FVU-konsulent, Viborg Amt – om dialogen med virksomheder

Kulturkløften mellem uddannelsesverdenen og arbejdspladserne eksisterer, men rækker længere en bare til læringskulturen. Kulturforskellene dækker også måden, hvorpå man kommunikerer på en arbejdsplads, hvordan man indretter sig og formulerer målsætninger. Håbet må være, at FVU har potentialet til at møde denne kulturkløft i bred forstand.

Udfordringen for FVU-lærerne er, at de skal undervise i en kultur, som ikke er deres egen. For nogle lærere er denne kulturkløft givetvis for stor til, at de kan tage højde for den. Men hvis man laver et tankeeksperiment og ser på en uddannelsesinstitution, som en almindelig produktionsvirksomhed, behøver forskellen ikke at være så stor. For kigger man bare på uddannelsesinstitutionen som et sted, hvor der også skal produceres, kunne et forsøg på at efteruddanne læreren også vise samme problemstillinger. Hvordan får man fx lærerne motiveret til at deltage i efteruddannelse i IT, hvordan får man dem til at møde op til informationsmødet, kan IT-læreren gøre undervisningen relevant for den dagligdag lærerne lever i og sætte sig ind i kulturen, og hvordan kan man bagefter teste, at lærerne rent faktisk også bruger den IT, de har lært etc.?

To aspekter er særligt vigtige, når man, som underviser, skal bryde kulturkløften. For det første skal man kunne anerkende den verden, deltagerne kommer fra. For det andet skal man kunne forstå og rumme den angst, som mange deltagere bærer på, når de sidder på skolebænken. En angst der for nogle er betinget i, at deres dagligdag og rutiner er blevet brudt. For andre er den historisk betinget af dårlige skoleoplevelser. Og det skal man kunne rumme som underviser for overhovedet at få den nødvendige kontakt med deltagerne.

Endelig skal man også være opmærksom på de forskellige begreber og roller, der findes i de to forskellige verdener. Bare indenfor voksenuddannelsesverdenen skifter man mellem mange forskellige begreber som fx FVU-deltagere, kursister eller elever. Det er vigtigt, at holde sig for øje, at hvis man sidder som deltager på et virksomhedshold, opfatter man nok først og fremmest sig selv som kollega, medarbejder eller ansat. Og det er en rolle, man skal kunne forstå og anerkende som underviser. Det viser sig for eksempel ved, at



1/3 af alle medarbejdere mener, at deres chef er deres mest benyttede vejleder, og 10 % går til deres tillidsrepræsentant for at få vejledning. De tager altså først og fremmest deres afsæt i arbejdspladsen og deres relationer her. Det er en vigtig pointe.

v/ Anni Svinth, uddannelseskonsulent KAD, Ringkøbing Amt

I KAD har man i mange år, særligt overfor arbejdspladserne, argumenteret for behovet for mere almen uddannelse på virksomhederne, selvom man her ikke selv mente, at det var relevant og nødvendigt at opkvalificere medarbejdernes almene kompetencer. I dag er alle dog enige om, at behovet er der, og det er et problem for arbejdspladserne, hvis ikke det almene kompetenceniveau løbende forbedres.

Men bliver de almene kvalifikationer ikke løftet, er det ikke kun et problem for erhvervs- livet. Det er et lige så stort personligt problem for de medarbejdere, det drejer sig om. Mange føler sig umyndiggjort og mister selvværdet, fordi de ikke selv kan læse og begå sig frit i dagligdagen. De har med andre ord svært ved at deltage i det demokratiske samfund, som vi lever i på lige fod med alle andre.

Den største udfordring i dag er imidlertid, hvordan man får motiveret de folk, der har behovet, til at efteruddanne sig. RUE konkluderede i en rapport for nogle år siden, at kortuddannede er de, der har mest brug for vejledning, men også de, der mindst opsøger det. Derfor er det nødvendigt at opsøge folk direkte på arbejdspladserne, gennem virksomhedsnær vejledning. Her har tillidsrepræsentanter og kolleger, der selv har været på efteruddannelse en stærk rolle at spille.

I KAD har man haft stor succes med at opstille såkaldte vejledningshjørner på arbejdspladserne. Det er ikke nok at ligge pjecer og skriftligt informationsmateriale på arbejdspladserne. Der skal personlig kontakt til, hvis vejledningen skal virke. Vejledningshjørnerne kan organiseres på forskellige måder, men går i al enkelhed ud på at opstille et bord på arbejdspladsen med en computer med et vejledningsprogram og så lade en uddannelseskonsulent eller en uddannelsesvejleder sidde klar på et faste tidspunkt for at besvare spørgsmål.

Der er stor forskel på, hvordan vejledningshjørnerne bliver modtaget. Nogle steder skal man komme mange gange, før folk selv begynder at møde op. Men det er altid vigtigt, at man får ledelsens tilladelse til, at vejledningshjørnet skal være åbent i arbejdstiden. Når arbejdsdagen slutter, går folk nemlig hjem og har travlt med andre ting. Desuden er det vigtigt at orientere om, at vejledning ikke bare handler om jobskifte, men også kan fokusere på efteruddannelse indenfor samme job.

Skal vejledningen fungere, og skal det lykkes at motivere, er det utroligt vigtigt, at uddannelsesinstitutionerne er mere direkte til stede på arbejdspladserne og samtidig også får etableret et godt samarbejde med de faglige organisationer.

Man kan undre sig over den fejlagtige opfattelse, der stadig findes mange steder i samfundet af, at ufaglærte enten er kvinder med klud om hovedet og en mobbe i hånden eller mænd med trillebør og skovl over nakken. Ufaglærte udfører i dag ofte dybt avancerede funktioner. Desværre har mange af dem fortsat den oplevelse af sig selv, at de ingenting kan. Det støder man på, når man møder ufaglærte, der er blevet ledige efter mange år med komplicerede jobopgaver, men som alligevel ikke selv tror, at de kan noget, når de skal søge nyt job. Derfor er der behov for at få udviklet en form for kompetencebeviser for alle folk, der forlader en arbejdsplads. På den måde kan man sikre, at de kompetencer, vi udvikler igennem et helt liv, bliver nedfældet og ekspliciteret, så ufaglærte også selv bliver bevidste om alt det, de kan.

## Dialogcafe med fokus på læringsbroen mellem FVU og arbejdslivet

v/ Jakob Yttesen, HR-konsulent og Kirsten Floris, FLORIS Consult



Konsulent Kirsten Floris indledte med at fremhæve tre centrale problemstillinger i arbejdet med FVU: *Vejledning, motivation og afklaring.*

Motivation er noget af det vigtigste, når vi taler om kompetenceudvikling. Der findes mange med dårlige skoleoplevelser. Det er blandt andet forklaringen på det stadig skæve uddannelsesbillede, vi har i Danmark. Institutet for Konjunkturanalyse lavede i 2000 en undersøgelse, der viste, at brugen af efteruddannelse ikke har ændret sig meget og fortsat er ulige. De seneste tre år havde 39 % uden erhvervs- og ungdomsuddannelse deltaget i efteruddannelse, mens 62 % med videregående uddannelse havde deltaget i efteruddannelse. Netop derfor er det så vigtigt, at man får virksomhederne med i arbejdet om efteruddannelse, og at efteruddannelse også bliver anerkendt af ledere og mellemledere.

I arbejdet med at motivere handler det for uddannelsessteder og undervisere især om, hvordan man kommer i kontakt med virksomhederne. Skal man tage mundtlig eller skriftlig kontakt, og hvor langt ud i virksomhederne skal man tage kontakt, hvis man vil sikre, at de menige medarbejdere bliver motiverede?

*Læringsformer:* Det er vigtigt at bygge den rette læringsbro mellem læringskulturen på uddannelsesstedet og virksomhedens kultur i arbejdet med at finde de rette

læringsformer. Samtidig er det vigtigt at finde måder at motivere de første FVU-kursister til at gå hjem og fortælle deres positive læringshistorier videre. Der er blandt andet lavet forsøg med det, man kalder *Med en kollega på læring*, hvor flere kolleger tager på kursus sammen, da 'det gode budskab' ofte har lettere ved at sprede sig på en arbejdsplads, når flere følges af på kursus og derfor taler om det, når de vender tilbage på arbejdspladsen.

Vigtige spørgsmål i forbindelse med tilrettelæggelsen af læringsformerne er blandt andet at vurdere, hvornår det er fordelagtigt at placere uddannelsesforløbet på hhv. virksomheden, på uddannelsesinstitutionen eller i en undervisningstrailer. Skal uddannelsesforløbet foregå på heltid eller på deltid eller begge dele.

*Samarbejdsformer mellem virksomhed, uddannelser og undervisere:* To amerikanske forskere, Buckley & Caple, udviklede for nogle år siden en udvidet samarbejdsmodel og påpegede vigtigheden af, at man er opmærksom på processen både før, under og efter efteruddannelsen, når man planlægger samarbejdet med virksomheden. For eksempel er det vigtigt allerede i planlægningen og forberedelsen at inddrage arbejdspladsen, ligesom det er afgørende, at man sikrer, at mellemlederne eksempelvis samler op på efteruddannelsen og får evalueret forløbet blandt kursisterne.

Der blev herefter gennemført en dialogcafé, v/ HR-konsulent Jacob Yttesen, centreret om spørgsmålene:

1. Hvad er lige nu vigtigst for mig at diskutere i forhold til nye veje for FVU?
2. Formulér 3 temaer eller læringer i forhold til nye veje for FVU.
3. Diskuter åbent det tema, der ligger foran jer på bordet i forhold til, hvilke nye FVU veje I gerne vil gå.

Dialogcaféen resulterede i følgende temaer:

#### **Økonomi:**

- Hvordan er de økonomiske muligheder for testning og vejledning inden start?
- Sammenhæng mellem økonomi og hold i forhold til både holdstørrelse og holddannelse. Er rammerne gode nok og kan de udvides?

#### **Løbende indtag:**

- Løbende indtag er problematisk, når der er tale om mange deltagere og mange trin på et hold.
- Hvad betyder løbende indtag for visitering, modtagelse på holdet og prøver?
- Hvordan planlægges undervisningen, og hvordan holder deltagerne styr på egen læring?

#### **Underviserens rolle, rammer og arbejdsforhold:**

- Hvilken indflydelse har underviseren på de fysiske rammer, på kvaliteten af undervisningen, på holdstørrelsen og antal trin, antal hold pr. underviser pr. uge (udbrændthed)?
- Opsøgende arbejde: Hvilke opgaver skal underviseren varetage? Gælder det alle undervisere? Hvad med de individuelle styrker?

**Samlæsning:**

- Kan man opnå reel kvalitet i undervisningen med 4-6 trin på samme hold?
- Hvad er de pædagogiske konsekvenser ved trinsamlæsning? Svinger vi 'de svage', Trin 1 og de tosprogede?

**FVU i kombination med andre uddannelser:**

- FVU-lovgivningen skal tilpasses, så der er fleksibilitet i forhold til de erhvervsfaglige uddannelser (17-års problematikken).
- FVU underviseren skal have kontakt med uddannelserne.
- Det skal have et vist volumen på uddannelsen.
- Ledelsen skal være positiv.

**Tosprogede deltagere:**

- Efteruddannelse af undervisere.
- Indskoling til FVU.
- Unge-problematikken.

**Brugbar læring:**

- *Præsentation, visitation og vejledning*; Hvordan præsenteres FVU? Hvordan får underviseren forhåndskendskab? Hvordan foregår visitation og vejledning?
- *Pædagogik*; A B C: Tid? Læseformål? Skriveformål? Regneformål? Computer? Materialer? Opgaver? Tilrettelæggelse? Efter behandling? Evaluering?
- *FVU-arbejdsforhold*: FVU-uddannelsen, efteruddannelse, konferencer, løn-arbejdsforhold.

**Uddannelsesinstitution - virksomhed:**

Kontrakt mellem udbydere og virksomhed:

- Økonomi, adgang, forventning, indhold, forhandling.
- Nøglepersoner? Hvem tager kontakt? Vidensregime? Forskel i aktivitetsniveau i DK? Forståelse og anerkendelse af virksomhedens samarbejdsstruktur?

## Et kompetenceperspektiv på matematisk faglighed i dagligdagen

- "Det er ikke til at se det, hvis man ikke lige ve' det"

v/ Tomas Højgaard, adjunkt DPU

DPU har for Undervisningsministeriet arbejdet med at få beskrevet kompetencebegrebet indenfor fagene dansk, matematik, fremmedsprog og naturfag på alle niveauer. Tomas Højgaard har deltaget i arbejdet med at få beskrevet kompetencebegrebet indenfor matematik, hvilket blandt andet har resulteret i formuleringen af en række kompetencebeskrivelser for matematikfaget. Resultatet kan findes i rapporten 'Kompetencer og Matematiklæring' på [www.nyfaglighed.emu.dk](http://www.nyfaglighed.emu.dk).

Udviklingen af kompetencebeskrivelserne har været motiveret af det såkaldte sammenhængs- eller overgangsproblem indenfor de forskellige fag mellem de mange forskellige uddannelsesniveauer i landet. Der er ikke tilstrækkelig sammenhæng, når man som elev, kursist eller deltager forlader et niveau i uddannelsessystemet og møder samme fag et andet sted. Der har derfor været behov for at få analyseret sammenhængene i fagene på tværs af niveauerne.

Et af problemerne er det, man kan kalde pensumitis og handler om måden, vi arbejder med pensum på. Problemet er, at mange lærerplaner i dag er opbygget uhensigtsmæssigt. De indledes med at skitsere *undervisningsmålene, undervisningen, pensum og stofområder* og til sidst *eksamen*. Men beskrivelsen af pensum er det eneste, der er tilstrækkeligt detaljeret beskrevet i lærerplanerne til at læreren kan anvende det i undervisningstilrettelæggelsen. Det får den

uheldige konsekvens, at målene for undervisningen ofte kommer til at tage direkte afsæt i pensum og dermed kommer til at handle om, at man skal kunne et bestemt pensum mere end være god til et fag og beherske nogle særlige kompetencer og færdigheder.

Kompetence-begrebet kan defineres som; *kompetence er betegnelsen for nogens indsigtfulde parathed til at handle på en måde, der lever op til udfordringerne i en given situation*. Det er en definition, der lægger vægten på den reelle og ikke den formelle kompetence, idet den lægger op til, at man, ikke bare formelt, skal have været igennem et uddannelsesforløb. Man skal også kunne omsætte det, man har lært til handling for at vide, om man er kompetent. Desuden lægger definitionen op til, at kompetencer har et funktionsområde og er bundet til konkrete situationer. Det betyder, at ingen nogensinde kan være helt inkompetente, da alle behersker visse færdigheder i bestemte situationer.

I det konkrete projekt har man udpeget i alt otte kompetencer, som til sammen indfanger de forskellige matematiske færdigheder, man skal kunne. Det gælder;

- tankegangskompetence,
- problemløsningskompetence,
- modelleringskompetence,
- ræsonnementskompetence,
- repræsentationskompetence,
- symbol- og formalismekompetence,
- kommunikationskompetence og
- hjælpemiddelskompetence.



Fordelen ved at tage afsæt i kompetencebeskrivelser er, at man får gjort indlæringen mere fokuseret på, hvad det er for en handling, man gerne vil fremme gennem undervisningen. Det er både et godt værktøj på det overordnede uddannelsespolitiske niveau, men også en god måde at skabe klarere bevidsthed blandt både lærer og elev om, hvad undervisningen går ud på. På den måde kan det motivere eleverne mere, idet de ser en klarere mening med undervisningen. Særligt kan det bruges i FVU-regi til at øge motivationen blandt deltagerne, så de kan se, at det her handler om, at de skal være bedre til nogle bestemte måder at handle på. På den måde bliver det også lettere for dem selv at tage ansvar for undervisningen.

Kompetencebeskrivelserne kan på den måde være en kur mod pensumitis. Tager man afsæt i kompetencebeskrivelserne, kan man nemlig ikke bare tale om indhold, fag og pensum i en lukket diskussion, men må hele tiden forholde det til, hvad er for nogle måder at handle på, man gerne vil fremme.

På den måde kan kompetencebeskrivelserne for det første fungere som *the missing link* mellem de overordnede formål med en uddannelse og det konkrete pensum.

For det andet kan de faglige kompetencebeskrivelser bruges til at sætte ord på den faglige 'toning' på forskellige uddannelser og dermed bidrage til større sammenhæng i uddannelsessystemet.

For det tredje kan kompetencebeskrivelserne bruges som sparringspartner for læreren i arbejdet med at skabe en sammenhæng mellem de langsigtede mål med undervisningen og mødet med eleverne i den konkrete situation.

I arbejdet med kompetencebeskrivelserne kan man overveje følgende væsentlige spørgsmål:

- Hvor mange kompetencer og hvilke kompetencer er formålstjenlige?
- Hvordan skal de forskellige kompetencer vægtes indbyrdes? De behøver nemlig ikke fylde lige meget alle sammen.
- Hvordan får man skabt samspil mellem det faglige stof?
- Hvordan synliggør man progressionen?
- Hvordan evaluerer man, om kompetencerne bliver indlært?
- Gør brugen af kompetencebeskrivelserne de svage svagere og de stærke stærkere, eller udviser det skellet mellem de svage og stærke?
- Brugen af kompetencebeskrivelserne fører til nye mål i undervisningen, men betyder det, at man også skal udvikle nye undervisningsmetoder?
- Stiller det igen krav til lærernes kompetencer?

## En replik

v/ Arne Skjelmose, VUC Storstrøm

På VUC Storstrøm har man arbejdet meget med kompetencer i FVU-matematikken, også ud fra devisen om at fokusere mere på kompetencer og færdigheder og mindre på pensum.

Her har man defineret matematisk kompetence i FVU-sammenhængen som numeralitet. *Og numeralitet er funktionelle matematiske færdigheder og forståelser, som alle mennesker principielt har brug for at have.* Det vigtige i denne definition er, at der er tale om noget folk principielt har brug for. Man støder nemlig ofte på deltagere og medarbejdere der siger; *'Hvad skal jeg bruge det til?'* Og med den her definition bliver det meget nemmere at tale om, at det også kan være fornuftigt at lære noget, som man ikke har brug for lige her og nu, for der kan blive brug for det i fremtiden og måske også i privatlivet.

Numeralitetsbegrebet er også godt at bruge, når man skal ud og sælge FVU-matematikken på arbejdspladserne, for her kan man meget lettere tage afsæt i diskussionen om, hvad det er for nogle konkrete færdigheder, de enkelte medarbejdere har brug for. Det er dog fortsat en stor udfordring for de, der skal sælge efteruddannelsen til arbejdspladserne, da det kræver, at de præcist ved og kan se, hvilke konkrete færdigheder man anvender på arbejdspladsen.

Konkret er de funktionelle matematiske færdigheder og forståelser, som man har brug for, defineret som: at tælle, at måle, at designe, at lokalisere, at spille og forklare.

I VUC Storstrøm støder man også ind i pensumitis-problemet, bare med omvendte fortegn, fordi kursister selv er meget fokuserede på pensum og selv stiller pensumkrav. Her er det dem, der selv spørger, hvornår de skal lære færdighedsregning etc. Og det kan godt være en hurdle at få kursisterne væk fra denne tænkning.

Endelig kan det i forbindelse med undervisningen i matematik være svært at komme over et vist niveau, hvis deltagerne mangler sproglige kompetencer. Hvis deltagerne ikke kan udtrykke sig rent sprogligt og ikke kan læse, kan de ofte også have svært ved at forstå meningen med de opgaver, de skal løse. Her er der et behov for en større kobling mellem danskindlæringen og matematikken.

## Workshops: Historier fra samarbejdet med virksomheder

### Workshop 1: FVU-undervisning for ansatte i ældreplejen i Varde Kommune

**Fakta om projektet:** Samarbejdspartnere har været Helse & Omsorg i Varde Kommune, VUC Varde og Ribe Amts FVU-konsulenter. Siden 2003 har Helle Kommune også været samarbejdspartner. Målgruppen for projektet har fra kortuddannet personale i ældreplejen, og målet har været at øge deltageres danskfærdigheder, så de kan møde de voksende skriftsproglige krav i deres daglige arbejde.

*Kontaktpersoner:* FVU-underviser Dorthe Ravn-Petersen, VUC Varde og udviklingskonsulent Mette Lykke, Varde Kommune.

Man startede med at afholde et informationsmøde, hvor fremmødet var meget ringe. På den baggrund blev det besluttet at flytte møderne ud til medarbejderne i de enkelte områder. Medarbejderne følte sig derved trygge og hjemmevante, og i stedet var det FVU-konsulenter og VUC-læreren, der var på udebane. Der har igennem hele forløbet været et tæt samarbejde mellem Helse & Omsorgs-området og VUC omkring planlægning og afvikling af forløbene. Forløbene er blevet justeret et par gange undervejs, og bliver stadig evalueret, så alle ønsker og behov kan forsøges opfyldt undervejs. Deltagerne bliver undervist én dag om ugen og dagen er opdelt i 2 moduler. Det første er helliget EDB og det andet FVU-undervisning.

Holdene er sammensat på tværs af arbejdsområder, og på de sidste to forløb har holdene også været sammensat på tværs af kommunegrænser. Det giver kursisterne mulighed for at stifte bekendtskab med kolleger, som de ellers ikke møder normalt. Det har igen skabt et læringsmiljø, hvor der er plads til alle uanset færdigheder og evner. Derudover oplever kursisterne også en fællesskabsfølelse.

Af 244 kortuddannede har 69 deltaget og gennemført forløbet. Det har været vigtigt for forløbet, at der har været trygge rammer. Det har ikke været et mål i sig selv at lære deltagerne danskfærdigheder, men et middel til for eksempel at kunne tilegne sig lovstof, samarbejdsbøger, EDB o.lign. Deltagerne har haft fuld løn under forløbet, og en pulje har betalt forskellen mellem lønnen og SVU. Puljen har også betalt for kaffe og frokost for deltagerne. Resultatet er, at medarbejderne i dag tør mere. Fx at skrive referater, melde sig til aftenskole og skrive i personalebladet. Næste mål er at uddanne SOSU-assistenten og tosprogede.

### Workshop 2: Det mobile undervisningslokale - erfaringer fra VUCs undervisning i en undervisningstrailer

**Fakta om projektet:** Samarbejdspartnere har været Delfi Electronics, KAD og VUC Sønderjylland. Målgruppen for projektet har været produktionsmedarbejdere på Delfi Electronics, og målet har været en opkvalificering af medarbejderne i FVU-dansk og -matematik. Undervisningen er



foregaaet i en undervisningstrailer, der har været placeret ved virksomheden.

*Kontaktpersoner;* Uddannelseskonsulent Bent Madsen, VUC Sønderjylland og økonomi- og personalechef Henric Andersen, Delfi Electronics A/S.

Fra april til juni 2003 blev der undervist i FVU-dansk og -matematik 2 dage om ugen med matematik om formiddagen og dansk om eftermiddagen. Undervisningen foregik i en undervisningstrailer, der var placeret ved virksomheden. Uddannelsen tog udgangspunkt i medarbejdernes hverdag, og det var vigtigt. Derfor har underviserne været indstillet på at tage afsæt i virksomhedens egne tekster og regnestykker. For eksempel har holdene gennemgået Delfi's arbejdsinstruktioner, 'jobkort' og lønsedler, som hidtil har været ren volapyk for mange. Fra august til december blev deltagerne undervist i FVU-dansk tilrettelagt for deltagerne med dansk som andet sprog. Desuden blev der undervist i samfundsfag tilrettelagt som introducerende undervisning. Undervisningen blev afviklet med 6 timer én dag om ugen.

Projektet har været en stor succes, og der er allerede indkøbt en trailer mere. En af barriererne har været, at voksne meget gerne vil lære noget, men ikke ønsker "at gå i skole". Det har været en fordel, at de har kunnet gå direkte ind i traileren i arbejdstøj, altså mens de har været på arbejde. Det har givet en stor tryghed.

*Traileren fra VUC-Sønderjylland kunne besøges og beses på konferencen.*



Delfi har 50 medarbejdere, hvoraf 1/3 er fra udlandet. Derfor er efteruddannelse af medarbejderne vigtig for virksomhedens omstillingsparathed. Vigtige elementer for efteruddannelse er:

- Transport kan være en barriere og muligheden for kørselsordning er vigtig.
- Det er vigtigt, at der er accept af efteruddannelse fra hjemmefronten for her er der ofte modstand.
- Løn er vigtigt. Hvis lønnen bliver mindre under efteruddannelse, er der ingen motivation.
- Det er vigtigt at skabe tryghed og en sikker hverdag i efteruddannelse, og når undervisningslokalet flyttes ind i trygge rammer, fjernes barriererne.

- FVU-udbyderne skal holde virksomheden i hånden, når der skal udfyldes SVU-skema, planlægges og organiseres.
- I forbindelse med virksomhedskontakten er det vigtigt, at der er en personlig kontakt til tillidsrepræsentanten og faglige organisationer. Mange, der har med virksomhedsopsøgende arbejde at gøre, tror, at man skal kontakte chefen. Men ofte har chefen ingen interesse i efteruddannelse. Derfor er det bedre at skabe kontakt og netværk under chefniveau.

Alt i alt har virksomheden haft et stort udbytte af forløbet.

*Centrale spørgsmål fra workshopens efterfølgende debat:*

- Det er gratis for virksomheden at deltage, men det kræver mindst 10 personer for at etablere et hold.
- Når undervisningen går i gang, stilles der ofte ikke krav nok til virksomheden fra underviseren og modsat. Især når det gælder om at finde ud af, hvad kursisterne har behov for. Derfor kræver det en grundig uddannelsesplanlægning for at afklare behov og tilbud. Uddannelsesplanlægning er nøgleordet for nye FVU-tiltag.
- Fordelen med traileren er særlig stor for små virksomheder, der ikke har rum og udstyr, som traileren har.
- En anden fordel er, at kursisterne begynder at tale sammen og skabe netværk på tværs i virksomheden.

### Workshop 3: FVU-undervisning i skurvognen. Erfaringer fra FVU-dansk for bygningsarbejdere fra NCC i DR-byen

**Fakta om projektet:** Samarbejdspartnere var NCC, DR-Byen, Jord & Beton, SID, Bygge og Anlægsbranchens uddannelsesfond, Kvindedaghøjskolen og FVU-team Storkøbenhavn. Målgruppen var medarbejdere fra DR-Byens sikkerhedstjeneste, fra NCCs uddannelses- og produktafdeling, NCC formænd, medarbejdere fra jord- og beton fagforeningen og fra NCC. Målet var et forløb af FVU-dansk på Trin 1-2. Kurset blev afholdt fra september til november 2003.

*Kontaktpersoner:* FVU-underviser Mette Tholstrup, Københavns Kvindedaghøjskole og udviklingskonsulent Karin Löwengren, FVU-teamet i København.

FVU-team Storkøbenhavns opsøgende arbejde resulterede i en aftale om FVU-læsning i DR-Byen for bygningsarbejdere i NCC. Inden projektet blev til noget, var flere personalegrupper og SID involveret. Det afgørende for rekrutteringen til kurset var, at formændene på byggepladsen fungerede som ambassadører. 17 tilmeldte sig og fordelte sig med 3 til ordblindeundervisning og 14 til FVU Trin 1. Undervisningen lå i arbejdstiden og foregik i en skurvogn på DR-Byens byggeplads. Deltagerne oppebar fuld løn under kurset, hvilket understregede overfor deltagerne, at ledelse og SID tog ansvaret og opgaven alvorligt. Ved valg af undervisere var den opsøgende FVU-konsulent opmærksom på, at parterne

skulle matche hinanden. Underviseren skal kunne møde deltagerne i øjenhøjde og være indstillet på de nye krav, som virksomhedsforlagt undervisning stiller.

Underviseren kendte ikke gruppen på forhånd og understregede, at det er vigtigt, at man møder deltagerne og arbejdspladsen inden kursusstart. Man skal være 'klædt på' til opgaven og evne at kunne tilpasse sig stedet. Det var overvejende positivt at undervise i skurvognen. For deltagerne, som er på hjemmebane, giver det tryghed. For læreren, som er på udebane, giver det lidt besvær med transport af materialer m.m. Men det at være sammen med deltagerne hele tiden, også i pauserne, giver en større intensitet. Deltagerne har alle oplevet en fremgang - fagligt og personligt. De fleste opnåede større motivation og ønske om mere undervisning.

*Centrale spørgsmål fra workshopkens efterfølgende debat:*

- Kursusudbyderen skal ikke suverænt lade virksomheden afgøre modellerne for undervisningen. Underviserne skal også stille krav ud fra deres viden og kultur.
- Det er væsentligt at alle, herunder ledelsen, formænd, fagforening, kursusudbyder og undervisere, spiller sammen - både før, under og efter et kursusforløb.
- Hvis et kursusforløb afsluttes med en bestået prøve, er det en kærkommen lejlighed til at skabe PR (lokalavis, medarbejderinformation m.m.) for både FVU-en og deltagerne. Det har en god signalværdi.
- Screening bør foretages inden kursusstart.

## Workshop 4: FVU-dansk og FVU-matematik på IRWIN Industrial Tools A/S

**Fakta om projektet:** Samarbejdspartnere har været Nord American Tool Companies A/S (ATC), Thisted Irwin Industrial Tools (IIT) og Thisted VUC Thy-Mors. Målgruppen for projektet var ansatte ved ATC og IIT og undervisere fra VUC Thy-Mors. Forløbet var et undervisningsforløb i FVU-dansk og FVU-matematik berammet med 60 lektioner i arbejdstiden, hvor der både foregik undervisning på morgen-, aften- og nathold med afsluttende prøver.

*Kontaktpersoner:* Tillidsrepræsentant Peter Kortegaard, IIT, FVU-undervisere Erling Overgaard og Else Vestergaard fra VUC Thy-Mors og VUC Forstander Jens Otto Madsen.

Der har været oprettet 4 hold FVU-læsning og 2 hold FVU-matematik. VUC-medarbejdere deltog selv på produktionsgruppemøder og var på den måde med til selv at sælge 'varen' overfor medarbejderne. Betingelsen for succes er blandt andet, at virksomheden skal være positiv. Desuden, at man henvender sig til alle medarbejdergrupper. Det er vigtigt, at en eller flere medarbejdere, gerne tillidsrepræsentanten, går forrest. Endelig er det vigtigt, at kursisterne på samme hold også helst er på samme niveau.

*Centrale pointer fra debatten under workshoppen:*

- Navnet FVU-matematik burde ændres til FVU-hverdagsregning.
- Et problem er, hvordan man fastholder FVU på en virksomhed i et længere forløb og til medarbejdere på trin 3 og 4.
- Benævnelserne FVU-læsning og FVU-matematik bør rettes ind efter målgruppen.

## Workshops: Metoder og redskaber i samarbejdet med virksomheder og fagbevægelse

### Workshop 1: Hvad forstår vi ved "Den gode FVU-leverance" til virksomheden?

**Fakta om projektet:** Denne workshop byggede ikke på et egentlig samarbejdsprojekt, men forskellige erfaringer med Den Gode FVU-leverance.

*Kontaktpersoner:* Udviklingskonsulent Karin Löwengren, FVU-teamet i København og FVU konsulent Pia Schnoor, Nordjyllands Amt.

Pia Schnoor beskrev to forskellige uddannelsesforløb. Et var i FVU-matematik og gik ikke særlig godt, blandt andet fordi underviseren og deltagerne talte forskellige sprog, og fordi underviseren ikke kendte deltageren godt nok på forhånd. Et konkret problem var formentligt, at underviseren var mand, men burde have været en kvinde, fordi deltagerne havde fordomme overfor mandlige matematiklærere. Det næste forløb blev et godt forløb, hvor alt lykkedes og her var målet at lave kvalitetsbeskrivelser for virksomheden. En vigtig årsag til det gode forløb var, at underviseren gennem et studenterjob havde indgående kendskab til produktionen på virksomheden og dermed delte fagsprog med deltagerne.

Karin Löwengren beskrev FVU-teamet i Storkøbenhavn og samarbejdet og kravene til virksomheden. Alle forløb er forskellige, men det man lærer mest af, er faktisk der, hvor det går galt. Nogle af de punkter underviseren skal forholde sig til, er:

- Der er ikke altid optimal tid til at screene på en virksomhed, hvor alt skal passes ind i en stram tidsplan. Det betyder, at den direkte individuelle samtale med potentielle kursister kun sjældent er mulig. Løsning er gruppetest eller, at en ad gangen går til screening.
- Brugen af computere kan være en god hjælp, men stiller krav til underviseren, der ikke altid er vant til at bruge udstyret i sin undervisning.
- Forlagt undervisning på virksomheder, i fagforeningslokaler, beboerhus eller lignende betyder, at underviseren skal flytte sig ud fra skolen. De skal være mobile og have materialer med sig. Lokalet kan være overdådigt, nogle gange ikke optimalt eller dårligt til formålet. Skolerne skal i visse tilfælde give ekstra tid til for eksempel transport til og fra det forlagte undervisningssted.
- Forlagt undervisning og virksomhedsundervisning støder nogle gange sammen med de faglige overenskomster for især nogle VUC-undervisere. Skæve undervisningstider, ønske om anderledes forberedelse og andre forhold kræver en velvillig holdning fra underviserens side.
- Det er ikke altid muligt at få et helt hold på samme trin, og læreren skal undervise over flere trin. Til gengæld er disse hold som regel stabile - det er ikke nødvendigt at have store holdstørrelser.

- Både deltagere og virksomheden har forventninger og kan have ønsker til undervisningens indhold. FVU er måske netop "solgt" med disse ønsker. En vellykket forlagt undervisning kræver, at læreren forholder sig til virksomheden og den verden, deltagerne kommer fra. Der er forskellige kulturer på alle arbejdspladser og forskellige krav fra branche til branche.
- Læreren skal i mange tilfælde, udover samarbejdet med sin skoleleder/pædagogisk ansvarlige, også samarbejde med evt. vejledere, konsulenter, personaleafdeling, tillidsrepræsentanter.

Konklusion: Fællestrækkene for den gode FVU-leverance er fleksibilitet.

## Workshop 2: Etik og metoder i motivation og vejledning af beskæftigede med behov for grundlæggende undervisning i læsning og matematik

**Fakta om projekt præsenteret i workshoppen:** Samarbejdspartnere har været Dansk Eternit og Læse-stave butikken under AOF Aalborg. Målgruppen har været medarbejdere på Dansk Eternit A/S, fortrinsvist ufaglærte medarbejdere, og målet med projektet har været at tilbyde medarbejderne grundlæggende undervisning. I første omgang i læsning og stavning, men senere også i matematik, engelsk og IT.

*Kontaktperson:* HR-konsulent Tove Rasmussen, Dansk Eternit A/S, Aalborg. I workshoppen bidrag desuden Else Marie Kosegarten fra Ribe Amt med erfaringer og overvejelser om etik i det opsøgende FVU-arbejde.

Da beslutningen om at oprette læse/stave hold på virksomheden var truffet, blev der informeret om uddannelsen på møder, opslagstavler og i nyhedsbreve til medarbejderne, ligesom tillidsrepræsentanterne opfordrede kollegaer til at deltage i undervisningen. Interessen for uddannelsen var beskeden, men det lykkedes at oprette et hold med 8 kursister. Kurserne bliver afviklet i samarbejde med AOF Aalborg, og der er indrettet et specielt kursuslokale til formålet på virksomheden. Det første læse/stave hold har været en slags "pionér" i organisationen, og de efterfølgende 3 kursusforløb har været nemmere at fylde op.

Det er væsentligt, at virksomheden tager beslutningen så tæt på medarbejderne som muligt, og det kræver ændrede holdninger og viden blandt medarbejderne. At bruge penge på FVU er de bedste penge, en virksomhed kan give ud, og for Eternit har det startet en positiv spiral, da medarbejderne nu kan gå i gang med andre kurser og anden uddannelse.

I forhold til metoder og etik i FVU undervisningen er det vigtigt at møde potentielle deltagere på deres hjemmebane. Man skal være fleksibel og kunne komme på de tidspunkter af døgnet, hvor det er bedst. Desuden er det bedst at møde medarbejderne i mindre grupper. Man skal anvende klar tale, tale til hjertet og bruge sig selv. Man skal være god til at opfange blik, smil og små signaler. Det er vigtigt at kunne lytte og godt at takke for spørgsmål. Desuden er det vigtigt at fortælle den gode historie. Af samme grund

er det en god idé at få en ledelsesrepræsentant eller en tillidsrepræsentant med for at signalere, at det er noget virksomheden vil. Man skal desuden huske, at i formidlingen er skriftligt materiale kun et hjælpemiddel og kan ikke stå alene.

Etikken i FVU-undervisningen bygger på:

- læren om det ene menneskes rette optræden over for det andet,
- at kunne se sig selv i øjnene og have lyst til at møde disse mennesker med respekt,
- at ingen mister værdighed.

Og når det kommer til selve undervisningen, er det vigtigt, at den er tilpasset medarbejderne, og at relevant materiale fra virksomheden skal inddrages. FVU læreren skal kunne se det spændende i at være fleksibel og undervisningen skal tilrettelægges så deltagerne får maksimalt udbytte. Det kan fx være max. 3 timer ad gangen. Når 1. forløb er gennemført bliver det efterfølgende nemmere at etablere uddannelse på virksomheden. Det er væsentligt, at lederen går omkring og siger, at de synes, at det er en god ide etc.

### Workshop 3: Pædagogiske erfaringer med FVU-matematik

**Fakta:** Workshoppen bestod af to oplæg. Det ene oplæg præsenterede et projekt, hvor samarbejdspartnere var Danish Crown Bjerringbro og VUC Viborg. Projektet bestod af to forløb i FVU matematik og målgruppen var ufaglærte slagteriarbejdere på Danish Crown. På workshoppens andet oplæg, præsenterede AOF Silkeborg erfaringer med FVU matematik.  
*Kontaktpersoner:* FVU-underviser Anni Fyhn, VUC Viborg og FVU-underviser Per Pedersen, AOF Silkeborg.

De to undervisningsforløb på Danish Crown har været projektorienterede og arbejdet efter PUR-princippet: Planlæg, Udfør og Reflektér. Et 4-timers forløb kan for eksempel have følgende opbygning: 1. PUR, 2. Projekt, 3. Klassegennemgang af fagligt stof og 4. færdighedsregning.

På AOF Silkeborg tog undervisningen som tog afsæt i eksempler med kaffe og dagligvarepriser. Projekterne fungerede godt. Men den slags projekter kan kræve meget udstyr og eksempel-materialer. Projekterne er velegnede på hold med stor spredning, da alle kan bidrage med noget samtidig med, at der er masser af matematik-indhold.

*Centrale pointer fra workshopens efterfølgende debat:*

- I hvor høj grad skal 'prøve-prøver' indgå i undervisningen?
- Hvor meget skal man beskæftige sig med brøker og ligninger?
- Hvordan foregår visiteringen?
- Hvad er talblindhed/ dyskalkuli. Se eventuelt [www.regnehuller.dk](http://www.regnehuller.dk)
- Vær opmærksom på [www.testdigselv.nu](http://www.testdigselv.nu), som kan anvendes som appetitvækker for mulige kursister.

## Workshop 4: Erfaringer med selvtestning på virksomheder

**Fakta om projektet:** Samarbejdspartnere har været VUC-Centrene i Vejle Amt, Konsulentfirmaet AS/3, EU's Socialfond og Undervisningsministeriets udviklingspulje. I projektet deltog Arla Foods, Tholstrup Cheese, DEVI A/S, Fiber Line, Billund Airport, Tulip, Kolding Kommune, Electrolux Homeproducts, Holec A/S og Vejle kommune.  
*Kontaktperson:* Uddannelseskonsulent Jørgen Skovhøj, VUC Fredericia.

Målet med projektet har været at sætte fokus på dialogen og uddannelsesplanlægning i et samarbejde mellem VUC og virksomhederne. Herunder at udvikle et brugbart materiale til pejling af almene kompetencer hos virksomhedsansatte. Desuden at geare VUCs kerneydelser indenfor læsning, stavning, IT, regning, kommunikation og sprog samt VUCs undervisningspraksis til i højere grad af kunne matche virksomhedernes behov og forventninger.

Projektet har været inddelt i fire faser. Først en intern VUC kursusrække om virksomhedskultur og udvikling af pejleværktøj. Dernæst en kursusrække for personaleansvarlige i de deltagende virksomheder med afprøvning og diskussion af pejleværktøj i forbindelse med VUCs kerneydelser. For det tredje en fase om brugen af pejleværktøjet i virksomhederne og en gennemførelse af kurser for virksomhedsansatte. Endelig en evaluering og implementering.

*Centrale pointer fra workshopens efterfølgende debat:*

- Det er vigtigt at pointere, at testen er en grov pejling, som giver den enkelte en viden om og motivation til at få gjort noget ved videreuddannelse.
- Uddannelse koster ikke virksomhederne penge, men koster engagement.

## Mødet med voksenuddannelsessystemet – en personlig historie

v/ MF Lene Jensen (S)

Lene Jensen har et blødt punkt for voksenuddannelse. Ikke kun fordi hun selv har nogle gode personlige erfaringer, men også fordi hun tit og ofte møder mange andre mennesker, for hvem voksenuddannelse har betydet meget.

Voksenuddannelsen siger i hendes øjne meget om det gode samfund, vi lever i. Det er nemlig et udtryk for et samfund, hvor man kan få en chance til. Hvis man er røget ud af folkeskolen eller ikke er kommet videre siden, kan man vende tilbage til uddannelsessystemet. Det er et samfund, hvor man kan vælge at blive klogere, hvis man finder ud af, at ens tidligere valg ikke var de rigtige.

Det ligger i tiden, at voksenuddannelse udgør et vigtigt arbejdsmarkedspolitisk instrument. Livslang læring er blevet sådan et slags trylleord for den samfundsstrategi, der handler om at hæve folks kvalifikationer. Og det er en god strategi, som Lene Jensen støtter. Men hun støtter den ikke kun, fordi efteruddannelse er godt for erhvervslivet. Hun støtter den også fordi, efteruddannelse er godt for resten af livet for de mennesker, det handler om. Det, at lære at læse, skrive og regne handler om, hvorvidt man bliver rustet til at spille hovedrollen i sit eget liv. Det handler dels om at kunne leve et dagligt liv, at kunne udvikle sig i sit job og måske også flytte sig andre steder hen. Men det handler også om at kunne opnå en dybere indsigt i samfundet og dermed også kunne få indflydelse i samfundet. Tingene omkring os bliver stadig mere komplicerede, og derfor har vi alle brug for at blive kloge. Det handler om tryghed, handlemuligheder og livskvalitet.

Lene Jensens egen oplevelse fra voksenuddannelsessystemet stammer fra perioden 81-86. Hun forlod folkeskolen uden bravur og var nærmest allerede stoppet i midten af 8. klasse. Ikke fordi hun havde problemer, der var bare andre ting, der var mere interessante og derfor hun mistede motivationen for at lære. Og da hun kom fra en familie uden store uddannelsesmæssige traditioner, bakkede hendes familie hende op og syntes, at det var helt i orden, at hun ville noget andet end at sidde på skolebænken. Dengang tænkte hun ikke så meget over det med at kunne orientere sig i samfundet og deltage i det demokratiske samfund. Hun ville hellere arbejde og tjene penge. Så hun kom ud på ungdomsarbejdsmarkedet og arbejdede med alle mulige jobs, men havde egentlig en drøm om noget andet.

Lige meget hvor man er i livet, drømmer man. Og kunsten for uddannelsesverdenen i dag er at finde og skabe en kobling til folks drømme. Hendes drøm var kontorarbejde. Hun bare elskede kontorartikler, clips og stempler og søgte derfor et job som piccoline i A.P. Møller. Kom til samtale, men fik blankt afslag, fordi hun ikke havde 9. klasses eksamensbevis. Og det gav hende den første oplevelse af, at hun ikke var lige så god som alle andre, alene af den grund, at hun ikke havde afsluttet 9. klasse med eksamen. Det var første gang, hun mødte barrieren for, hvor langt hun kunne komme uden uddannelse. En dag så hun en annonce for 9. klasses afgangseksamen på enkeltfag, og fik en samtale en i stand hos en vejleder. Og den vejleder havde en ganske særlig måde at møde hende på, der hvor hun var og på hendes præmisser, og han fik, på bare en samtale, motiveret hende til straks at få afsluttet 9. klasse. Havde han sagt bare ét ord, der havde pillet ved hendes dårlige selvværd, var hun nok løbet skrigende bort. Men i stedet foreslog han hende at tage nogle fag, hvor hun var på hjemmebane, så hun også fik skabt nogle succeser ved siden af de fag, hvor hun ikke var særlig stærk. Det var i hendes øjne et klogt træk og noget der i høj grad ansporede og motiverede hende til at gå videre.

Når hun tænker over det i dag, kan hun se, at særligt tre forhold var med til at motivere hende:

1. Flexibiliteten i uddannelsessystemet gjorde, at hun kunne vælge mellem forskellige niveauer.
2. Pædagogikken, hun blev mødt med, var afgørende. Hun blev mødt som et voksent menneske og blev taget alvorligt.



3. Det sociale miljø var godt, selvom folk var meget forskellige, men der var et godt sammenhold, og det motiverede også.

Hun fortsatte videre på HF og senere på polit. studiet, hvorfra hun blev færdig i 1993. Hun har mange gange siden haft lyst til at kontakte sin gamle vejleder for at sige ham tak. Uddannelse sætter folk fri, og det gjorde det også for hende og åbnede livet for hende på en helt ny måde.

I hendes øjne handler den største udfordring for FVU om at få motiveret de, der opfatter uddannelse som noget skræmmende, og som noget man kun gør, fordi man ikke tør sige nej.

Alt i alt mener hun, at tre ting er afgørende:

- Man skal møde folk, hvor de er og dermed tage udgangspunktet, der hvor folk ser sig selv, også selvom de ser forkert. Man skal acceptere folks præmisser.
- Man skal udnytte fleksibiliteten maksimalt i uddannelsessystemet, så man får mulighed for også at skabe nogle succesoplevelser i uddannelsesforløbet.
- De sociale rammer betyder meget, og skal være på plads. Det er lettere at dumme sig i en forsamling, hvor man føler sig tryk end blandt fremmede på fremmed grund.

## **Kompetencebarometer og kompetenceudsigter i Nordjyllands Amt**

v/ Gunhild Bach, FVU-rådsformand og formand for U&K-udvalget, Nordjyllands Amt

Nordjylland har meget fokus på kompetenceudvikling. Blandt andet fordi der i øjeblikket sker store ændringer i erhvervslivet, hvor flere store virksomheder lukker og flytter arbejdspladserne ud i verden. I den udvikling er en tidligere ansat på Flextronics, Annie på 49 år, blevet symbol på det, der skal gøres. Hun er blevet fyret som montrice, har fået en uddannelsesplan på VUC og er i gang med et forløb, men stiller alligevel spørgsmålet overfor politikere: Hvorfor skal jeg uddanne mig, og hvad er mine udsigter, hvis jeg klarer det? Det har fået skabt fokus på, at der skal gøres noget særligt, hvis man vil undgå at tabe en stor del af arbejdsstyrken. For her er det ikke bare nok, at folk, som Annie, har masser af AMU-kurser bag sig. Det er ikke det, der giver dem et generelt løft op på et højere niveau. Men det kan FVU bidrage til, og derfor er det vigtigt.

En uddannelsespolitisk redegørelse for Nordjyllands Amt undersøgte for et år siden, hvad der skal til for at hæve kompetenceniveauet i amtet. Redegørelsen peger på, at det skal ske gennem efter- og videreuddannelse. Virksomhederne har hidtil hævet niveauet ved at ansatte nye og yngre folk, som næsten altid er bedre uddannet. Men da der bliver færre unge, holder den strategi ikke længere. Derfor skal der satses på opkvalificering af de ansatte, som virksomhederne har i forvejen.

Problemet for Nordjyllands Amt er, at det geografisk set er landets største amt. Det betyder blandt andet, at der er lang vej for mange indbyggere til uddannelsesinstitutionerne. Det betyder igen, at uddannelsesniveaet falder, jo længere man bevæger sig ud i amtet, for er man i forvejen uddannelsesfremmed, er man nemlig heller ikke ret mobil og vil ikke så gerne flytte sig langt. Samtidig har amtet også problemer med at få hjulpet nydanskerne med at få et godt tag i arbejdsmarkedet, og den udfordring ligger også foran.

Amtet har et meget engageret FVU Råd, som blandt andet har presset hårdt på for at få rigtige mange i gang med FVU. Det betyder, at amtet i dag ligger nr. 2 i forhold til hvor mange mennesker, man har fået igennem FVU-systemet. Man har i amtet valgt at have rigtig mange udbydere, og har derfor 27. Dels fordi man vil sikre sig, at man kan nå ud til alle potentielle deltagere i amtet, dels fordi man også mener, at det er vigtigt ikke at have en for ensrettet profil blandt udbydere. Nogle føler sig mere hjemme på VUC og andre mere hjemme på AMU. Udbyderne findes blandt VUC, SOSU-skoler, specialskoler, tekniske skoler, AMU, handelsskoler, handelsgymnasier, oplysningsforbund og private udbydere.

Kriterierne for valget af udbyderne har været at sikre en rimelig geografisk dækning over for deltagerne, at opnå en bred kreds af udbydere, at sikre en vis kvalitet i undervisningen, at der skal være egnede lokaler og i forvejen være et voksenuddannelses-miljø på institutionen. Ydermere stiller man i FVU-rådet også krav til, at udbyderne skal deltage aktivt i skolesamarbejdet. Endelig er der nedsat en styregruppe, der alene arbejder med opsøgende arbejde.

Man har også etableret et tæt samarbejde med taleinstituttet, som har en spidskompetence på det her område, og som laver netværksmøder med forskellige temaer for FVU-underviserne. Desuden rykker instituttet ud og gennemfører screening og bedømmelsen, når der i nogle tilfælde er tvivl mellem trin 1 og specialundervisning. Taleinstituttet laver endvidere et nyhedsbrev, hvor de informerer om seneste nyt på FVU-området.

Man har netop fået et treårigt EU-støttet rammeprogram for kortuddannede forlænget i yderligere tre år. Målet er at etablere samarbejde med virksomheder. Målsætningen er, at lave 70 projekter på virksomheder og for ledige. Desuden skal der afholdes 100 informationsmøder, gennemføres 70 screeningsprojekter og tests, afholdes en række konferencer, netværksdannelser, opkvalificeringsforløb for undervisere, og endvidere laves pædagogiske forsøgsprojekter. Endelig skal der etableres en bus med et mobilt undervisningslokale.

Man arbejder i dag generelt på at gøre Nordjylland til et digitalt amt. Men da man har været bekymret for, at denne satsning kunne risikere at gøre de stærke IT-brugere stærkere og de svage svagere, har man gennemført en række projekter, der har arbejdet for at undgå den yderligere opsplittning. Et projekt har ført til et program, der hedder [www.testdigselv.nu](http://www.testdigselv.nu), hvor man kan teste sine skrive-, læse- og regnefærdigheder, ud fra ideen om, at det er mere trygt at teste sig selv, inden man skal blotte sig for andre. Programmet rådgiver også, hvilke veje man gå, og hvor man konkret skal gå hen, hvis

man vil udvikle sig videre. Et andet projekt hedder [www.adgangforalle.dk](http://www.adgangforalle.dk), og er et program, hvor man kan få hjemmesider læst højt. Endelig har et projekt udviklet et e-learning-program, der hedder [www.ELLF.dk](http://www.ELLF.dk), som er udviklet specielt af taleinstituttet for læsesvage kursister.

## **Et første signalement af FVU-kursisterne**

### **- ny undersøgelse fra DPU**

v/ Lars Klewe, seniorforsker, DPU

DPU har for Undervisningsministeriet gennemført en evaluering af det første år med FVU. Undersøgelsen er endnu ikke offentliggjort, men vil blive det i løbet af forsommeren.

Der er tale om en relativt lille undersøgelse, som dels bygger på en kvantitativ del, der er en kørsel fra Danmarks Statistiks datakilder. Dels indgår der en mindre kvalitativ evaluering, der omfatter 8 gruppeevalueringer med i alt 87 kursister, 20 individuelle interview og samtaler med FVU-koordinatorer.

Undersøgelsen viser, at FVU-deltagerne generelt fordeler sig jævnt over alle alderstrin, og at stort set alle er i den erhvervsaktive alder. På FVU-læsning udgør andelen af indvandrede cirka 40 % af deltagerne på alle trin. På FVU-matematik er det omkring 13 % på de forskellige trin. Cirka 70 % af de danske deltagere har en grundskole som højeste uddannelse og 26 % har en erhvervsfaglig uddannelse. For indvandlerne viser sig den tendens, at de generelt har højere uddannelse. Den største gruppe har en grundskoleuddannelse bag sig, den næststørste gruppe har en erhvervsfaglig uddannelse bag sig, en mindre gruppe har en almen gymnasial uddannelse og endelig findes der også en gruppe med mellemlange og en med videregående uddannelser bag sig.

I de kvalitative interview forklarer FVU-koordinatorerne, at indvandrerne svage sproglige forudsætninger gør det vanskeligt for dem at klare sig, når de kommer længere op i niveau. I matematik mangler de de danske begreber og kan have svært ved at forstå den måde, hvorpå opgaverne er formuleret. Visse FVU-koordinatorer giver udtryk for, at der bliver brugt meget tid på det rent sproglige i matematikundervisningen.

Flere koordinatorer stiller i undersøgelsen også spørgsmålstegn ved om FVU-læsning i virkeligheden er det rigtige tilbud til indvandrere. Mange af dem har gode uddannelser bag sig og kan godt læse, men har brug for sprogtræning og sprogundervisning.

Interviewene med koordinatorerne peger også på, at danskere og indvandrere har forskellig indstilling til undervisning og prøver. Indvandrerne er meget fokuserede på prøver og på, så snart de har bestået, at fortsætte videre. Formentlig fordi de er skolet i et undervisningssystem, hvor der er stort fokus på at bestå prøverne mere end på det, man lærer undervejs.

Endelig viser undersøgelsen, at der er stor forskel på, hvor mange der består prøverne på de forskellige terminer. På alle trin gennemførte flere de prøver, der blev afholdt i marts, mens færre bestod prøverne, der blev afholdt i maj. Koordinatorerne forklarer det med, at der blandt andet kan være forskellige kursister på forskellige terminer, at der kan være stor forskel på dag- og aften hold men dog primært med, at sværhedsgraderne på de forskellige prøver er forskellige.

Endelig viser undersøgelsen, at der generelt er meget høj grad af tilfredshed med undervisningen. Ingen deltagere er utilfredse, og der, hvor der er størst tilfredshed, er indenfor FVU-læsning. Formentlig fordi, det virkelig gør en stor forskel i folks hverdag at lære at blive bedre til at læse og stave.

Undersøgelsen peger på flere forskellige problemstillinger:

- Hvordan tilgodeser man behovene hos indvandrere med god uddannelsesbaggrund på FVU?
- Er FVU det rette tilbud for indvandrere, hvis deres behov handler om at lære at tale dansk?
- Hvis FVU-læsning ikke er det rette, hvad er så og findes det?
- I hvor høj grad vil det være muligt i sprogtestning i matematik at undgå besvær med at forstå begreberne?
- Anvendes hensigtsmæssige læsestrategier på de forskellige trin på FVU-læsning og introduceres de i den rigtige rækkefølge?
- I hvilket omfang er samlæsning af trin begrundet i økonomiske forhold, i behov for fleksibel holddannelse eller er de pædagogisk begrundet?
- Udgør Trin 1 en gråzone, hvor mange kursister er så bogligt svage, at niveauet er for højt?
- Hvis man på FVU forsøger at løse dette problem ved at henvise kursister til kompenserende specialundervisning, er dette en optimal løsning eller burde problemet opfanges før?

## **Sidste nyt fra Undervisningsministeriet**

v/ Bjarne Sonberg

*Sidste nyt om evalueringer af FVU:*

Der bliver i øjeblikket gennemført en række forskellige FVU-evalueringer. Både Århus og Roskilde Amter har gennemført evalueringer af FVU-undervisningen, som begge er tilgængelige på Internettet. DPU har for UVM gennemført den ovenfor nævnte midtvejs-evaluering, som vil blive offentliggjort snarest. Danmarks Evalueringsinstitut har endvidere netop igangsat en større evaluering, der skal gennemføres i 2004 og retter sig mod en revision af FVU-loven i folketinget i 2005-2006. Der kan læses mere om denne på [www.eva.dk](http://www.eva.dk).

#### *Forsøg med fleksible prøver:*

Der har været gennemført forsøg med fleksible prøver siden august 2003 og gennemført to undersøgelser af forsøgene. Den ene undersøgelse er kvalitativ, og i denne har man spurgt lærere og deltagere om deres vurdering af de forskellige prøver. De giver udtryk for generel tilfredshed. Den anden undersøgelse er kvantitativ, og her har man undersøgt, hvor mange af de forskellige prøver der har været anvendt i de fire amter, der deltog i undersøgelsen. Undersøgelsen viser, at ikke alle de prøver, der er blevet stillet til rådighed, har været anvendt. Forsøgene fortsætter til næste år, men efter en ny model, hvor man vil indskrænke fleksibiliteten og skære ned i antallet af prøvesæt, så der bliver 20 opgavesæt til rådighed til hvert trin pr år. Kravet vil herefter være, at man som prøveinstitution kun må bruge et opgavesæt ét døgn og derefter skal anvende et nyt.

#### *FVU-læreruddannelse:*

Situationen omkring FVU-læreruddannelserne er nu endelig afklaret og formaliteterne på plads. Således skal nye FVU-undervisere i læsning gennemføre modul 3 og 4 i den nye pædagogiske diplomuddannelse og FVU-undervisere i matematik skal gennemføre modul 1 og 2. Samtidig udvides overgangsperioden endnu et år, således at alle FVU-lærere fra 1. august 2005 skal opfylde kravene til lærerkvalifikationerne for at kunne undervise i FVU.

Indtil videre er 5 CVU'ere godkendte til at udbyde diplomuddannelsen, og det drejer sig om CVU København og Nordsjælland, CVU Syd i Storstrøms Amt, JCVU i Århus, CVU i Nordjylland og CVU-Sønderjylland.

#### *FVU aktiviteten:*

FVU aktiviteten er ifølge Amtsrådsforeningen steget med 27% fra 2002 til 2003 over hele landet og jævnt fordelt i de to fag, nemlig fra 15.205 og 19.385 deltagere. Det er et godt og tilfredsstillende resultat.

Matematikens andel ligger på 16%, hvilket ikke er helt så højt som de 25%, som har været det politiske mål.

FVU superamtet i 2003 har været Århus Amt, der har haft en stigning på næsten 60%, med 2677 deltagere fordelt på 2172 på læsning og 505 på matematik.

Endelig skal der lyde en opfordring til alle FVU-matematiklærere om at melde sig ind i FVU Matematiklærerforeningen, der holder generalforsamling d. 6. maj i Middelfart.  
[www.fvumatematik.dk](http://www.fvumatematik.dk)

# FVU-lærerkonference 2004

## Onsdag den 14. april

- Kl. 12.00 - 13.00      Frokost og indkvartering
- Kl. 13.00 - 13.10      **Velkomst ved Undervisningsministeriet**
- Kl. 13.10 - 14.30      **Arbejdsliv og uddannelsesliv  
- et kulturmøde eller kultursammenstød?**  
v/ Søren Voxted, adjunkt i organisationsteori, Handelshøjskolecenteret i Slagelse
- "En replik"**  
v/ Flemming Vium, FVU-konsulent, Viborg Amt  
v/ Anni Svinth, uddannelseskonsulent KAD, Ringkøbing Amt
- Kl. 14.30 - 15.00      Kaffe
- Kl. 15.00 - 17.15      **Dialogcafé med fokus på læringsbroen mellem FVU og  
arbejdslivet**  
v/ Jacob Yttesen, HR-konsulent, og Kirsten Floris, FLORIS Consult  
*Lokale: Princeton*
- Kl. 18.00 - 19.30      Middag
- Kl. 19.30 -              **"Røvere og godtfolk"**  
v/ Helge Qvistorff  
*Lokale: Auditorium*

## Torsdag den 15. april

- Kl. 8.00 - 9.00        Morgenmad
- Kl. 9.00 -10.30      **"Det er ikke til at se det, hvis man ikke lige ve´ det"  
- et kompetenceperspektiv på, hvordan vi bruger matematisk  
faglighed i dagligdagen**  
v/ Tomas Højgaard, adjunkt, DPU
- "En replik"**  
v/ Kirsten Wennevold, FVU-underviser, VUC Skive  
v/ Jan Laursen, uddannelsesansvarlig, Danish Crown Bjerringbro
- Kl. 10.45 -12.20      **Workshops: Historier fra samarbejdet med virksomheder**

**Workshop 1: FVU-undervisning for ansatte i ældreplejen i Varde Kommune.**

v/ Dorthe Ravn-Petersen, FVU-underviser, VUC Varde  
v/ Mette Lykke, udviklingskonsulent, Varde Kommune  
*Lokale: Princeton 2*

**Workshop 2: Det mobile undervisningslokale – erfaringer fra VUCs FVU-undervisning i en undervisningstrailer.**

v/ Bent Madsen, uddannelseskonsulent, VUC Sønderjylland  
v/ Henric Andersen, økonomi- og personalechef, Delfi Electronics A/S  
*Lokale: Princeton 3*

**Workshop 3: FVU-undervisning i skurvognen. Erfaringer fra FVU-dansk for bygningsarbejdere fra NCC i DR-byen**

v/ Mette Tholstrup, FVU-underviser, Københavns Kvindedaghøjskole  
v/ Karin Löwengren, uddannelseskonsulent, FVU-team´et i København  
*Lokale: Princeton 4*

**Workshop 4: FVU-dansk og FVU-matematik på IRWIN Industrial Tools A/S**

v/ Peter Kortegaard, tillidsrepræsentant, IRWIN Industrial Tools A/S  
v/ Else Vestergaard, FVU-underviser, VUC Thy-Mors  
v/ Erling Overgaard, FVU-underviser, VUC Thy-Mors  
*Lokale: Princeton 5*

Kl. 12.30 -13.20

Frokost

Kl. 13.20 -15.00

**Workshops: Metoder og redskaber i samarbejdet med virksomheder og fagbevægelse**

**Workshop 1: Hvad forstår vi ved "den gode FVU-leverance" til virksomheden"?**

v/ Pia Schnoor, FVU-konsulent, Nordjyllands Amt  
v/ Karin Löwengren, uddannelseskonsulent, FVU-team´et i København  
*Lokale: Princeton 4*

**Workshop 2: Etik og metoder i motivation og vejledning af beskæftigede med behov for grundlæggende undervisning i læsning og matematik**

v/ Martin Eggert Jørgensen, direktør, Tove Rasmussen, HR-konsulent og en medarbejder, Dansk Eternit A/S, Aalborg  
v/ Else Marie Kosegarten, FVU-medarbejder, Ribe Amt  
*Lokale: Princeton 5*

**Workshop 3: Pædagogiske erfaringer med FVU-matematik**

v/ Per Pedersen, FVU-underviser, AOF Silkeborg  
v/ Anni Fyhn, FVU-underviser, VUC Viborg  
*Lokale: Princeton 3*

**Workshop 4: Erfaringer med selvtestning på virksomheder**

v/ Jørgen Skovhøj, uddannelseskonsulent, VUC Fredericia  
*Lokale: Princeton 2*

Kl. 15.00 -15.30

Kaffe

- Kl. 15.30 -16.30      **"Mødet med voksenuddannelsessystemet – en personlig historie"**  
v/ MF Lene Jensen, Socialdemokratiet
- Kl. 16.30 -              Café  
*Lokale: "Oxford"-pubben*
- Kl. 19.00 -              Konferencemiddag  
*Lokale: Princeton*

## **Fredag den 16.april**

- Kl. 8.00 - 9.00        Morgenmad
- Kl. 9.00 - 9.20        Velkomst og morgenstart
- Kl. 9.20 - 9.50        **Kompetencebarometer og kompetenceudsigter i Nordjyllands Amt**  
v/ Gunhild Bach, FVU-rådsformand og formand for U&K-udvalget,  
Nordjyllands Amt
- Kl. 9.50 -10.35        **"Et første signalement af FVU-kursisterne"**  
- ny undersøgelse fra DPU  
v/ Lars Klewe, seniorforsker, DPU
- Kl. 10.35 -11.15        Pause – og **besøg i undervisningstraileren fra Sønderjyllands Amt**  
kl.10.35, 10.45, 10.55 eller 11.05
- Kl. 11.00 -12.00        **"Sidste nyt" fra Undervisningsministeriet og afrunding på konferencen**
- Kl. 12.00 -              Frokost

\* \* \* \* \*