

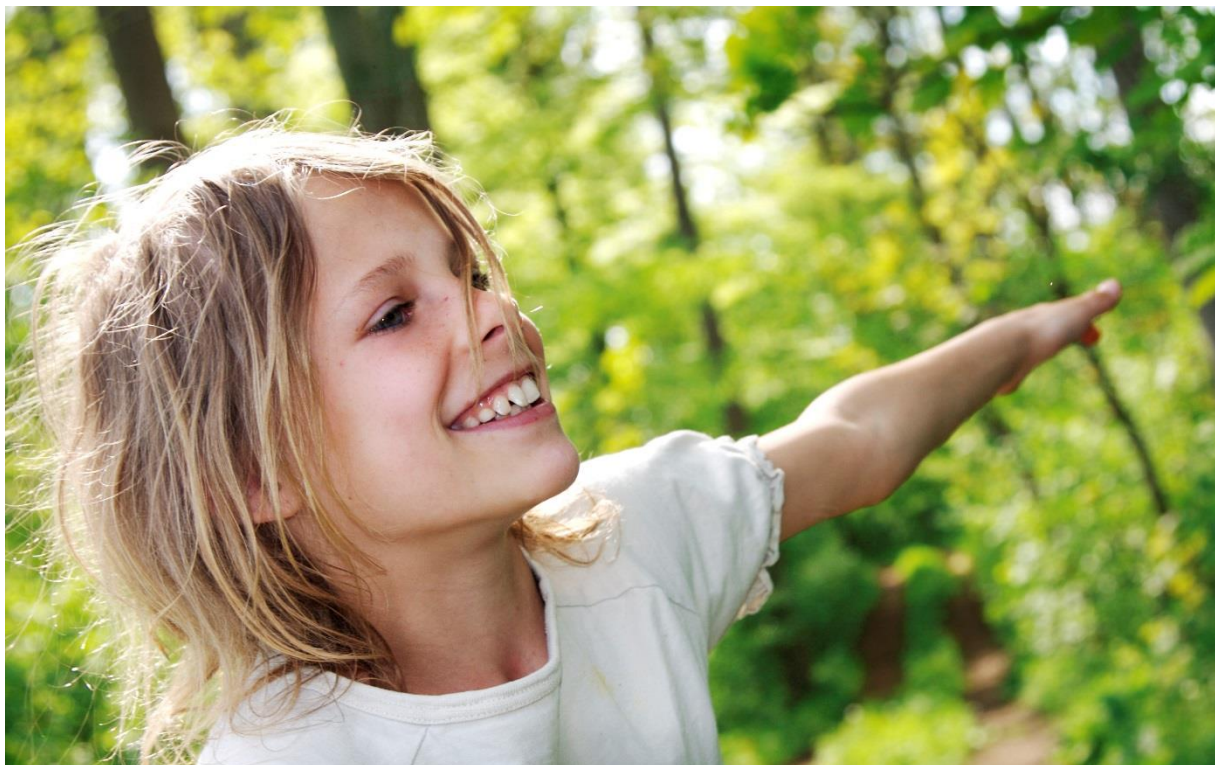
Til  
**Styrelsen for Undervisning og Kvalitet**

Dokumenttype  
**Rapport**

Dato  
**Juli 2019**

# **MIDTVEJSEVALUERING**

## **SATSPULJEINITIATIVET 'FOREBYGGELSE AF RADIKALISERING OG SOCIAL KONTROL I DAGTILBUD, FRITIDSTILBUD, GRUNDSKOLER OG UNGDOMSUDDANNELSER'**



# MIDTVEJSEVALUERING

## SATSPULJEINITIATIVET 'FOREBYGGELSE AF RADIKALISERING OG SOCIAL KONTROL I DAGTILBUD, FRITIDSTILBUD, GRUNDSKOLER OG UNGDOMSUDDANNELSER'

### INDHOLD

<b>1.</b>	<b>SAMMENFATNING</b>	<b>1</b>
<b>2.</b>	<b>INDLEDNING</b>	<b>4</b>
2.1	Formål med midtvejsevalueringen	4
2.2	Midtvejsevalueringens datagrundlag	5
2.3	Læsevejledning	6
<b>3.</b>	<b>TILRETTELÆGGELSE OG GENNEMFØRELSE AF</b>	
	<b>AKTIVITETER</b>	<b>7</b>
3.1	Forløb, aktiviteter og intentioner	7
<b>3.1.1</b>	<b>Helhedsorienterede udviklingsforløb</b>	<b>8</b>
3.2	Planlagte og gennemførte kompetenceudviklingsforløb	8
3.3	Målopfyldelse	9
3.4	Hvad er gennemført udover kompetenceudviklingsforløb ved VUDA?	10
<b>4.</b>	<b>OPLEVET RELEVANS OG ANVENDELIGHED</b>	<b>11</b>
4.1	Behov og erfaringer hos de deltagende institutioner	11
4.1.1	Dagtilbud og fritidstilbud oplever behov for kapacitetsopbygning bredt set	11
4.1.2	Grundskoler og gymnasier oplever et specifikt behov for kapacitetsopbygning	12
4.2	Oplevet relevans og anvendelighed af forløbene	13
4.2.1	Oplevet relevans og anvendelighed af de helhedsorienterede udviklingsforløb	14
4.2.2	Oplevet relevans og anvendelighed af kompetenceudviklingsforløb	16
4.2.3	Den brede målgruppe som forklaring på variation i oplevet relevans og anvendelighed	18
<b>5.</b>	<b>UDBYTTE OG RESULTATER I PRAKSIS</b>	<b>20</b>
5.1	Udbytte og læringspunkter	20
5.1.1	Viden inden for udvalgte fokusområder	21
5.1.2	Kendskab til redskaber og metoder	23
5.1.3	Handlekompetencer og handleparathed	23
5.1.4	Individuel og kollektiv refleksion over egen praksis	24
5.2	Drivkræfter og barrierer i omsætning til praksis	25

### BILAG

#### Bilag 1: Metodebilag

## 1. SAMMENFATNING

På opdrag fra Styrelsen for Undervisning og Kvalitet (STUK) har Rambøll Management Consulting (Rambøll) udarbejdet en midtvejsevaluering af satspuljeinitiativet 'Forebyggelse af radikaliserings og social kontrol i dagtilbud, fritidstilbud, grundskoler og ungdomsuddannelser'. Midtvejsevalueringen har til hensigt at give en status på udvalgte forløb og aktiviteter, der er afholdt som led i satspuljeinitiativet i perioden august 2018 til maj 2019. Midtvejsevalueringen præsenterer de foreløbige erfaringer med og udbytte af de pågældende forløb og aktiviteter.

Rambøll har gennemført midtvejsevalueringen blandt de institutioner, der på nuværende tidspunkt har deltaget i STUKs udviklingsforløb og/eller kompetenceudviklingsforløb udbudt af konsortiet VIA University College, Professionshøjskolen UCC, Dansk Flygtningehjælp og ALS Research (herefter VUDA). Midtvejsevalueringen baserer sig dels på kvantitative surveydata, dels på kvalitative data indsamlet i forbindelse med casebesøg og observationsstudier. Evalueringen har både et formativt og summativt sigte; formativt, fordi evalueringen peger på mulige tiltag og ændringer, som kan styrke implementering og virkning af satspuljeinitiativets forløb og aktiviteter fremadrettet, og summativt, idet evalueringen fokuserer på deltagernes erfaringer, vurderinger og oplevet udbytte set i relation til den opstillede forandringsteori for satspuljeinitiativet. Midtvejsevalueringen suppleres med en afsluttende evaluering i sommeren 2020.

I det følgende præsenteres en kort sammenfatning af midtvejsevalueringens hovedpointer:

- Midtvejsevalueringen indikerer, **at målene for satspuljeinitiativets aktiviteter forventes opfyldt**. Det er et mål at kapacitetsopbygge 1.000 fagprofessionelle gennem efteruddannelse. På nuværende tidspunkt er 1.408 fagpersoner efteruddannet via aktiviteter i projektet, hvoraf 188 fagprofessionelle har deltaget i de 10 kompetenceudviklingsforløb, som VUDA har gennemført, og som evalueres i denne midtvejsevaluering. For udviklingsforløbene er målet, at der gennemføres forløb i 20 kommuner. Der er foreløbigt opstartet udviklingsforløb i 11 kommuner, og med opstart af nye forløb i efteråret tyder det på, at målet for udviklingsforløbene ligeledes vil blive opfyldt.
- Midtvejsevalueringen peger på, at der **blandt de deltagende institutioner er stor variation i behovet for kapacitetsopbygning**. For dagtilbud og fritidstilbud gælder, at disse i høj grad efterspørger kapacitetsopbygning bredt set i forhold til demokrati og medborgerskab. Medarbejdere og ledere i dagtilbud og fritidstilbud oplever, at emner såsom uenighedsfællesskaber, demokratisk deltagelse og kontroversielle emner ligger i fin forlængelse af deres eksisterende praksis, hvorfor behovet for kapacitetsopbygning grundlæggende har karakter af et ønske om at styrke deres praksis på områder, som de i forvejen arbejder med. For de deltagende grundskoler og gymnasier lyder et mere konkret behov for kapacitetsopbygning i emner, der relaterer sig til forebyggelse af radikaliserings og social kontrol. Dette hænger sammen med, at de deltagende institutioner (grundskoler og gymnasier) oplever at have konkrete udfordringer i relation til børn og unge, der bevæger sig mod ekstreme holdninger eller udøver/bliver udsat for negativ social kontrol.
- Institutionernes **behov hænger i høj grad sammen med deres erfaringer på området**. Flertallet af de deltagende institutioner på tværs af dagtilbud, fritidstilbud, grundskoler og gymnasier giver udtryk for et behov for kapacitetsopbygning, fordi de ikke tidligere har arbejdet systematisk med problemstillingerne. I de tilfælde, hvor det forebyggende arbejde med radikaliserings og social kontrol er begrænset, udtrykker de fagprofessionelle således et behov for kapacitetsopbygning. Behovet for kapacitetsopbygning synes at være mindre udtalt hos de institutioner, som har flere erfaringer med problemstillingerne, og som derfor over en længere periode har arbejdet fokuseret med demokrati og medborgerskab. Dette gælder typisk de gymnasiale uddannelser.

- Deltagere på tværs af de fire institutionstyper oplever, at **udviklingsforløbene i form af de helhedsorienterede udviklingsforløb med læringskonsulenterne er både relevante og anvendelige** for deres eksisterende praksis. Den overordnede styrke ved de helhedsorienterede udviklingsforløb er ifølge deltagerne, at læringskonsulenterne kommer tæt på den enkelte institutions praksis, og at de har en forståelse for den kontekst, som institutionen bevæger sig i. På denne måde kan læringskonsulenterne tilpasse deres råd og vejledning til præcis de behov og udfordringer, som den enkelte institution oplever.
- De **overordnede erfaringer med kompetenceudviklingsforløbene ved VUDA er blandede**. Nogle institutioner oplever, at kompetenceudviklingsforløbene er yderst relevante og anvendelige, mens andre institutioner oplever, at indholdet har været for generelt, eller at det faglige niveau har været for lavt. Der synes at være en tendens til, at deltagere fra dagtilbudsområdet er meget tilfredse med kompetenceudviklingsforløbene, mens deltagere fra det gymnasiale område er mere skeptiske. Deltagere fra skole og fritidstilbud placerer sig i midten og udtrykker således både begejstring og skepsis for kompetenceudviklingen. Af positive elementer på tværs af forløbene fremhæves de teoretiske oplæg, vekselvirkningen mellem oplæg og øvelser, herunder refleksion og dialog om egen praksis samt engagerede og fleksible undervisere. Af mindre velfungerende elementer fremhæves deltagernes manglende forberedelse forud for og mellem kursusdage, det lave antal deltagere på nogle af forløbene og endelig et fravær af konkrete redskaber, som kan anvendes i den pædagogiske praksis.
- Hvad angår udbyttet af de helhedsorienterede udviklingsforløb og kompetenceudviklingsforløbene samlet set, peger midtvejsevalueringen på, at **særligt viden, bevidsthed om og refleksion over egen praksis er styrket**. Forløbene har således bidraget til, at institutionerne anskuer deres egen praksis ud fra nye synsvinkler, ligesom forløbene har givet anledning til i højere grad at overveje forskellige handlemuligheder. I forlængelse heraf fremhæver flere deltagere, at særligt udbyttet ved kompetenceudviklingsforløbene i flere tilfælde alene er begrænset til de fagprofessionelle, som konkret har deltaget i forløbene, og således ikke institutionerne generelt. Midtvejsevalueringen peger samtidig på, at introduktion til og indføringen af konkrete redskaber og metoder til at arbejde med demokrati og medborgerskab har været begrænset.
- For langt de fleste institutioner gælder, at det er **relativt begrænset, hvor langt institutionerne er kommet i forhold til at omsætte ny viden og metoder til praksis**. Dette hænger i høj grad sammen med, at institutionerne har haft begrænset tid til at arbejde med de forskellige målsætninger. Særligt fem forhold har ifølge deltagerne betydning for, hvorvidt viden og metoder bliver omsat og forankret i den pædagogiske praksis. På baggrund heraf peger midtvejsevalueringen på fem formative pejlemærker:
  1. *Jo flere deltagere, desto større udbytte og omsætning i praksis*: Antallet af medarbejdere, der deltager i kompetenceudviklingsforløbene, har betydning for, hvorvidt forløbene omsættes i praksis. Jo flere der deltager fra samme institution, jo lettere er det for institutionen samlet set at fastholde fokus på og interessen for at arbejde med børn og unges modstandskraft og demokratisk dannelse.
  2. *Omsætning og forankring udfordres af en travl hverdag*: På tværs af de deltagende institutioner opleves det som en udfordring at prioritere den fornødne tid, det kræver, dels at deltage i forløbene, dels at omsætte viden og metoder til praksis. Medarbejdere peger her på, at daglige, obligatoriske opgaver ofte prioriteres over omsætning af viden og metoder.
  3. *Ledelsesopbakning er afgørende for succesfuld omsætning*: Ledelsen i de deltagende institutioner har en afgørende rolle i forhold til at sikre forberedelse forud for og

mellem forløbene, ligesom ledelsen bør give tid og rum til videndeling og erfaringsudveksling. Derudover fremhæver flere medarbejdere vigtigheden af, at ledelsen selv deltager i forløbene, da dette signalerer engagement og seriøsitet, samtidig med, at det giver ledelsen mulighed for konkret at følge op på, hvordan viden og metoder omsættes i praksis.

4. *Personalemøde som ramme for omsætning*: For størstedelen af de deltagende institutioner bliver personalemøder det (eneste) forum, hvor kompetenceudviklingsforløbene og de helhedsorienterede udviklingsforløb bliver drøftet. Det er for hovedparten af de deltagende institutioner stadigvæk uvist, hvordan de konkret vil arbejde med at omsætte viden og metoder til egen praksis, herunder hvilke konkrete aktiviteter der skal iværksættes, samt hvordan de vil følge op på omsætningen.
5. *Kombinationen af de helhedsorienterede udviklingsforløb og kompetenceudviklingsforløbene er en styrke*: Den generelle oplevelse blandt de deltagende institutioner er, at de helhedsorienterede udviklingsforløb med læringskonsulenterne har hjulpet institutionerne processuelt med både at omsætte og udvikle deres egen praksis, mens kompetenceudviklingen ved VUDA har styrket institutionerne i forhold til viden inden for ét af eller flere emner. Det kan betragtes som en helt central drivkraft, at de helhedsorienterede udviklingsforløb og kompetenceudviklingsforløbene supplerer og understøtter hinanden, således at institutionerne både opbygger ny viden og samtidig får hjælp til at omsætte denne i deres lokale praksis og ud fra lokale behov.

## 2. INDLEDNING

I 2017 blev der som led i satspuljeaftalen på integrationsområdet afsat 32,4 mio. kr. til initiativet 'Forebyggelse af radikaliserings og social kontrol i dagtilbud, fritidstilbud, grundskoler og ungdomsuddannelser'. Satspuljeinitiativet har to formål. Det ene formål er at styrke børns og unges modstandskraft mod ekstreme holdninger og bevægelser samt mod negativ social kontrol. Dette skal ske gennem en styrkelse af den fagprofessionelle praksis i dagtilbud, fritidstilbud, grundskoler og på ungdomsuddannelser. Det andet formål er at indsamle og sprede viden om, hvordan tidlige forebyggende indsatser mod radikaliserings og negativ social kontrol bedst kan tilrettelægges. Denne midtvejsevaluering evaluerer udelukkende på det første formål.

Som en del af satspuljeinitiativet tilbyder Styrelsen for Undervisning og Kvalitet (STUK) en række udviklingsforløb i perioden 2018-2020 til fagprofessionelle i dagtilbud, fritidstilbud, grundskoler og ungdomsuddannelser. Konkret udbydes tre typer af udviklingsforløb:

- *Helhedsorienterede udviklingsforløb*, hvor der arbejdes i dybden med den enkelte institution over en længere periode
- *Motivationsforløb* for de, som ønsker mere viden og kapacitetsopbygning, fx gennem netværk og temadage
- *Inspirationsforløb*, som består af enkeltstående aktiviteter for de, der ønsker inspiration, fx ved konferencer.

Med denne rapport præsenterer Rambøll Management Consulting (Rambøll) en midtvejsevaluering af satspuljeinitiativet. Midtvejsevalueringen beskriver de foreløbige erfaringer med udmøntningen af initiativet i forhold til den del, der handler om gennemførelse af udviklingsforløb, og i forhold til gennemførelse af kompetenceudviklingsforløb ved VUDA. Dette ved først at give en status på planlagte og gennemførte aktiviteter under initiativet, dernæst ved at belyse erfaringer med og udbytte af de afholdte aktiviteter.

### 2.1 Formål med midtvejsevalueringen

Midtvejsevalueringen er en del af den samlede evaluering af satspuljeinitiativet, der består af en implementeringsevaluering og en virkningsevaluering. Midtvejsevalueringen skal i det omfang, det er muligt, byde ind med foreløbige resultater af de to evalueringer.

I forhold til *implementeringsevalueringen* har midtvejsevalueringen til formål at tegne et foreløbigt billede af, hvorvidt satspuljeinitiativets aktiviteter er implementeret som ønsket. Dette gælder dels tilrettelæggelse og gennemførelsen af indsatser under initiativet, hvor fokus i høj grad er på, hvilke aktiviteter og forløb der er planlagt og gennemført, samt hvor mange fagprofessionelle der har deltaget i forløbene. Og det gælder dels, hvorvidt de fagprofessionelle oplever indsatserne som relevante og anvendelige i forhold til deres egen praksis.

I forhold til *virkningsevalueringen* præsenterer midtvejsevalueringen, hvorvidt og hvordan satspuljeinitiativet bidrager til at styrke de fagprofessionelles praksis bredt set. I midtvejsevalueringen vil dette primært bygge på kvalitative erfaringer i form af interviews med deltagere fra forskellige deltagende institutioner. Dette følger af, at der endnu er et begrænset kvantitativt datamateriale til at lave statistiske analyser af, hvordan forløbene virker i praksis. Konkret peger midtvejsevalueringen på, hvilket viden- og kompetencemæssigt udbytte de fagprofessionelle oplever at få ud af deres deltagelse i aktiviteter under initiativet, og hvordan de omsætter dette i praksis.

Midtvejsevalueringen har både et *summativt* og et *formativt* sigte. Midtvejsevalueringen formidler de foreløbige evalueringresultater og peger på mulige tiltag og ændringer, som kan styrke forløbene samt implementering og virkning heraf.

Formålet med midtvejsevalueringen er at besvare følgende centrale spørgsmål:

#### Evalueringsspørgsmål i midtvejsevalueringen

Implementeringsevaluering:

- Er der gennemført de forventede indsatser og aktiviteter i forbindelse med satspuljeinitiativet?
- Oplever de deltagende fagprofessionelle indsatser og aktiviteter som relevante og anvendelige for deres daglige praksis og arbejde?
- Hvilke tiltag og justeringer kan styrke implementeringen og bidrage til en øget oplevelse af relevans og anvendelighed blandt de deltagende fagprofessionelle?

Virkningsevaluering:

- Oplever de fagprofessionelle at få øget viden og nye handlekompetencer?
- Bidrager kapacitetsopbygningen af de fagprofessionelle til en styrkelse af fagprofessionel praksis?
- Hvilke tiltag og justeringer kan bidrage til, at de fagprofessionelle i (endnu) højere grad oplever at få ny viden og handlekompetencer samt kan omsætte dette i praksis?

## 2.2 Midtvejsevalueringens datagrundlag

Midtvejsevalueringen er primært baseret på kvalitative metoder og datakilder, men indeholder også kvantitative data. Tabellen nedenfor viser en oversigt over de enkelte metoder og datakilder benyttet i midtvejsevalueringen.

**Tabel 2-1: Oversigt over datakilder**

Indsamlingsmetode	Datakilde	Evalueringsniveau
Registreringsskema over planlagte og gennemførte aktiviteter	Oversigt over planlagte og gennemførte aktiviteter i satspuljeinitiativets indsatser.	Implementering
Observationsstudier af VUDAs kompetenceudviklingsaktiviteter	Tre observationsstudier af kompetenceudviklingen.  Under observationsstudierne er der afholdt interviews med deltagere.	Implementering
Interviews med VUDAs kursusansvarlige	Seks interviews med kursusansvarlige, herunder: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interviews før observationsstudierne</li> <li>• Interviews efter observationsstudierne.</li> </ul>	Implementering
Spørgeskemaundersøgelse om oplevet udbytte blandt deltagere	Spørgeskema om anvendelighed og relevans blandt fagprofessionelle, som har deltaget i et eller flere af kompetenceudviklingsforløbene hos VUDA og evt. et helhedsorienteret udviklingsforløb.	Implementering
Kvalitative casebesøg	Kvalitative casebesøg på syv udvalgte institutioner.  Under hvert casebesøg er der afholdt interviews med: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ledelsesrepræsentant</li> <li>• Fagprofessionelle, som har været på kompetenceudviklingsforløbet.</li> </ul> Yderligere har to institutioner bidraget med et telefoninterview med en ledelsesrepræsentant.	Implementering og virkning

Se bilag 1 for en nærmere beskrivelse af evalueringens datagrundlag og dets kvalitet.

### 2.3 Læsevejledning

Denne rapport er bygget op efter følgende kapitler:

Kapitel	Indhold
Kapitel 1	Sammenfatning af midtvejsevalueringens overordnede konklusioner.
Kapitel 2	Nærværende indledning med angivelse af midtvejsevalueringens formål, baggrund og metode.
Kapitel 3	Formidler status på tilrettelæggelse og gennemførelse af forløb og aktiviteter under satspuljeinitiativet.
Kapitel 4	Præsenterer deltagernes oplevelser af forløbenes relevans og anvendelighed, herunder deres behov og erfaringer med at arbejde med demokrati og medborgerskab.
Kapitel 5	Præsenterer deltagernes erfaringer med og udbytte af forløbene. Kapitlet afrundes med en beskrivelse af drivkræfter og barrierer for omsætningen af viden og metoder i institutionernes pædagogiske praksis.
Bilag	Metodisk tilgang.



### 3. TILRETTELÆGGELSE OG GENNEMFØRELSE AF AKTIVITETER

I nærværende kapitel præsenteres satspuljeinitiativets kapacitetsopbyggende aktiviteter og forløb samt de intentioner og mål, der har været hermed. Derudover beskrives i kapitlet, hvilke forløb der har været planlagt og gennemført i perioden august 2018 til maj 2019, samt hvilke forløb og/eller aktiviteter som er blevet gennemført udover kompetenceudviklingsforløb hos VUDA.

Formålet med kapitlet er at tydeliggøre midtvejsevalueringens genstandsfelt, herunder hvilke aktiviteter der er i fokus. Dette er et vigtigt element i *implementeringsevalueringen*, hvor fokus netop er på at få tydeliggjort, hvilke aktiviteter der er implementeret. Analysen har en deskriptiv karakter og er baseret på registreringsark og aktivitetsoversigter udarbejdet af STUK.

#### 3.1 Forløb, aktiviteter og intentioner

Som en del af satspuljeinitiativet har STUK udbudt en række udviklingsforløb til ledere og fagprofessionelle i dagtilbud, fritidstilbud, grundskoler og ungdomsuddannelser i perioden august 2018 til maj 2019. Udviklingsforløbene har haft til formål at styrke de fagprofessionelles praksis inden for demokrati og medborgerskab med henblik på at forebygge radikaliserings og social kontrol blandt børn og unge. Konkret har STUK udbudt tre udviklingsforløb.

##### Boks 3-1: Udviklingsforløb under statspuljeinitiativet

- **Helhedsorienterede udviklingsforløb** med læringskonsulenter, hvor der arbejdes i dybden med den enkelte institution over en længere periode
- **Motivationsforløb** for de, som ønsker mere viden og kapacitetsopbygning, fx gennem netværk og temadage
- **Inspirationsforløb**, som består af enkeltstående aktiviteter for de, der ønsker inspiration, fx ved konferencer.

For alle tre udviklingsforløb har seks fokusområder dannet ramme for en overordnet rådgivningsindsats. De seks fokusområder er på forskellig vis inkorporeret i de tre forskellige typer af udviklingsforløb.

##### Boks 3-2: Fokusområder for udviklingsforløbene

- Arbejde med demokrati, medborgerskab og fællesskab samt kendskab til valg og rettigheder
- Kritisk tænkning
- Redskaber til dialog om følsomme og vanskelige emner
- Forældresamarbejde
- Undgå marginalisering af elever eller elevgrupper
- Fagprofessionelles handlemuligheder ved bekymring for radikaliserings eller negativ social kontrol.

Nærværende midtvejsevaluering vil alene have fokus på de **helhedsorienterede udviklingsforløb**. Dette skyldes, at motivationsforløb ikke er blevet afholdt med det koncept, som STUK som udgangspunkt havde udviklet, på grund af begrænset tilmelding. STUK er undervejs med at inkorporere motivationsforløb i de allerede igangværende aktiviteter i de helhedsorienterede udviklingsforløb og inspirationsforløb.

Midtvejsevalueringen omfatter heller ikke inspirationsforløbene, da forløbenes lavere intensitet betyder, at forventningen om transfer til egen praksis er lavere, og at tidsforbruget forbundet med dataindsamlingen derfor ikke vurderes hensigtsmæssigt. Der har foreløbigt været gennemført fire inspirationsforløb.

### 3.1.1 Helhedsorienterede udviklingsforløb

De helhedsorienterede udviklingsforløb har overordnet fokus på at omsætte eksisterende og ny viden samt metoder og redskaber i praksis. Forløbene er rettet mod alle institutioner, som ønsker at igangsætte og forankre opbyggende indsatser med fokus på demokrati og medborgerskab. Institutionerne udvælges på baggrund af en ansøgningsrunde, hvor særligt udfordrede institutioner prioriteres. I de helhedsorienterede udviklingsforløb understøtter læringskonsulenterne de deltagende institutioner med sparring og vejledning om nyeste viden og metoder til arbejdet med demokrati og medborgerskab. Sparringen tager afsæt i en indledende afdækning af institutionernes behov og udfordringer med henblik på at identificere, hvilke fokusområder institutionen bør arbejde med, samt vejledning i implementering og omsætning i praksis.

De helhedsorienterede udviklingsforløb gennemføres i et samarbejde mellem læringskonsulenter fra STUK og en lokal styregruppe bestående af ledelse og/eller medarbejderrepræsentanter. Den lokale styregruppe har til opgave at styre og sikre fremdrift i indsatserne i udviklingsforløbet, ligesom styregruppen i flere tilfælde har været ansvarlige for videreformidling til øvrige medarbejdere.

Som led i de helhedsorienterede udviklingsforløb kan fagprofessionelle fra de deltagende institutioner deltage i kompetenceudviklingsforløb ved VUDA, som består af tre formater; F1, F2 og F3. De tre formater udbydes i målrettet udgave til alle fire institutionstyper, herunder dagtilbud, grundskole/fritidstilbud, gymnasiale uddannelser og erhvervsuddannelser.

#### Boks 3-3: Formattyper under kompetenceudviklingsforløbene

- **F1:** Endagsworkshops med fokus på afprøvning af konkrete metoder og tilgange på dagen.
- **F2:** Workshopforløb med fokus på metoder og tilgange samt planlægning og afprøvning af praksiseksperimenter (fire dage à tre timers varighed).
- **F3:** Kursus med fokus på faglige vidensoplæg, metoder og tilgange samt lokale aktioner, hjemmeopgaver og løbende refleksion over egen praksis (fire dage à seks timers varighed).

Institutioner, som har deltaget i et helhedsorienteret udviklingsforløb, har i flere tilfælde deltaget i flere forskellige kompetenceudviklingsforløb udbudt af VUDA.

### 3.2 Planlagte og gennemførte kompetenceudviklingsforløb

Pr. juni 2019 er **20 kompetenceudviklingsforløb** planlagt, hvoraf 10 er gennemført, ét forløb er aflyst og ni forløb gennemføres senere i den periode, som satspuljen løber over. I nedenstående tabel er præsenteret et overblik over de planlagte og gennemførte kompetenceudviklingsforløb, herunder antal deltagere.

**Tabel 3-1: Oversigt over planlagte og gennemførte kompetenceudviklingsforløb**

Forløb	Institutionstype	Antal gennemførte forløb	Antal deltagere	Aflyst	Antal, der mangler at gennemføres
Format 1 (6 timer)	Dagtilbud	2	81		
	Skole/fritid	1	15		1
	Gymnasium	2	32		
	Erhvervsuddannelse	-	-		2
Format 2 (4 x 3 timer)	Dagtilbud	-	-		2
	Skole/fritid	2	23	1	
	Gymnasium	1	15		1
	Erhvervsuddannelse	-	-		1
Format 3 (4 x 6 timer)	Dagtilbud	1	11		
	Skole/fritid	-	-		1
	Gymnasium	1	11		1
	Erhvervsuddannelse	-	-	-	-
<b>Samlet antal</b>		<b>10 forløb</b>	<b>188 deltagere</b>	<b>1 forløb</b>	<b>9 forløb</b>

Konkret er der gennemført fem kompetenceudviklingsforløb af formattype F1 samt yderligere planlagt tre. Der er gennemført tre F2-forløb og dertil planlagt fem. Endvidere er der gennemført to F3-forløb og planlagt to flere.

I forbindelse med gennemførelsen af de planlagte kompetenceudviklingsforløb har der været et deltagersfrald undervejs. Samlet har 188 fagprofessionelle været tilmeldt et kompetenceudviklingsforløb. Heraf er næsten halvdelen dagtilbudspersonale (92 fagprofessionelle), mens de resterende fordeler sig mellem personale fra skole- og fritidsinstitutioner (38 fagprofessionelle) og fra gymnasier (58 fagprofessionelle). Der har endnu ikke været afholdt forløb for erhvervsuddannelserne.

Pr. juni 2019 er der **helhedsorienterede udviklingsforløb i 11 kommuner**. Hvis man medregner de forløb, som starter op i august 2019, gennemføres forløb i 16 kommuner.

De igangværende forløb fordeler sig på 11 forskellige kommuner og involverer 225 institutioner, som i større eller mindre grad deltager i forskellige forløb og aktiviteter. På tværs af de forskellige helhedsorienterede udviklingsforløb indgår der 55 fagprofessionelle i diverse styregrupper. I nedenstående tabel er præsenteret et overblik over de helhedsorienterede udviklingsforløb. Hertil bemærkes, at de gennemførte casebesøg viser, at der er flere fagprofessionelle, som deltager i de helhedsorienterede udviklingsforløb, end de registrerede antal indikerer. Dette sker ad hoc, hvor de 55 fagprofessionelle tæller de fagprofessionelle, der er registreret som en del af en styregruppe.

**Tabel 3-2: Oversigt over de helhedsorienterede udviklingsforløb**

Institutionstype	Antal kommuner	Antal institutioner
Dagtilbud	2	209 (heraf 180 dagplejere)
Skole/fritid	5	11
Gymnasium	4	5
Erhvervsuddannelse		

### 3.3 Målopfyldelse

Satspuljeprojektet omfatter en række resultatmål, hvad angår kapacitetsopbygning og gennemførelse af udviklingsforløb via projektet, som er gengivet i boksen nedenfor.

#### Boks 3-4: Mål for kapacitetsopbygning og udviklingsforløb

##### Mål for kapacitetsopbygning

- I projektperioden efteruddannes minimum 1.000 fagpersoner som led i udviklingsforløb eller andre aktiviteter
- I projektperioden udbydes minimum seks landsdækkende konferencer, som tilbydes alle målgrupper fra alle landets kommuner.

##### Mål for udviklingsforløb

- I projektperioden gennemføres udviklingsforløb i minimum 20 forskellige kommuner på tværs af dagtilbud, fritidstilbud, grundskole og ungdomsuddannelse med variation ift. udviklingsforløbenes varighed, opbygning og indhold.

Med opgørelsen af de gennemførte helhedsorienterede udviklingsforløb og kompetenceudviklingsforløb er gennemført en foreløbig evaluering af målopfyldelsen for satspuljeinitiativet.

**Hvad angår kapacitetsopbygning**, er det ambitionen, at 1.000 fagprofessionelle skal efteruddannes. Foreløbigt har 1.408 fagprofessionelle fået efteruddannelse via aktiviteter i projektet, hvorfor målet er opfyldt. Heraf har 188 fagprofessionelle deltaget i de 10 kompetenceudviklingsforløb, der er gennemført af VUDA, og som evalueres i nærværende midtvejsevaluering.

Yderligere er det hensigten at afholde seks landsdækkende arrangementer, som skal bidrage til kapacitetsopbygningen af fagprofessionelle. Der er foreløbigt afholdt fire landsdækkende

arrangementer om temaer inden for satspuljeinitiativets fokusområder, hvorfor det tegner mod, at denne del af målet kan opfyldes.

For **udviklingsforløb** er målet, at 20 kommuner skal deltage i et forløb. På nuværende tidspunkt er der opstartet helhedsorienterede udviklingsforløb i 11 kommuner, som med opstarten af nye forløb i august bliver til 16 kommuner.

Hvorvidt målet om at nå 20 kommuner indfries, vil indgå i den endelige evaluering af satspuljeinitiativet, hvor motivationsforløb forventes at være afholdt som led i projektets øvrige forløb og aktiviteter.

### 3.4 Hvad er gennemført udover kompetenceudviklingsforløb ved VUDA?

I løbet af foråret har STUK tilbudt en række yderligere kompetenceudviklingsaktiviteter end de omtalte kompetenceudviklingsforløb afholdt af VUDA under satspuljeinitiativet. Disse er ikke evalueret i forbindelse med midtvejsevalueringen. Nedenstående tabel præsenterer de gennemførte aktiviteter.

**Tabel 3-3: Oversigt over andre aktiviteter**

Aktivitet	Antal deltagere
Workshop om arbejdet med kontroversielle emner v. læringskonsulenterne på diverse institutioner på grundskole- og gymnasieområdet	394
Workshop om deep democracy v. Ungdomsbyen	19
"Det' mit liv - eller er det? " Undervisningsforløb om social kontrol for grundskolens udskolingsklasser, produktionsskoler, gymnasiale og erhvervsrettede ungdomsudannelser i samarbejde med C:ntact	Ukendt
Inspirationsforløb/landsdækkende temadage om projektets forskellige temaer	807

## 4. OPLEVET RELEVANS OG ANVENDELIGHED

Dette kapitel præsenterer først de deltagende institutioners behov for kapacitetsopbygning og deres erfaringer med at arbejde med demokrati og medborgerskab i deres pædagogiske praksis. Dernæst sætter kapitlet fokus på relevansen og anvendeligheden af kompetenceudviklingsforløbene og de helhedsorienterede udviklingsforløb, herunder styrker og svagheder ved tilrettelæggelse og gennemførelse af de afholdte aktiviteter og forløb. Kapitlet er dels baseret på spørgeskemaundersøgelsen om relevans og anvendelighed, som er udsendt til deltagerne umiddelbart efter deres sidste kursusdag, dels af kvalitative data fra casebesøg og observationsstudier.

### 4.1 Behov og erfaringer hos de deltagende institutioner

Med afsæt i de gennemførte casebesøg kan der generelt identificeres stor variation i institutionernes behov for kapacitetsopbygning. En del af variationen skyldes, at der naturligt er forskel på, hvilke udfordringer institutionerne oplever hos børn og unge i forskellige aldersgrupper samt i de erfaringer, de deltagende institutioner har i arbejdet med demokrati og medborgerskab, herunder forebyggelse af radikaliserings og negativ social kontrol.

#### 4.1.1 Dagtilbud og fritidstilbud oplever behov for kapacitetsopbygning bredt set

Hos medarbejdere og ledere i dagtilbud opleves radikaliserings og social kontrol generelt som begreber, der ligger langt fra deres pædagogiske praksis og deres forståelse af dagtilbuddets formål. Erfaringerne med radikaliserings og social kontrol er begrænsede, og dagtilbuddenes behov handler derfor i højere grad om, hvordan de i bred forstand kan arbejde med demokratisk dannelse og medborgerskab hos børnene.

I dagtilbud beskriver både ledere og medarbejdere, at arbejdet med demokrati og medborgerskab i høj grad er overlappende med deres arbejde med inkluderende læringsmiljøer og god pædagogisk praksis generelt. Deres behov handler om at styrke fokus på gode børnefællesskaber, og særligt hvordan alle børn kan hjælpes til at deltage aktivt og være en del af børnefællesskabet. Derudover fremhæves et øget fokus på at give børnene medbestemmelse i hverdagen og samarbejde med forældre om emner, hvor de helhedsorienterede udviklingsforløb og VUDAs kompetenceudviklingsforløb kan bidrage med ny viden og inspiration.

I forlængelse af ovenstående giver flere af de fagprofessionelle udtryk for, at de i deres eksisterende praksis har fokus på netop inkluderende læringsmiljøer og medbestemmelse blandt børnene. Flere medarbejdere beskriver således ikke et eksplicit behov for øgede kompetencer vedrørende radikaliserings og social kontrol, men synes i højere grad at se de helhedsorienterede udviklingsforløb og VUDAs kompetenceudviklingsforløb som en mulighed for at få mere viden og nye perspektiver på emner og udfordringer, som de i forvejen arbejder med. Deres motivation for deltagelse kan således mere ses som et generelt ønske om at udvikle sig og få ny viden end et ønske om kapacitetsopbygning til at løse konkrete problemstillinger relateret til social kontrol og radikaliserings.

*Det er godt at få rusket op i vores vante forestillinger og det, vi "plejer". Det er til gavn for børnene at få rusket op i vores praksis. Jo mere viden, jo mere får vi udviklet vores praksis for børnene. Det er den primære årsag til, at vi er med i projektet. Vi vil gerne blive bedre og dygtigere.*

*Medarbejder, dagtilbud*

*Det med forforståelse og børnedemokrati, ja også forældresamarbejde og kritisk tænkning, det falder så fint i tråd med det, vi synes er vigtigt. Vi har børn, der er meget udsatte, og det er vigtigt, at vi bliver ved med at tale om de evner og ressourcer, de har. Og det er vigtigt, at vi også får spurgt børnene.*

*Leder, dagtilbud*

Ovenstående billede går igen blandt deltagere fra fritidstilbud, hvor behovet for kapacitetsopbygning heller ikke udspringer af konkrete problemstillinger, men snarere er et ønske om generelt at udvikle og opkvalificere sig inden for områderne demokrati og medborgerskab.

*Radikalisering er ikke noget, vi oplever meget, men demokrati og medborgerskab er jo alfa omega. [...] Det er ikke, fordi jeg ser et markant behov, men der er altid et behov for at udvikle sig og få nye metoder.*  
Leder, fritidstilbud

*Det er bare, fordi vi er nysgerrige [...] Den her ungdomskultur udvikler sig bare meget hurtigt, så noget ny viden er godt. Vi vil gerne blive dygtigere og bedre til at forstå de unge.*

Medarbejder, fritidstilbud

Tendensen til, at dagtilbud og fritidstilbud ikke oplever et specifikt behov for kapacitetsopbygning i relation til radikalisering og social kontrol, kan i nogen grad være en konsekvens af, at beslutningen om at deltage i forløbet hos flere af de interviewede medarbejdere er truffet på kommunalt niveau og ikke af institutionen selv. Samtidigt har STUK relativt tidligt i satspuljeprojektets gennemførelse fokuseret på en retorik med fokus på demokrati og medborgerskab frem for radikalisering og social kontrol. Medarbejderne har derfor ikke nødvendigvis haft en konkret problemstilling med radikalisering og social kontrol som motivation for deres deltagelse, men har først, efter at være blevet tilmeldt, skulle forholde sig til, hvordan forløbet kunne være relevant for deres praksis.

*Kommunen har bestemt, at vi skal sende en ledelsesrepræsentant og en medarbejder afsted på kompetenceudvikling. Man kan godt tænke; "åh en ting mere", når man præsenteres for et nyt projekt, men delmålene og målene passer godt med det, vi går og gør. Det giver mening, at vi lige skal spørge børnene, hvad de har lyst til.*

Medarbejder, dagtilbud

Enkelte ledere og medarbejdere fra dagtilbud nævner dog også et behov, der udspringer af mere konkrete problemstillinger. En institutionsleder nævner eksempelvis, at sprogbarrierer og et forskelligt syn på børneopdragelse kan skabe udfordringer ift. til at behandle alle forældre lige, og at de derfor har behov for inputs, der kan nuancere tankegangen og skabe større bevidsthed om de forforståelser og antagelser, som ubevidst kan ligge i mødet med forældrene.

*Vi oplevede et behov for kompetenceudvikling. Vi er meget opmærksomme på ikke at forskelsbehandle folk. Men vi er lidt udfordrede på at behandle særligt forældrene lige. Der er nogle udfordringer ift. sprogbarrierer og andre tankegange vedr. børneopdragelse og synet på livet, som vi er udfordret på. Vi er jo ligeværdige ift. samarbejde, men vi har nogle gange brug for noget, der kan forstyrre os i vores tankegang.*

Leder, dagtilbud

#### 4.1.2 Grundskoler og gymnasier oplever et specifikt behov for kapacitetsopbygning

I modsætning til behovet blandt dagtilbud og fritidstilbud beskriver de deltagende skoler og gymnasier et behov for kapacitetsopbygning, der mere direkte relaterer sig til konkrete problemstillinger vedrørende demokratisk dannelse, bevægelser mod ekstremisme og social kontrol.

*Vi har behov for hjælp, især ift. interkulturel undervisning og vejledning. Vi ser en åbenlys segregering, som gør, at vi har en meget opdelt elevgruppe.*

Leder, gymnasium

*Jeg ved, at vi har en elevgruppe, som ikke møder meget demokratisk tænkning og viden om demokratiske processer. Jeg tænker, det er godt, hvis de i højere grad betragter sig selv som aktive medborgere.*

Medarbejder, gymnasium

En skoleleder udtaler i tråd med ovenstående, at der blandt en række elever mangler en kritisk sans, som betyder, at dét, de ser og hører i hjemmet og blandt deres kammerater, betragtes som det eneste rigtige. Konsekvensen er, at børnene udvikler en modstand imod det, de lærer i eksempelvis naturfag og religionsundervisning. Samtidig beskriver enkelte medarbejdere på både grundskole- og gymnasieområdet udfordringer med negativ social kontrol eleverne imellem. Den negative sociale kontrol kommer ifølge medarbejderne til udtryk gennem overvågning, hvor børn og unge fx overvåger hinanden i forhold til, om de spiser svinekød eller ikke-halalslagtet kød. Den sociale kontrol kommer ligeledes til udtryk hos piger, der ikke må dyrke idræt samt hos drenge, der ignorerer pigers ytringer i undervisningen.

Ovenstående vidner om, at der blandt de deltagende skoler og gymnasier er et specifikt behov for kapacitetsopbygning i forhold til radikaliserings og social kontrol. Casebesøgene peger dog også på, at behovene er forskellige alt efter, hvilke erfaringer institutionerne har i forhold til arbejdet med problemstillingerne. Særligt én institution har i forvejen arbejdet intensivt med demokratisk dannelse og medborgerskab og har bl.a. udviklet sit eget kompetenceforløb for medarbejderne. Behovet for yderligere kapacitetsopbygning opleves på denne institution mindre, end hos de institutioner, hvor man ikke tidligere har arbejdet systematisk med disse emner. Generelt er behovet for kapacitetsopbygning større hos de institutioner, som ikke tidligere har arbejdet systematisk med forebyggelse af radikaliserings og social kontrol.

Derudover synes oplevelsen af behov også at variere på baggrund af forskelle i, hvem der har taget initiativet til deltagelse i forløbet, samt hvor godt formålet med forløbene er kommunikeret til medarbejderne. Dette gælder særligt i forhold til kompetenceudviklingsforløbene ved VUDA. Enkelte medarbejdere nævner, at kompetenceudviklingsforløbet indledningsvist blev mødt af modstand, fordi medarbejderne ikke var orienteret om, at ledelsen havde tilmeldt institutionen (og at forløbet således ikke var blevet pålagt institutionen, men derimod var en ledelsesmæssig beslutning).

*Kommunikationen omkring forløbet var ikke heldig. Mange af de andre lærere forstod ikke, hvorfor de skulle bruge tid på at deltage og ikke undervise i stedet. Der var formålet med kompetenceudviklingen ikke præciseret.*

*Medarbejder, gymnasium*

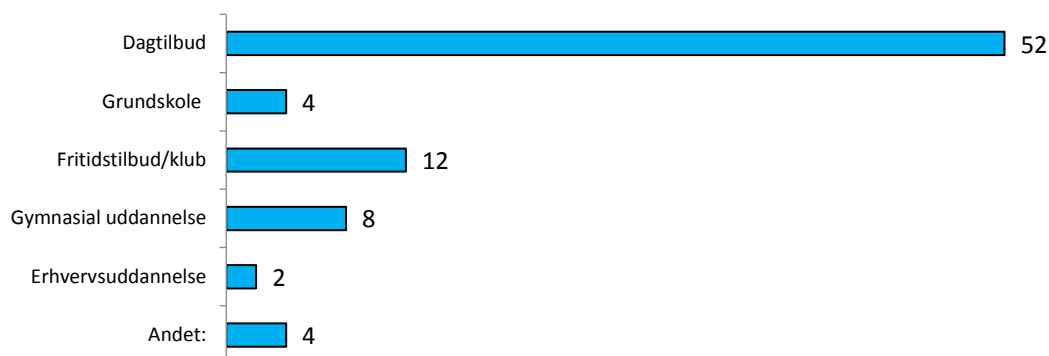
Hos andre er initiativet til deltagelse i forløbene i højere grad kommet fra medarbejderne selv. Dette gør sig især gældende hos institutioner, hvor dagligdagsudfordringer med social kontrol opleves som en stor udfordring. I den forstand synes der at være en sammenhæng mellem graden af de oplevede udfordringer og oplevelsen af behovet for kompetenceudvikling blandt medarbejderne.

#### **4.2 Oplevet relevans og anvendelighed af forløbene**

I det følgende sættes der fokus på, hvordan ledere og medarbejdere har oplevet relevansen og anvendeligheden af de helhedsorienterede udviklingsforløb og kompetenceudviklingsforløb. Nedenfor gives først en kort introduktion til surveyundersøgelsen, herunder antal besvarelser og fordeling på institutionstype.

I alt har 82 deltagere besvaret hele surveyen. Det relativt lave antal besvarelser betyder, at der må tages forbehold for, at de præsenterede resultater fra surveyen ikke repræsenterer alle deltagere i helhedsorienterede udviklingsforløb og kompetenceudviklingsforløb. Samtidig er der en markant overrepræsentation af deltagere fra dagtilbud, hvorfor det i læsningen af surveyresultaterne er vigtigt at have sig for øje, at resultaterne i overvejende grad repræsenterer fagprofessionelle fra dagtilbudsområdet. Nedenstående figur viser fordelingen af besvarelser på institutionstype.

**Figur 4-1: Fordeling af surveybesvarelser på institutionstype**



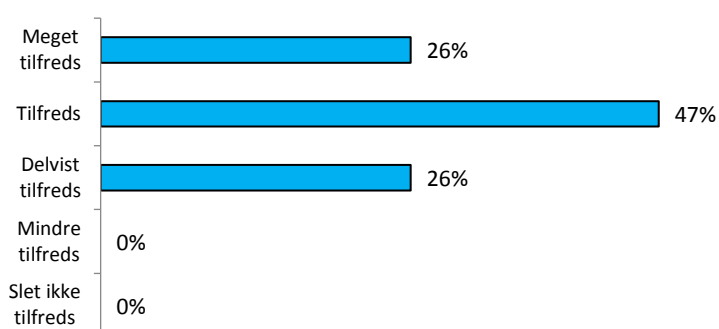
Note: Tallet for enden af hver række angiver antallet af respondenter for den givne kategori.

På baggrund af den skæve fordeling af respondenter på tværs af institutionstyper er det valgt *ikke* at præsentere surveyresultater for de enkelte institutionstyper særskilt. Oplevet relevans og anvendelighed i de forskellige institutionstyper analyseres dog med udgangspunkt i de gennemførte casebesøg. Surveybesvarelserne præsenteres særskilt for henholdsvis de helhedsorienterede udviklingsforløb og kompetenceudviklingsforløbene ved VUDA. I det følgende beskrives først de fagprofessionelles oplevelse af de helhedsorienterede udviklingsforløb og derefter deres oplevelse af kompetenceudviklingsforløbene.

#### 4.2.1 Oplevet relevans og anvendelighed af de helhedsorienterede udviklingsforløb

Som det fremgår af nedenstående figur, er deltagerne overordnet meget tilfredse med de helhedsorienterede udviklingsforløb. I alt angiver 73 pct. af deltagerne, at de er enten tilfredse eller meget tilfredse med udviklingsforløbet, mens 26 pct. angiver at være delvist tilfredse. Ingen synes at være mindre eller slet ikke tilfredse med udviklingsforløbet. Surveyresultaterne tyder således på en udbredt tilfredshed med de helhedsorienterede udviklingsforløb.

**Figur 4-2: Overordnet tilfredshed med de helhedsorienterede udviklingsforløb**



Note: n = 19

Ovenstående billede bekræftes i de gennemførte interviews, hvor langt hovedparten af interviewpersonerne udtrykker at opleve de helhedsorienterede udviklingsforløb som både relevante og anvendelige. Flere ledere og medarbejdere fremhæver forløbet med læringskonsulenterne som særdeles givende og inspirerende.



*Jeg vil gerne have lov til at sige, at det møde med læringskonsulenterne var fantastisk. Jeg synes, de var super gode. Det var måden, de gjorde det på og hele tiden trak praksiseksempler ind. Jeg var meget fascineret af dem. Jeg gik hjem og tænkte; "det skal jeg også gøre - jeg skal også gøre en forskel". Deres engagement, deres gnist og gejst for, at vi skal komme videre, den strålede ud. De var så gode til at formidle gejsten for projektet.*

*Medarbejder, dagtilbud*

*De er virkelig 10 ud af 10. De har givet os nogle fantastiske perspektiver og givet os en masse ideer til, hvordan vi får åbnet skolen op.*

*Leder, grundskole*

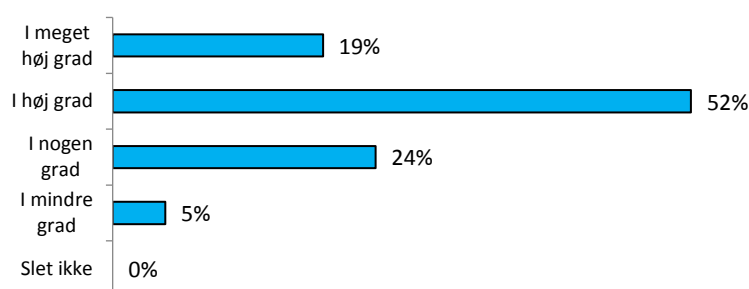
Styrkerne ved de helhedsorienterede udviklingsforløb er ifølge deltagerne, at læringskonsulenterne kommer tæt på den enkelte institutions praksis, og at de har en forståelse for den kontekst, som institutionen bevæger sig i. Dette hænger ifølge flere af deltagerne sammen med, at læringskonsulenterne som oftest besøger institutionerne fysisk og derved får et indgående kendskab til institutionen. Ved at komme ud i den enkelte institution og lytte til medarbejdere og lederes fortællinger fra hverdagen oplever deltagerne, at vejledningen tager udgangspunkt i netop deres behov og udfordringer.

*De er gode til at få medarbejdere med og så inddrage de historier, som medarbejdere kommer med [...] De sender slides inden, og de er lydhøre overfor det, vi byder ind med.*

*Leder, dagtilbud*

At de helhedsorienterede udviklingsforløb kommer tæt på praksis, understøttes ligeledes af spørgeskemaundersøgelsen, hvor 71 pct. af deltagerne i meget høj grad eller høj grad oplever, at de helhedsorienterede udviklingsforløb imødekommer lokale behov, mens kun 5 pct. oplever, at dette i mindre grad er tilfældet.

**Figur 4-3: Deltagernes oplevelse af, i hvor høj grad de helhedsorienterede udviklingsforløb imødekommer de ønskede behov**



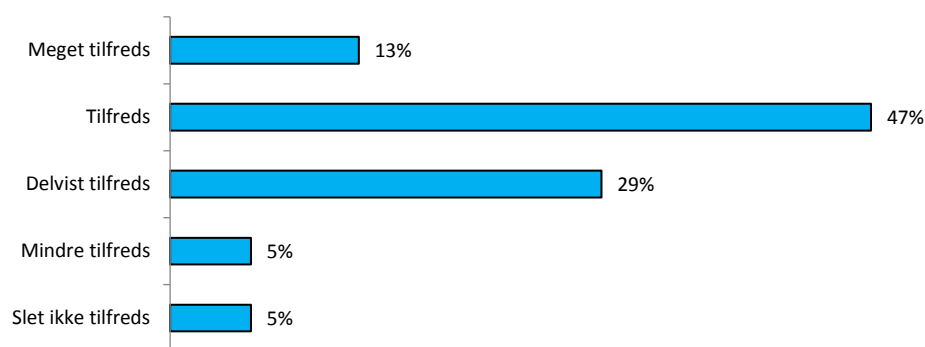
Note: n=21

Af interviewene med de fagprofessionelle fremgår det endvidere, at nærheden til praksis ligeledes gør det nemmere at overføre forløbenes indsigter til praksis. En skoleleder fremhæver eksempelvis, at læringskonsulenternes fysiske tilstedeværelse på skolen betyder, at flere medarbejdere bliver bevidste om skolens igangværende arbejde med demokrati og medborgerskab. Flere kommer i kontakt med konsulenterne, hører deres oplæg og bliver interesseret i emnet. Lederen beskriver, at udviklingsforløbet derved har hjulpet til at give et fælles sprog på lærerværelset og en følelse af en fælles kurs for skolen. Læringskonsulenternes fysiske tilstedeværelse bidrager på den måde også til en bredere forankring på skolen, der gør det nemmere at omsætte vejledningen til ændringer i kultur og praksis for skolen som helhed.

#### 4.2.2 Oplevet relevans og anvendelighed af kompetenceudviklingsforløb

Interviews med medarbejdere og ledere samt besvarelserne fra surveyen viser, at der er stor variation i, hvorvidt kompetenceudviklingsforløbene opleves som relevante og anvendelige for de fagprofessionelle. Af nedstående figur fremgår den overordnede tilfredshed med kompetenceudviklingsforløbene (på tværs af alle tre formater). Figuren viser, at størstedelen af deltagerne enten er tilfredse (47 pct.) eller meget tilfredse med kompetenceudviklingen (13 pct.). En stor gruppe (29 pct.) er delvist tilfredse, imens hver tiende deltager enten er mindre tilfreds (5 pct.) eller slet ikke tilfreds (5 pct.).

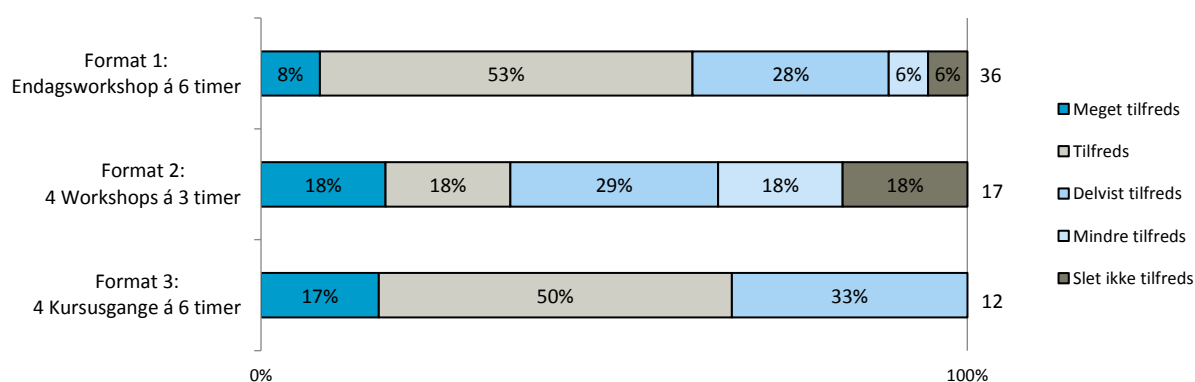
**Figur 4-4: Overordnet tilfredshed med kompetenceudviklingsforløbene**



Note: n=55

Ovenstående billede nuanceres, når tilfredsheden med de tre formater illustreres særskilt. Nedenstående figur viser, hvordan tilfredsheden fordeler sig på de tre formater. Som det fremgår af figuren, er størstedelen (61 pct.) af deltagerne på F1 tilfredse eller meget tilfredse med dagen. F2 er det format, hvor der er størst forskel på deltageres tilfredshed. Her er der 36 pct., der er tilfredse eller meget tilfredse, ligesom der er 36 pct., der er mindre tilfredse eller slet ikke tilfredse. F3 er det format, som den største andel er meget tilfredse eller tilfredse med (67 pct.) samtidig med, at 0 pct. er mindre tilfredse eller slet ikke tilfredse med forløbet. Samlet set synes deltagerne således at være mest tilfredse med F3, derefter F1 og mindst tilfredse med F2. Variationen i tilfredsheden med de tre formater kan til en vis grad forklares med udgangspunkt i de forskellige institutionstyper. Dette udfoldes yderligere under afsnit 4.2.3 nedenfor.

**Figur 4-5: Overordnet tilfredshed med kompetenceudviklingen efter formattype**



Note: Tallet for enden af hver række angiver antal respondenter for hvert format.

Nedenfor fremhæves – på tværs af de tre formater – hvad deltagerne oplever som hhv. positivt og mindre positivt på de udbudte kompetenceudviklingsforløb. De interviewede deltagere peger overordnet på tre elementer, som har været særligt positive på tværs af de tre formater.

- For det første fremhæves **de teoretiske oplæg på tværs af formater som spændende og inspirerende**. Oplæggene har ifølge deltagerne været holdt med stor overbevisning og i et let tilgængeligt sprog, der har formået at fastholde fokus og interessen for deltagerne. Flere deltagere fremhæver, at de teoretiske oplæg er en nødvendighed (både ved kortere og længere formater), idet de bidrager til at sætte rammer for drøftelserne, ligesom de bliver et spejl, som de fagprofessionelle kan holde deres praksis op imod.
- Derudover fremhæver flere af deltagerne på tværs af de tre formater **en god vekselvirkning imellem teoretiske input og øvelser**, herunder inddragelse og refleksion over egen praksis. Deltagerne i F2 nævner specifikt udarbejdelsen af et 'eksperiment' med afprøvning i praksis som en styrke ved F2-formatet. Dette på trods af, at flere deltagere ikke har fået afprøvet eksperimentet eller har fået sparring fra kolleger, som ellers var intentionen med eksperimentet. En anden øvelse med relevans for praksis, som dog skiller vandene, er øvelsen på F1 med forumteater og rollespil. Øvelsen fremhæves af nogle som værende grænseoverskridende og svær at koble til arbejdet med demokrati og medborgerskab i egen praksis. Andre beskriver øvelsen som en god måde at blive inddraget på, ligesom øvelsen gør det nemmere at overføre det faglige indhold til egen praksis, idet der opstilles konkrete scenarier, som deltagerne kan se sig selv i.
- På tværs af de interviewede deltagere understreges **undervisernes engagement, fleksibilitet og evne til at lytte til deltagerne**. Der synes således at være en stor tilfredshed med undervisernes evne til at tilpasse forløbet til deltagernes behov og praksis. Flere nævner også, at underviserne på særligt F2 og F3 har været gode til at justere de enkelte kursusdages program til deltagernes niveau, ligesom underviserne har været gode til at fornemme, hvor langt deltagerne har været i forhold til egen praksis. Konkret nævner flere deltagere, at underviserne har formået at sadle om, hvis deltagerne ikke havde forberedt sig forud for dagen, herunder haft mulighed for at læse det udleverede materiale eller uploade skriftlige refleksioner som planlagt.

*De [underviserne] var gode til at lytte til folk. Det var ikke korte svar og så videre i teksten. De var gode til at tage emner op, som optog salen. De var ikke så forhastede i forhold til at nå programmet og sådan. Det var godt.*

*Medarbejder, dagtilbud*

Som indikeret ovenfor er der ligeledes deltagere, der har oplevet en lav grad af relevans og anvendelighed af de udbudte kompetenceudviklingsforløb. På tværs af de tre formater fremhæves følgende tre elementer som en udfordring.

- På tværs af de gennemførte interviews fremgår det, at **forberedelsen forud for og imellem kursusdagene** ikke har fungeret. Flere deltagere giver udtryk for, at de udleverede skriftlige materialer har været gode og relevante, men at de ikke er blevet læst (grundigt), fordi der ikke har været afsat tid hertil. I tråd hermed angiver næsten samtlige af de interviewede medarbejdere, at de ikke har haft mulighed for at sparre eller reflektere med kolleger forud for eller undervejs i forløbet. Endelig beskriver flere, at de har haft problemer med platformen "Moodle", hvor skriftlige refleksioner skulle uploades imellem kursusgange. Enkelte giver konkret udtryk for, at det ikke kan forventes, at man som institution har ressourcerne til at give tid til forberedelse imellem kursusdage.
- Deltagerne er generelt ærgerlige over **det lave antal deltagere til kompetenceudviklingsforløbene**. Dette gælder særligt for F2, hvor deltagerkredsen enkelte steder har været helt nede på to deltagere. På de forløb, hvor det har været muligt at sparre på tværs – både med egen og andre institutioner – fremhæves dette som en helt særlig styrke. Dialogen med andre bidrager til at give nye perspektiver på egen praksis, ligesom det giver indspark til, hvordan

man som institution kan handle anderledes. Deltagerne er på denne baggrund ærgerlige over, at sparring og videndeling på tværs ikke har været et større element i kompetenceudviklingen. Tilsvarende nævner en række deltagere, at i de forløb, hvor kun én eller primært én institution har deltaget, har muligheden for kritisk stillingtagen til egen praksis været begrænset. Samlet set har den lave tilslutning i flere tilfælde betydet, at forløbene er blevet underprioriteret, fordi deltagerne har oplevet manglende motivation.

*Det gør noget ved dynamikken, at vi ikke var flere. Det tager ligesom også lige toppen af gejsten. Jeg havde forventet, at der var flere fra andre skoler, det må jeg sige.*

*Leder, grundskole*

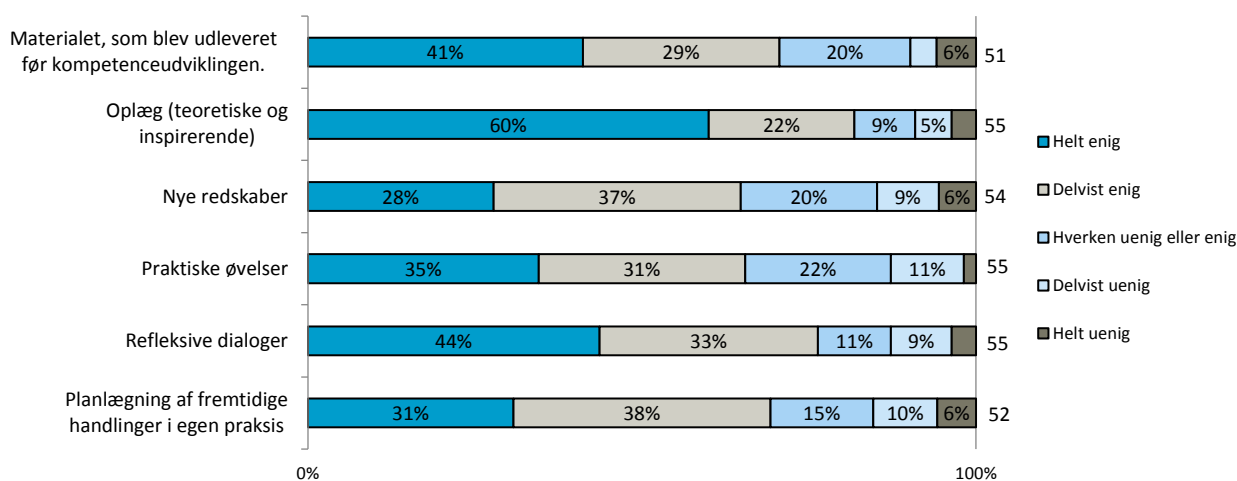
- Fra interviews fremgår det derudover, at deltagerne i mindre grad har **fået konkrete redskaber** med fra kompetenceudviklingen, som de direkte har kunnet benytte i deres praksis. Udover arbejdet med et eksperimentforløb nævner de interviewede ikke af sig selv nogle redskaber, som de har taget med hjem, og adspurgt direkte til det, udtrykker de fleste, at de godt kunne have ønsket sig flere redskaber og metoder til at anvende direkte i deres praksis. En medarbejder i grundskolen udtaler eksempelvis:

*Redskaberne har man selv skulle finde på, på baggrund af den refleksion man havde omkring egen praksis på workshoppen. Det kunne der godt have været mere af [konkrete redskaber].*

*Medarbejder, grundskole*

Dette billede bekræftes i nedenstående figur, der viser, hvor tilfredse deltagerne er med kvaliteten af forskellige dele af kompetenceudviklingsforløbet.

**Figur 4-6: Deltagernes tilfredshed med kvaliteten af kompetenceudviklingens forskellige dele**



Note: Tallet for enden af hver række angiver antal respondenter i rækken

Figuren viser i overensstemmelse med billedet fra de gennemførte interviews, at flest deltagere (82 pct.) er tilfredse med kvaliteten af oplæg, imens færrest deltagere (65 pct.) er tilfredse med kvaliteten af de nye redskaber, der er blevet præsenteret i kompetenceudviklingen. Dette hænger muligvis sammen med, at de fleste respondenter i surveyen har deltaget i F1, hvor der i mindre grad end i F2 og F3 er fokus på redskaber, der kan bidrage til at omsætte den nye viden til praksis.

- #### 4.2.3 Den brede målgruppe som forklaring på variation i oplevet relevans og anvendelighed
- På baggrund af interviews synes noget af forklaringen på de forskelligartede oplevelser af relevansen og anvendeligheden af kompetenceudviklingsforløbene at være den brede målgruppe for

forløbene. Der synes at være en tendens til, at fagprofessionelle fra dagtilbud (delvist også deltagere fra fritidstilbud og grundskole) i højere grad er tilfredse med forløbene relativt til fagprofessionelle fra det gymnasiale område. Fagprofessionelle fra dagtilbud, fritidstilbud og grundskole oplever således i højere grad, at det faglige niveau er passende, ligesom de i højere grad oplever, at de kan anvende forløbene i deres daglige praksis. I modsætning hertil oplever flere deltagere fra gymnasierne, at forløbene har været uambitiøse eller ikke matchet deres kontekst. Nedenfor fremgår det, hvordan en medarbejder fra et dagtilbud samt en medarbejder fra et gymnasium vurderer F1-forløbet:

*Der var mange informationer på dagen [F1] og man skal bruge en del tid på at få det til at sidde fast.*

*Medarbejder, dagtilbud*

*Jeg synes godt, at der kunne være pakket noget mere ind på dagen. Vi havde læst lektien, som var nogle artikler. Vi havde været for artige, for oplæggene var bare referater af dem.*

*Medarbejder, gymnasium*

I forlængelse af ovenstående peger det kvalitative datamateriale på, at underviserne har været udfordrede i forhold til at differentiere kompetenceudviklingens indhold, så det dels tager højde for forskelle i faglige forudsætninger og fokusområder, dels tager udgangspunkt i de tidligere beskrevne forskelle i behov, som deltagerne kommer med ift. arbejdet med demokrati og medborgerskab. Interviewene afslører derudover også, at underviserne på kompetenceudviklingen kan have en særlig udfordring ift. at overbevise gymnasielærere om værdien af deres undervisning.

*Lærerne er forankret i deres fag og har en lang uddannelse i det. Et af de første spørgsmål, som lærerne stillede VIA var: 'Hvad tror I, at I kan lære os?'. Det er jo ret provokerende og hårdhudet. Så måtte VIA argumentere for deres viden. Jeg har ikke ønsket at italesætte modstanden, men jeg oplevede, at den var der blandt nogle af lærerne.*

*Leder, gymnasium*

## 5. UDBYTTET OG RESULTATER I PRAKSIS

I dette kapitel sættes der fokus på, hvordan de fagprofessionelle fra forskellige typer af institutioner har oplevet udbyttet af de helhedsorienterede udviklingsforløb med læringskonsulenter og kompetenceudviklingsforløbene ved VUDA, samt hvilke drivkræfter og barrierer de fagprofessionelle oplever i omsætningen af forløbene til deres daglige praksis. Kapitlet er primært baseret på den kvalitative data, idet den kvantitative data på nuværende tidspunkt i evalueringen er begrænset. Enkelte steder refereres der dog til surveybesvarelsen.

### 5.1 Udbytte og læringspunkter

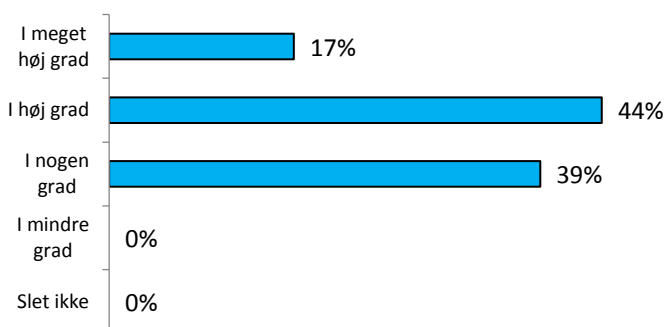
Herunder analyseres de fagprofessionelles oplevede udbytte og læring af deltagelsen i de helhedsorienterede udviklingsforløb og i kompetenceudviklingsforløbene. Dette gøres samlet og med afsæt i de forventede kortsigtede resultater, som er opstillet i forandringsteorien for satspuljeinitiativet (se nærmere i metodebilaget). De fire overordnede kortsigtede resultater er beskrevet i boksen herunder.

#### Boks 5-1: Forventede kortsigtede resultater af satspuljeinitiativet

1. De fagprofessionelle oplever at have *øget viden* inden for udvalgte fokusområder, eksempelvis viden om demokrati, kritisk tænkning og uenighedsfællesskaber.
2. De fagprofessionelle har kendskab til *redskaber og metoder* rettet mod at styrke børn og unges medborgerskab, demokratiske deltagelse, kritiske tænkning og dialog om kontroversielle emner.
3. De fagprofessionelle opnår *øget handlekompetence og handleparathed*, herunder kompetencer til at omsætte (ny) viden, redskaber og erfaringer i praksis.
4. De fagprofessionelle er i stand til at *reflektere over praksis*, herunder *egen praksis og kollektiv praksis*.

Nedenstående figur viser, hvorvidt deltagerne i de helhedsorienterede udviklingsforløb oplever at have opnået det ønskede udbytte.

**Figur 5-1: Fagprofessionelles oplevelse af at have opnået det ønskede udbytte af de helhedsorienterede udviklingsforløb**



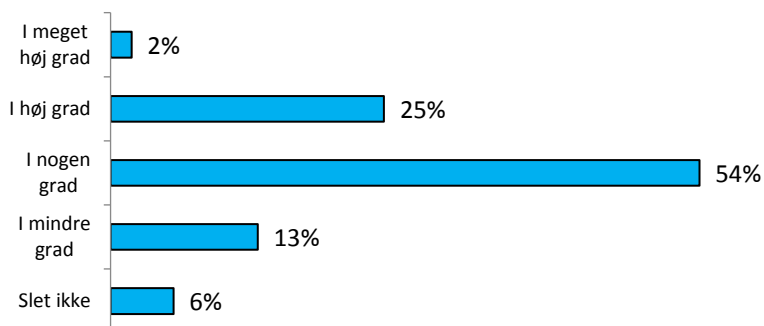
Note: n = 18

Ovenstående figur viser, at hovedparten af deltagerne er positive overfor de helhedsorienterede udviklingsforløb med læringskonsulenterne. Således oplever 61 pct. af de fagprofessionelle, at de i høj eller meget høj grad har opnået det ønskede udbytte af deres deltagelse i forløbet. 39 pct. oplever, at de i nogen grad har opnået det ønskede udbytte, mens 0 pct. oplever, at de i mindre grad eller slet ikke har opnået det ønskede udbytte med de helhedsorienterede udviklingsforløb. Dette

vidner overordnet om en stor tilfredshed med de helhedsorienterede udviklingsforløb og udbyttet heraf. Det er imidlertid vigtigt at have for øje, at ovenstående billede alene er baseret på 18 respondenter.

Hvad angår kompetenceudviklingsforløbene ved VUDA (på tværs af alle tre formater), viser nedenstående figur, at 27 pct. af deltagerne tilkendegiver, at de i høj eller meget høj grad har opnået det ønskede udbytte med deres deltagelse, mens der omvendt er 19 pct., der svarer i mindre grad eller slet ikke. Samtidig angiver over halvdelen (54 pct.) af de fagprofessionelle, at kompetenceudviklingsforløbet kun i nogen grad har levet op til deres ønskede udbytte.

**Figur 5-2: Fagprofessionelles oplevelse af at have opnået det ønskede udbytte af kompetenceudviklingen**



Note: n = 52

Dette generelle billede af deltagerne oplevede udbytte af hhv. de helhedsorienterede udviklingsforløb og kompetenceudviklingsforløbene uddybes nedenfor, hvor der sættes fokus på de kortsigtede resultater i forandringsteorien. Udbyttet rapporteres samlet for hhv. de helhedsorienterede udviklingsforløb og kompetenceudviklingsforløbene, om end det – hvor muligt – specificeres, hvilket forløb der er tale om.

#### 5.1.1 Viden inden for udvalgte fokusområder

Erfaringerne fra de gennemførte casebesøg vidner overordnet om, at størstedelen af de fagprofessionelle oplever at have fået ny viden inden for de områder, de har været i berøring med i de forskellige forløb. Dette gælder således både blandt deltagere i de helhedsorienterede udviklingsforløb og kompetenceudviklingsforløbene samt på tværs af de fire institutionstyper. For flertallet af deltagerne gælder dog, at de har vanskeligt ved at specificere, hvilken viden de har opbygget. Deltagerne peger i stedet på, at deres vidensniveau er øget mere bredt inden for det samlede område af demokrati og medborgerskab. Enkelte deltagere konkretiserer, at de eksempelvis har fået øget viden om gruppedynamikker, uenighedsfællesskaber og forskellige demokratiformer. I tilknytning hertil skal det påpeges, at kompetenceudviklingsforløbene for nogle deltagere ligger længere tilbage i tid (efteråret 2018), hvorfor de oplever at have svært ved at huske, hvilken viden de blev præsenteret for.

*Vi har fået større viden, fx viden om demokratiformer. Og vi har fået åbnet mere op for forskellige elementer inden for områderne. Men det er meget den brede forståelse.*

*Leder, dagtilbud*

I forlængelse af ovenstående peger flere af de fagprofessionelle på, at kompetenceudviklingsforløbene generelt har bidraget til en øget bevidsthed og opmærksomhed på deres egen praksis i relation til de præsenterede emner. På trods af, at deltagerne ikke kan blive konkrete i deres beskrivelser af den opbyggede viden, oplever flere, at alene dét at være præsenteret for ny viden skaber øget opmærksomhed og bevidsthed, hvilket ifølge de fagprofessionelle udgør de første skridt i retningen af en ændret praksis.

*Bare det, at vi er begyndt at snakke om det, det justerer allerede noget. Så er vi allerede i gang. Jeg kan også høre, at vi siger til hinanden, nu prøver vi at lade dem bestemme. Jeg tror, at vi får en øget opmærksomhed på det.*

*Medarbejder, dagtilbud*

*Vi har ikke lavet så meget om endnu, men alligevel oplever jeg et øget fokus på, hvad det er for nogle unge, der kommer ind ad døren. Der er sket meget i den pædagogiske bevidsthed. Der er kommet en større pædagogisk bevidsthed og også en større pædagogisk prioritering.*

*Leder, grundskole*

Ovenstående vidner om en tilfredshed med og et – mere eller mindre – konkret udbytte af kompetenceudviklingsforløbene. Der er imidlertid også fagprofessionelle, hovedsageligt fra det gymnasiale område, der peger på, at de i forbindelse med kompetenceudviklingsforløbene havde forventet at tilegne sig mere ny viden, særligt i forhold til specifikke udfordringer eller måder at handle på i den pædagogiske praksis. Der er således også deltagere, som ikke oplever at have modtaget tilstrækkeligt med ny viden. Dette bliver af de fagprofessionelle hyppigt koblet til den tidligere fremhævede pointe om, at nogle deltagere på kompetenceudviklingsforløbet ikke har oplevet, at det faglige niveau har matchet deres eksisterende vidensniveau på området eller deres kontekst, forstået som institutionstype, børne- og elevgrundlag og erfaringer med problemstillingerne.

Når der dykkes nærmere ned i, hvad der medvirker til, at deltagerne tilegner sig ny viden, bliver der i flere tilfælde peget på praksisnærhed som et vigtigt element. Det er især deltagerne på de helhedsorienterede udviklingsforløb, som er positive overfor, at læringskonsulenterne bidrager med viden, som de fagprofessionelle kan bruge til at forstå deres egen praksis ud fra. Flere ledere og medarbejdere fortæller, at koblingen mellem ny viden og praksis gør det mere forståeligt og nemmere at have med sig ud i hverdagen.

*Jeg har været med til flere ting med læringskonsulenterne, så jeg har fået en relation til dem. De er mere ude i praksis, end VIA er. Læringskonsulenterne har også en anden forståelse for, hvad vi står i hos os. Personligt synes jeg, at de giver mig mere [...] Den sidste dag fik vi lov at sidde og arbejde helt praksisnært i institutionen. Så vejleder og guider de. De er med til at gøre det mere jordnært for os.*

*Leder, dagtilbud*

*Der kan stå navne på teoretikere, men de [læringskonsulenterne] gør det meget mere hands-on.*

*Leder, dagtilbud*

Citaterne ovenfor illustrerer, at læringskonsulenterne har formået at gøre den nye viden aktuel, samtidig med at viden er sat i relation til den specifikke, pædagogiske praksis og kontekst. Dette har, ifølge de fagprofessionelle, bidraget til, at den nye viden i højere grad forankres i institutionerne.

I relation til ovenstående skal det fremhæves, at de helhedsorienterede udviklingsforløb netop har haft til formål at være skræddersyede forløb, der imødekommer institutionernes konkrete behov og fokuspunkter, ligesom læringskonsulenterne har besøgt institutionerne fysisk og alene rådgivet og vejledet i forhold til institutionens aktuelle udfordringer. For kompetenceudviklingsforløbene gælder, at disse er tilrettelagt forud for kendskabet til institutionernes behov og udfordringer, samtidig med, at de tager form af konceptualiserede forløb, der skal favne en bredere målgruppe. Det kan således synes naturligt, at vidensopbygningen er større ved de helhedsorienterede udviklingsforløb end ved kompetenceudviklingsforløbene.

Endelig peger flere fagprofessionelle på, at både de helhedsorienterede udviklingsforløb og kompetenceudviklingsforløbene har fungeret som en øjenåbner, og at det er positivt med et eksternt blik



på den daglige praksis. Der er i dette tilfælde ikke tale om konkret ny viden, men øget refleksionskapacitet i forhold til, hvordan institutionerne arbejder. Det eksterne blik giver således mulighed for, at institutionerne får vendt blikket indad og bliver klogere på, hvordan de agerer som fagprofessionelle. Dette er ny og vigtig viden om institutionen, som er afgørende for, at ændringer kan ske.

*Der har i mange år været en 'vi gør, som vi plejer'-kultur. Så det er jo sundt og spændende at se anderledes på det. Generelt er vi glade for, at der kommer nogle udefra og giver os nye perspektiver. Vi har jo en gammel kultur, og det er godt med nye øjne.*

*Medarbejder, grundskole*

### 5.1.2 Kendskab til redskaber og metoder

Dernæst viser analyserne overordnet, at deltagerne i mindre grad oplever at have modtaget konkrete redskaber og metoder på kompetenceudviklingsforløbene. Dette kommer til udtryk ved, at hovedparten af de adspurgte interviewpersoner ikke kan pege på deciderede redskaber eller metoder, som de har fået introduceret i løbet af kompetenceudviklingsforløbene, og som de kan anvende i deres daglige praksis.

De fagprofessionelle, som har deltaget i kompetenceudviklingen, fremhæver, jf. ovenstående, at de primært har opnået ny viden og bevidsthed om egen praksis. Omvendt har de ikke modtaget konkrete redskaber, værktøjer eller metoder, som kan føres tilbage og anvendes i egen praksis med børn og unge eller med kolleger. For F1-formatet (endagsforløbet) skal manglende redskaber og værktøjer ses i lyset af de begrænsninger, som den korte tid sætter. Under F2- og F3-formaterne er det mindre klart, hvorfor deltagerne ikke har modtaget værktøjer til deres praksis. Her giver deltagerne, som tidligere fremhævet, snarere udtryk for at have reflekteret over og sparret med andre vedrørende egen praksis.

*Fra endagskurset tog folk nogle af øvelserne med hjem. Men ellers ikke så meget. Men det er også svært at vurdere. Men det, at man sammen har opmærksomhed på feltet, kan i sig selv give et ryk, som man ikke kan gennemskue.*

*Leder, gymnasium*

Et centralt opmærksomhedspunkt i forhold til ovenstående er, at der blandt deltagerne er stor forskel på, hvorvidt fraværet af konkrete redskaber og metoder opleves som et problem i kompetenceudviklingen. Nogle deltagere giver udtryk for, at de generelt set har været tilfredse med kompetenceudviklingsforløbet og således ikke har savnet konkrete redskaber og metoder, mens andre deltagere fremhæver det som en væsentlig mangel i forløbet. Dette hænger ifølge de fagprofessionelle i høj grad sammen med, hvor langt deltagerne er i deres daglige arbejde med demokrati og medborgerskab; i de tilfælde, hvor institutionerne længe har fokuseret på demokrati og medborgerskab, er der et udpræget ønske om konkrete redskaber og metoder, mens de institutioner, hvor arbejdet med demokrati og medborgerskab er relativt nyt, oplever det som tilstrækkeligt at blive introduceret for ny viden. Dette understreger den tidligere pointe om vigtigheden af at differentiere indholdet af kompetenceudviklingsforløbet.

### 5.1.3 Handlekompetencer og handleparathed

På tværs af de gennemførte casebesøg synes udbyttet at være relativt begrænset, hvad angår de fagprofessionelles handlekompetencer eller handleparathed. Dette hænger ifølge de fagprofessionelle sammen med, at kompetenceudviklingsforløbene (i de fleste tilfælde) først netop er afsluttet, hvorfor de fagprofessionelles handlekompetencer kun i begrænset omfang er afprøvet. Flere medarbejdere nævner dog, at de med afsæt i kompetenceudviklingen og de helhedsorienterede udviklingsforløb har fået større tiltro til egne evner, ligesom de i højere grad er villige til at tage stilling til forskellige problemstillinger og handle herpå.

*Nu bliver jeg en lille smule mere bevidst om, hvilken forskel jeg kan gøre. Nu tænker jeg på en anden måde. Jeg tænker ikke bare, at det er synd for ham. Nu tænker jeg, at det faktisk kunne have nogle konsekvenser for ham, hvis jeg ikke havde fået ham ind i fællesskabet.*

*Medarbejder, dagtilbud*

*Et større ansvar for, hvordan klasserummet fungerer. Måske også en bedre evne til at tage nogle af de svære ting op og ikke bare pakke det hele ind. Det er jeg blevet noget mere skarp på - også mere skarp på, at ting ikke bare må stå til. Hvordan skaber vi rum for holdninger, som man ikke vil rumme, men skal rumme. Det er vigtigt, at de får talt om det her.*

*Medarbejder, gymnasium*

*Jeg tror, at vi allesammen er blevet bedre til ikke at ignorere det, vi ser. At vi får snakket ordentligt med den dreng, der slår, og får markeret, at det vil vi ikke have. Hvis ikke jeg havde været på det her kursus, havde jeg nok kun taget fat i drengen og ikke også fået talt med pigen. Jeg havde nok ikke draget den nødvendige omsorg for hende og fortalt hende, at det skal hun simpelthen ikke finde sig i. Kurset har gjort, at nu tænker vi, at vi skal en tand længere ud.*

*Medarbejder, grundskole*

I relation til ovenstående nævner enkelte af de fagprofessionelle, som oplever specifikke udfordringer med eksempelvis social kontrol, at de "tør gå skridtet videre end brandslukning". Konkret giver de fagprofessionelle udtryk for, at de i højere grad end tidligere følger op på konflikter og går i dialog med de involverede børn eller unge. Andre fagprofessionelle nævner, at emnerne fylder mere i planlægningen og gennemførelsen af deres undervisning.

Oplevelsen af at turde og kunne handle i konfliktfyldte situationer tilskrives i høj grad de helhedsorienterede udviklingsforløb med læringskonsulenterne. De fagprofessionelle nævner i denne forbindelse, at læringskonsulenterne har kunnet guide i forhold til helt konkrete situationer eller individer, og at muligheden for at følge op på specifikke problemstillinger med læringskonsulenterne har medvirket til, at de fagprofessionelle i højere grad har følt sig ansvarlige for og forpligtede til at handle på konkrete situationer eller individer.

#### 5.1.4 Individuel og kollektiv refleksion over egen praksis

Fjerde og sidste kortsigtede mål i forandringsteorien relaterer sig til de fagprofessionelles evne til at reflektere over praksis, herunder egen praksis og kollektiv praksis. Størstedelen af de interviewede fagprofessionelle giver udtryk for, at både de helhedsorienterede udviklingsforløb og kompetenceudviklingsforløbene har medvirket til, at de i højere grad end tidligere reflekterer over egen handlen og ageren, både i forhold til børn, unge og forældre.

Samtidig nævner flere af de fagprofessionelle, at de helhedsorienterede udviklingsforløb og kompetenceudviklingsforløbene giver anledning til øget dialog og feedback mellem de fagprofessionelle, som har deltaget i forløbene. Både under og efter forløbene har medarbejdere på de deltagende institutioner haft mulighed for at dele erfaringer og udfordringer, ligesom de har haft mulighed for at drøfte fælles retning for institutionens praksis.

*Vi er blevet bedre til at huske hinanden på, at når vi snakker om børnene, så sætter vi ikke mærker på dem. Så er det lige meget, om vi er på personalestuen, hvor ingen kan høre os, eller om det er ude på stuerne. Og det er ligegyldigt, om det er børnene eller forældrene.*

*Medarbejder, dagtilbud*

*Selvom der var den der modstand fra nogle, så satte det nogle tanker i gang hos folk. Der blev arbejdet seriøst med tingene på de tirsdage. Lærerværelset blev et forum, hvor vi delte erfaringer, og der kom fokus på, hvilken skole vi er og gerne vil være. Der var konsensus om, at nogle af tingene skulle indarbejdes i vores strategi.*

*Medarbejder, gymnasium*

Med afsæt i de gennemførte casebesøg synes den kollektive refleksion at bevæge sig på to niveauer. Det ene handler om, at de fagprofessionelle i højere grad bliver opmærksomme på egen praksis – og uhensigtsmæssighederne i den. Én institution nævner eksempelvis, at de gennem kompetenceudviklingsforløbet er blevet bevidste om et *'normskred'* på skolen, hvor praksis og elevernes opførelse har været underlagt et uhensigtsmæssigt hensyn. Institutionen er således blevet bevidst om, at det er afgørende med en praksisændring, hvis de ønsker at komme udfordringer med eksempelvis social kontrol til livs.

Andre institutioner fortæller, at kapacitetsopbygningen har gjort dem opmærksomme på, at de i forvejen i høj grad handler i overensstemmelse med "korrekt pædagogisk adfærd". For nogle institutioner opleves dette som en trøst, fordi de således blot skal gøre mere af det samme, mens andre institutioner oplever det som en *'sovepude'*, idet der i så fald ikke er behov for akut handlen eller praksisændring.

*Der kommer hele tiden nye projekter op. For nogle har det været meget overvældende. Så det er faktisk rart at skulle hjem og præsentere, at vi allerede er i gang med det her. Vi skal bare gøre mere af det og fokusere på at beskrive det, når vi gør det.*

*Medarbejder, dagtilbud*

I relation til ovenstående nævner flere af de interviewede fagprofessionelle, at den kollektive refleksion alene er opstået i de tilfælde, hvor flere medarbejdere har deltaget i kompetenceudviklingsforløbene. Refleksionen over egen praksis er således ifølge ledere og medarbejdere begrænset til de deltagere, som konkret har deltaget i kompetenceudviklingsforløbene og således ikke institutionerne generelt. For at sikre den brede, kollektive refleksion kræver det ifølge medarbejderne, at viden og kompetencer modtages af flere, således at der skabes et bredt fagligt fundament for refleksion.

*Forløbet har ikke været udbytterigt på nuværende tidspunkt. Kun for de medarbejdere, som har været afsted. Men det håber jeg på, det kan blive for hele skolen, når vi kommer i gang med de næste forløb.*

*Leder, grundskole*

## 5.2 Drivkræfter og barrierer i omsætning til praksis

Dette afsnit har fokus på at afdække, hvilke drivkræfter og barrierer de fagprofessionelle oplever i omsætningen af kapacitetsopbygningen til deres daglige praksis, og hvordan denne bidrager til at forklare de erfaringer og udbytte, som på nuværende tidspunkt tegner sig i relation til forløbene.

Indledningsvist skal det fremhæves, at det på tværs af de deltagende institutioner er relativt begrænset, hvor langt institutionerne er kommet i forhold til forløbenes omsætning til praksis. Dette hænger i høj grad sammen med, at det er begrænset, hvor lang tid institutionerne har haft til at arbejde med de forskellige målsætninger. Nedenfor fremhæves fem drivkræfter og barrierer, som midtvejsevalueringen peger på har betydning for institutionernes mulighed for at omsætte viden og metoder til den pædagogiske praksis.

- **Jo flere deltagere, desto større udbytte og omsætning i praksis.** Der er forskel på, hvor mange medarbejdere fra samme institution, der har deltaget i kompetenceudviklingsforløbene. Hos nogle institutioner har samtlige medarbejdere deltaget, mens der på andre institutioner er udpeget en leder- og én til to medarbejderrepræsentanter. Der synes at være en tendens til, at jo flere medarbejdere, der deltager i kompetenceudviklingsforløbene, jo nemmere er det for institutionen samlet set at opretholde fokus og sikre forankring. Antallet af deltagere har ifølge de fagprofessionelle således betydning for den (fælles) bevidsthed, der skabes omkring problemstillingerne og for sandsynligheden for at fastholde interessen og ønskerne om at ændre praksis. En leder udtaler i den forbindelse, at netop ønsket om at forandre i fællesskab har været afgørende for, at hele medarbejderkredsen har deltaget i forløbet.

*Det er jo et fælles projekt og det handler om, at vi kan påvirke hinanden. Jeg synes, at det er en selvfølge [at alle skal deltage i kompetenceudviklingen]! Jeg har også et håb om, at vi i fællesskab kan opnå nogle af de målsætninger, som er udkommet af projektet, og at vi dermed får forankret nogle værdisætninger.*

*Leder, gymnasium*

I forlængelse af ovenstående fremhæver både ledere og medarbejdere, at antallet af deltagere har afgørende betydning for, hvorvidt det er muligt at skabe en ny kultur og et fælles sprog på institutionen. Dette begrundes med, at aktiv deltagelse medvirker til ejerskab blandt medarbejdere, og at ejerskab og medindflydelse betragtes som vigtige forudsætninger for, at praksisændringer finder sted.

Det er dog ikke alene antallet af deltagende fagprofessionelle, der har betydning for omsætningen i praksis, men også *hvem* der deltager. Casebesøgene vidner om, at på de institutioner, som udvælger medarbejdere til at deltage, er disse typisk de mest motiverede medarbejdere eller dem, der allerede har kendskab til området. På den ene side er det ifølge de fagprofessionelle vigtigt med motiverede deltagere, da det fremmer engagementet og udbyttet af forløbene. Samtidig bidrager de motiverede medarbejdere til at bære den modtagne viden hjem til de andre medarbejdere, som måske ikke med samme entusiasme og energi kan sikre videreformidling, ligesom den motiverede medarbejder i højere grad føler sig ansvarlig for at formidle videre.

*Vi har personalemøde, hvor vores dagtilbudsleder præsenterer projektet. Vores leder spørger så, om der er nogle, der er interesserede. Og der er jeg den første, der rækker hånden op [...] Mine kolleger har sikkert tænkt 'Åh, fedt, at hun tager sig af denne her, for det er ikke rigtig relevant for mig'. Men jeg er så kommet tilbage og har fortalt dem, hvor relevant det er for dem.*

*Medarbejder, dagtilbud*

På den anden side kan der ifølge de fagprofessionelle være en frygt for, at den nye viden og de nye kompetencer isoleres hos den (motiverede) medarbejder, som har deltaget i forløbet. Enkelte institutioner fremhæver således, at hvis deltagerkredsen alene består af "Tordenskjolds soldater" – dvs. netop de medarbejdere, som er optagede af problemstillingerne og som ønsker forandring på området – kan der være en risiko for, at udbyttet af forløbene ikke kommer ud at leve blandt flertallet af medarbejderne.

### ➤ **Omsætning og forankring udfordres af en travl hverdag**

I relation til ovenstående fremhæver både ledere og medarbejdere, at kapacitetsopbygningen og omsætningen heraf kræver tid og ressourcer for de deltagende fagprofessionelle. Det tager således tid at deltage i selve kompetenceudviklingsdagene (fra én til fire dage), ligesom det tager tid at deltage i de helhedsorienterede udviklingsforløb. Derudover er det tidskrævende at skulle forberede sig til kompetenceudviklingsdagene samtidig med, at det for flere deltagere kræver tid både at informere andre kolleger om kompetenceudviklingen samt at følge op på anvendelsen af de til lærte kompetencer. De fagprofessionelle fremhæver i den forbindelse, at det at omsætte viden og metoder sideløbende med varetagelse af øvrige opgaver og/eller undervisning er tidskrævende, og at omsætningen derfor nedprioriteres til fordel for mere obligatoriske opgaver.

*Vi havde styregruppemøde i august. Der havde vi for travlt til at deltage, og jeg var måske heller ikke helt klædt på til det. Vi deltog ikke, fordi vi var pressede. Og det var også svært at vide, hvad det handlede om.*

*Leder, grundskole*

*På personalemødet snakker vi om, hvad der er relevant, rimeligt og realistisk. For der skal jo også være nogle tilbage på gulvet. Vi har jo også en hverdag og nogle børn, der skal mødes med nærhed og nærvær. Så der [på personalemødet] snakker vi om, hvad er egentlig realistisk. Dét her er ét projekt, som vi rigtig gerne vil, men der er også alle mulige andre ting, der skal hænge sammen.*

*Leder, dagtilbud*

### ➤ **Ledelsesopbakning er afgørende for succesfuld omsætning**

Et gennemgående opmærksomhedspunkt blandt samtlige af de interviewede fagprofessionelle er vigtigheden af ledelsesmæssig opbakning. Der er hos de deltagende institutioner stor variation i, hvorvidt de har oplevet en tilstrækkelig opbakning, der dels sikrer deltagelse i forløbene, dels sikrer omsætning og forankring i fremtiden. Samlet set fremhæver medarbejdere (og ledere) en række vigtige opmærksomhedspunkter og pejlemærker for god ledelsesmæssig opbakning.

For det første fremhæver medarbejderne, at det er helt centralt med muligheden for at kunne forberede sig til kompetenceudviklingsforløbene, både forud for og under kompetenceforløbene (gældende for F2 og F3, der strækker sig over fire kursusdage). Flere medarbejdere oplever, at forberedelsen ikke er taget seriøst fra ledelsens side, hvorfor forberedelsen er sket uden for arbejdstid, hvis den overhovedet har fundet sted. Derudover nævner flere medarbejdere, at forberedelsen alene er sket på individuelt niveau og således ikke foretaget blandt de deltagende fagprofessionelle i fællesskab. Dette ville ifølge flere medarbejdere have sikret en højere grad af fælles sprog og fælles retning, ligesom flere medarbejdere havde været klarere på formålet med forløbet.

*Noget af det, som deltagerne render ind i, er, at deres ledelse ikke hjælper dem. De får ikke mulighed for at forberede sig eller arbejde mellem gangene. Det er ellers tydeligt formuleret, at der skal være tid til forberedelse. Der er ikke rigtig nogle, der bakker op om det. Lederne følger det ikke rigtig til dørs. Deltagerne virker inspirerede og eftertænksomme. De er optagede af det. De kommer ikke, fordi de skal, men fordi de gerne vil.*

*Kursusansvarlig*

I tråd med ovenstående understreger medarbejderne vigtigheden af et fælles forum for vidensdeling og erfaringsudveksling. Igen gælder dette både under og efter kompetenceudviklingsforløbet. For at sikre et kontinuerligt fokus på demokrati og medborgerskab i institutionerne er det afgørende, at medarbejderne har tid og rum til at dele erfaringer – både fra selve kompetenceudviklingen og fra deres daglige praksis. Dette vil også sikre, at medarbejderne i højere grad har mulighed for at give hinanden sparring og feedback, hvilket også er efterspurgt blandt flere medarbejdere. Samtidig fremhæves det, at det ikke alene er tilstrækkeligt at drøfte kompetenceudviklingen med kolleger, men at det også er væsentligt med en medarbejder-leder-dialog. Dette skal ifølge de fagprofessionelle bidrage til, at der skabes motivation og mening med kompetenceudviklingen.

*Det er jo ikke nok, at vi er nogle enkelte lærere, som kører det videre. Hvis man skal tænke det som en værdi for skolen, så skal ledelsen sætte sig ned og tale om det.*

*Medarbejder, gymnasium*

Som fremhævet ovenfor er det ligeledes af væsentlig betydning, hvor mange der deltager i kompetenceudviklingen. Dette er ifølge ledere og medarbejdere en vigtig ledelsesmæssig beslutning, idet antallet har betydning for fælles sprog og muligheden for omsætning. Til denne del hører også, at ledelsen har en vigtig opgave i at forpligte sine medarbejdere på at deltage. Det bør således ikke være muligt at udeblive fra en kompetenceudviklingsdag, med mindre der er en meget god grund. Endelig fremhæver flere medarbejdere, at deltagelse fra ledelsen selv er central for omsætningen, idet lederdeltagelse signalerer seriøsitet og ansvarlighed, ligesom det danner udgangspunkt for en dyb omsætning, da ledelsen selv har modtaget den nye viden og kompetencer og således ved, hvad det indholdsmæssigt drejer sig om.

➤ **Personalemøde som ramme for omsætning**

For både dagtilbud, skole, fritidstilbud og gymnasier gælder, at personalemøder er det (eneste) forum, hvor de helhedsorienterede udviklingsforløb og kompetenceforløbene bliver drøftet og diskuteret.

*Vi får et punkt på dagsordenen til vores personalemøde. Det er nogenlunde det eneste tidspunkt, hvor vi kan snakke om sådan noget. Jeg har også spurgt, om vi kan få en pædagogisk dag. Men de er ret fastlåste. Men arbejde med det, det skal vi jo.*

*Medarbejder, dagtilbud*

Som ovenstående citat illustrerer, oplever flertallet af de fagprofessionelle, at kapacitetsopbygningen efter endt forløb reduceres til at være et punkt på dagsordenen til personalemødet. De fagprofessionelle stiller som udgangspunkt ikke spørgsmål ved denne beslutning, men oplever personalemødet som et naturligt rum for fælles refleksion og planlægning af forskellige forløb. Enkelte institutioner peger på, at de har planer om at lave opfølgende arbejdsdage, ligesom emner i kompetenceudviklingsforløbet skal omsættes i læreplaner og i selve undervisningen, men intet er på nuværende tidspunkt planlagt eller påbegyndt. Generelt for de deltagende institutioner gælder, at det er begrænset, hvor konkrete de kan blive i deres beskrivelse af, *hvad* de vil gøre i forhold til omsætningen og *hvordan*. Flere peger således på, at det endnu ikke er fastlagt, hvordan de skal arbejde videre med den viden og de kompetencer, de har opbygget gennem kompetenceforløbet.

Til ovenstående hører, at alle de deltagende institutioner fortsætter i de helhedsorienterede udviklingsforløb og evt. flere kompetenceudviklingsforløb efter sommerferien, hvorfor de ikke oplever forløbene afsluttet. Dette kan også være med til at forklare, hvorfor institutionerne ikke har lagt klarere planer for den konkrete omsætning og forankring af forløbene.

➤ **Kombinationen af de helhedsorienterede udviklingsforløb og kompetenceudviklingsforløbene er en styrke**

Som det fremgår flere steder i nærværende midtvejsevaluering, er de deltagende institutioner i høj grad tilfredse med de helhedsorienterede udviklingsforløb og den rådgivning og sparring, de modtager fra de tilknyttede læringskonsulenter. Den generelle oplevelse blandt de deltagende institutioner er, at de helhedsorienterede udviklingsforløb med læringskonsulenterne har hjulpet institutionerne processuelt med både at omsætte og udvikle deres egen praksis, mens kompetenceudviklingen ved VUDA har styrket institutionerne i forhold til viden inden for ét af eller flere emner. Flere fagprofessionelle nævner i denne forbindelse, at kompetenceudviklingsforløbet vanskeligt kan stå alene, fordi det netop er i dialogen med læringskonsulenterne, at institutionerne rykker sig. Som det fremgår af nedenstående citat, har flere institutioner oplevet kombinationen af de helhedsorienterede forløb og kompetenceudviklingsforløbene som værdifuld.

*Jeg synes, at der har været en rigtig god vekslen mellem teori [kompetenceudvikling] og praksis [de helhedsorienterede udviklingsforløb]. Det har fungeret rigtig godt.*

*Medarbejder, grundskole*

Det kan således betragtes som en helt central drivkraft, at de helhedsorienterede udviklingsforløb og kompetenceudviklingsforløbene supplerer og understøtter hinanden, således at institutionerne både opbygger ny viden og samtidig får hjælp til at omsætte denne i deres lokale praksis og ud fra lokale behov.

## BILAG 1: METODE

Dette bilag beskriver den metodiske tilgang og datagrundlaget for midtvejsevalueringen. Nedenfor præsenteres først det samlede evalueringsdesign, herunder hvad midtvejsevalueringen har undersøgt. Derefter uddybes datagrundlaget, og afslutningsvis foretages en samlet vurdering af datas kvaliteten.

### Evalueringsdesign

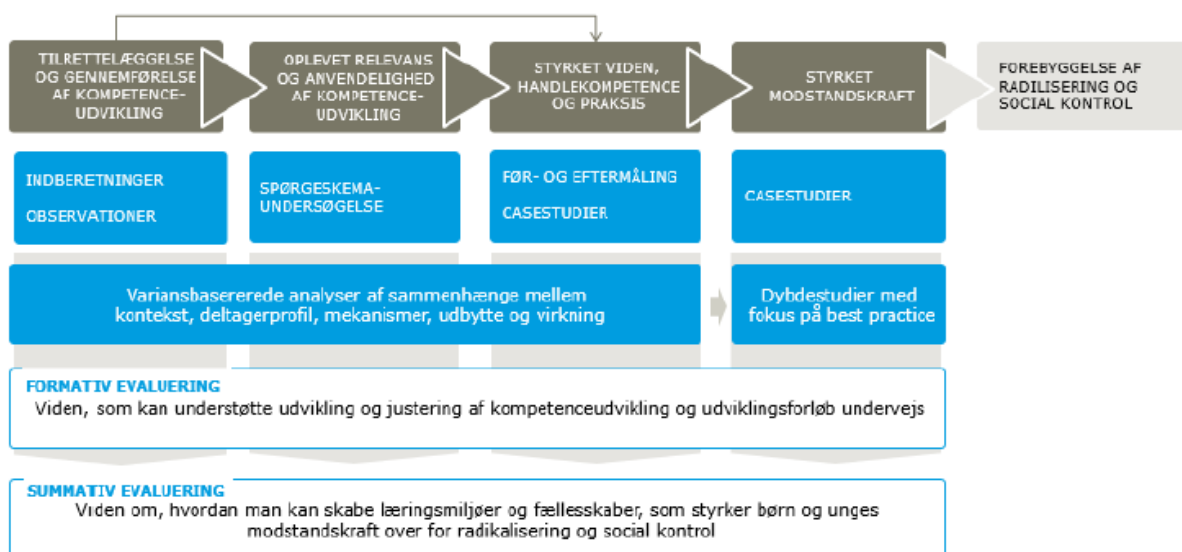
Evalueringsdesignet (se figur herunder) for midtvejsevalueringen følger den samlede evaluering af satspuljeinitiativet, der består af en implementeringsevaluering og en virkningsevaluering. Midtvejsevalueringen skal i det omfang, det er muligt, byde ind med foreløbige resultater af de to evalueringer.

I forhold til *implementeringsevalueringen* tegner midtvejsevalueringen et foreløbigt billede af, hvorvidt satspuljeinitiativets aktiviteter er implementeret som ønsket. Dette gælder på den ene side tilrettelæggelsen og gennemførelsen af indsatser under initiativet, hvor fokus i høj grad er på, hvilke aktiviteter og forløb der er planlagt og gennemført, samt hvor mange fagprofessionelle der har deltaget i forløbene. På den anden side gælder det, hvorvidt de fagprofessionelle oplever indsatserne som relevante og anvendelige i forhold til deres egen praksis.

I forhold til *virkningsevalueringen* giver midtvejsevalueringen et første bud på, hvorvidt og hvordan satspuljeinitiativet bidrager til at styrke de fagprofessionelles praksis bredt set. I midtvejsevalueringen vil dette primært bygge på kvalitative erfaringer i form af interviews med deltagere fra forskellige deltagende institutioner. Dette følger af, at der endnu er et for begrænset kvantitativt datamateriale til at lave statistiske analyser af, hvordan forløbene indvirker på praksis. Konkret analyseres der i midtvejsevalueringen på, hvilket viden- og kompetencemæssigt udbytte de fagprofessionelle oplever at få ud af deres deltagelse i aktiviteter under initiativet, og hvordan de omsætter dette i praksis.

Midtvejsevalueringen har samtidig både et *summativt* og et *formativt* sigte. Vi ønsker således bagudrettet at optegne de foreløbige evalueringresultater, men også at påpege mulige tiltag og ændringer, som kan styrke forløbene samt implementering og virkning heraf.

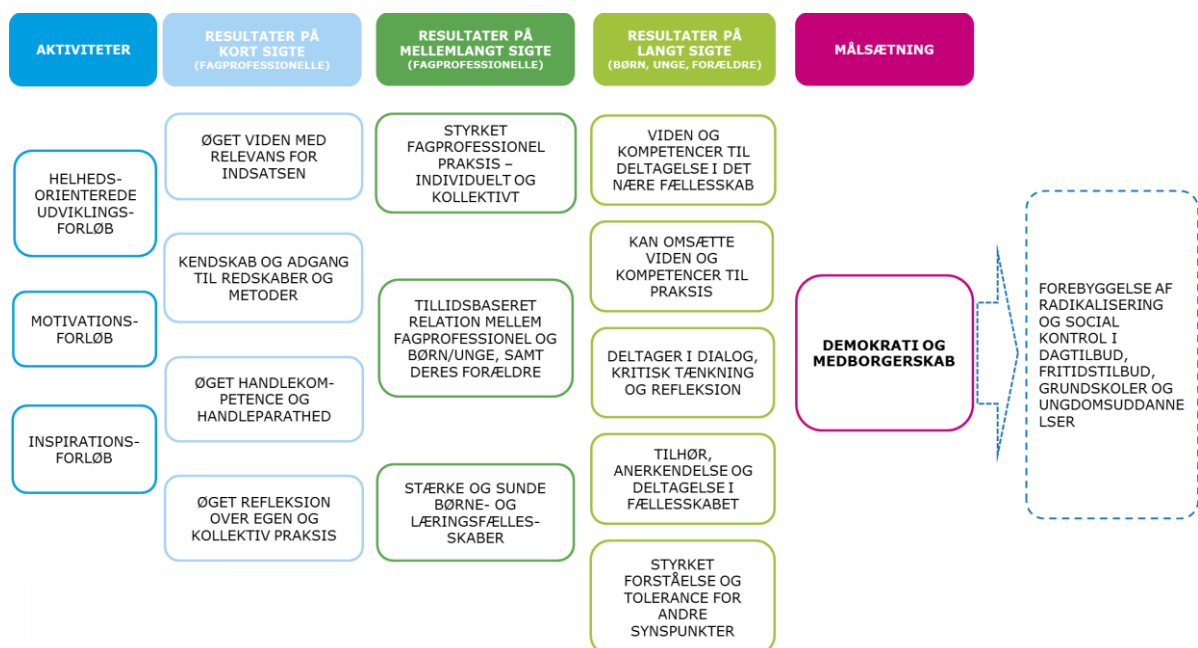
Figur B3: Overordnet evalueringsdesign



## Forandringsteorien

En central platform for opgaveløsningen af det ovenstående evalueringsdesign har været forandringsteorien for satspuljeinitiativet. Forandringsteorien er udviklet i samarbejde mellem Rambøll og STUK på en forandringsteoriworkshop, hvor formålet har været todelt. For det første har forandringsteorien tydeliggjort kerneelementer, mekanismer, kontekst og ønskede resultater i satspuljeinitiativets indsatser. For det andet har et formål været at etablere et fælles strategisk sigte for læringskonsulenternes understøttelse af satspuljeinitiativets implementering. Dette skal bidrage til at skabe en refleksion blandt læringskonsulenterne om, hvad kerneelementerne i indsatsen er, og hvilke mekanismer der skal føre til realisering af resultater på kort og langt sigte. I midtvejsevalueringen har fokus primært været på de kortsigtede resultater. Nedenstående figur viser forandringsteorien for satspuljeinitiativet.

Figur B4: Forandringsteori for satspuljeinitiativet



## Datakilder

Med afsæt i det præsenterede evalueringsdesign er midtvejsevalueringens datagrundlag baseret på fem datakilder, både kvalitative og kvantitative. Den kvalitative data er inkorporeret både i implementerings- og virkningsevalueringen, mens den kvantitative del udelukkende i midtvejs-evalueringen har understøttet implementeringsdelen gennem en survey om anvendelighed og relevans. I følgende tabel præsenteres de anvendte datakilder, som efterfølgende er uddybet.

Table B1: Oversigt over datakilder

Indsamlingsmetode	Datakilde	Evalueringsniveau
Registreringsskema over planlagte og gennemførte aktiviteter	Oversigt over planlagte og gennemførte aktiviteter i satspuljeinitiativets indsatser.	Implementering
Observationsstudier af VUDAs kompetenceudviklingsaktiviteter	Tre observationsstudier af kompetenceudviklingen. Under observationsstudierne er der afholdt interviews med deltagere.	Implementering
Interviews med VUDAs kursusansvarlige	Seks interviews med kursusansvarlige, herunder: <ul style="list-style-type: none"> <li>Interviews før observationsstudierne</li> <li>Interviews efter observationsstudierne.</li> </ul>	Implementering
Spørgeskemaundersøgelse om oplevet udbytte blandt deltagere	Spørgeskema om anvendelighed og relevans blandt fagprofessionelle, som har deltaget i et eller flere af kompetenceudviklingsforløbene hos VUDA og evt. et helhedsorienteret udviklingsforløb.	Implementering



Kvalitative casebesøg	Kvalitative casebesøg på syv udvalgte institutioner.  Under hvert casebesøg er der afholdt interviews med: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ledelsesrepræsentant</li> <li>• Fagprofessionelle, som har været på kompetenceudviklingsforløbet.</li> </ul> Yderligere har to institutioner bidraget med et telefoninterview med en ledelsesrepræsentant.	Implementering og virkning
-----------------------	---	----------------------------

### Registreringsskema

I løbet af evalueringsperioden har der været indsamlet oversigter over planlagte og gennemførte aktiviteter i satspuljens indsatser, hvilket har medført, at det er blevet monitoreret, om de forventede indsatser er blevet realiseret. Formålet hermed har været at vurdere målopfyldelsen i implementeringen.

### Interviews med kursusansvarlige

Som en del af implementeringsevalueringen har der været gennemført seks interviews med tre kursusansvarlige fra VUDA, herunder tre forud for og tre efter observationen. Formålet med det indledende interview har været at skabe en forudgående viden om selve observationsdagen, herunder program og specifikke opmærksomhedspunkter til selve dagen. Formålet med det efterfølgende interview har været at få viden fra den kursusansvarlige om oplevelsen af kompetenceforløbet, derunder hvilke drivkræfter eller barrierer der var tilstede for læring. Interviewene med de kursusansvarlige er blevet gennemført enten over telefon eller i forbindelse med observationsstudiet.

### Observationsstudier af kompetenceudviklingsaktiviteter

Observationsstudierne er blevet gennemført over tre forskellige gange. Formålet med observationsstudierne har været at tilvejebringe viden om tilrettelæggelse og implementering af kompetenceudviklingen samt skabe indsigt i, hvad der har været implementeret i indsatserne, fx aktiviteterens tidsrum og længde samt opbygning og sammensætning. Observationsstudierne har været udvalgt på baggrund af:

- Forløbstype (kompetenceudviklingsforløb, herunder format 1, 2 og 3)
- Institutionstype (dagtilbud, grundskole/fritidstilbud, gymnasium)
- Geografi (øst og vest).

Ovenstående kriterier har sikret en spredning på observationsmaterialet ud fra de forskellige forløbstyper. Nedenstående er en oversigt over, hvilke forløb der har været observeret på.

**Table B2: Oversigt over observationsstudier**

Institutionstype	Forløbstype	Geografi	Observationsgang
Dagtilbud	F1	Jylland	Første ud af en gang
Skole/fritid	F2	Jylland	Tredje ud af fire gange
Gymnasial	F3	Sjælland	Fjerde ud af fire gange

I praksis har en konsulent deltaget én gang pr. institutions- og formattype fra start til slut samme dag. Efter endt observation er der blevet interviewet 2-3. Fokus for interviewet har været at få deltagerens umiddelbare vurdering af relevans og anvendelse af kompetenceudviklingen for at kunne indsamle viden om udbytte, drivkræfter og barrierer for kompetenceudviklingskonceptet.

Observationsstudierne har sikret et indblik i de dynamikker, drivkræfter og barrierer, der har udspillet sig i de konkrete kompetenceudviklingsaktiviteter, samt hvorvidt den konkrete kompetenceudviklingsituation har matchet den intention, der har været planlagt.

### Måling af relevans og anvendelighed

Udover den kvalitative del er der gennemført en spørgeskemaundersøgelse, som har målt anvendelighed og relevans af forløbene. Spørgeskemaet er udsendt til fagprofessionelle, der har deltaget i kompetenceudviklingsforløb ved VUDA. Har de fagprofessionelle ligeledes deltaget i de helhedsorienterede udviklingsforløb, har de også haft mulighed for at svare på spørgsmål vedr. relevans og anvendelighed af de helhedsorienterede udviklingsforløb. Spørgeskemaet er udsendt én uge efter de fagprofessionelles kompetenceudviklingsforløb er afsluttet.

Spørgeskemaet har været pålagt filtre alt efter, hvilken institution og kontekst de fagprofessionelle har været i, samt efter hvilket forløb de har deltaget i. Dette betyder, at deltagerne på forløbene har svaret på spørgsmål, der passer til deres kontekst, og som giver dem mulighed for at udtale sig om det eller de forløb, de har erfaringer med.

Formålet med målingen har været at afdække deltagerne vurdering af den faglige relevans og anvendelighed af de gennemførte forløb. Dette vedrører, om de deltagende fagprofessionelle har oplevet indholdet i forløbets aktiviteter som relevante for deres generelle pædagogiske praksis og arbejde, og at de med afsæt i forløbet har kunnet udvikle deres egen faglige praksis.

Målingen har haft tre dimensioner:

- Forløbenes relevans: Fokus har været, om forløbene har bidraget med ny viden og redskaber, som er relevante i de fagprofessionelles kontekst
- Anvendelse af forløbene: De fagprofessionelles oplevelse af, om forløbene har understøttet en omsætning af den nye viden til praksis
- Kvalitet af forløbene: De fagprofessionelles oplevelse af udbyttet af kompetenceudvikling og af sparring og rådgivning fra læringskonsulenterne.

I nedenstående er de tre dimensioner udfoldet:

**Table B3: Oversigt over dimensioner og indikatorer**

Overordnet dimension	Indikatorer
Relevans	Vurdering af, hvorvidt forløbene har: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bidraget med ny viden</li> <li>• Bidraget med nye kompetencer</li> <li>• Bidraget med nye handlemuligheder</li> <li>• Imødekommet eksisterende behov i praksis.</li> <li>• Taget afsæt i styrkelse af den almene fagprofessionelle og pædagogiske praksis.</li> </ul>
Anvendelighed	Vurdering af, hvorvidt forløbene har: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Understøttet omsætning af ny viden og kompetencer i egen praksis</li> <li>• Understøttet overførbare til egen praksis</li> <li>• Sikret tilgængelighed for fagprofessionelle</li> <li>• Understøttet anvendelsesmuligheder i forskellige institutionelle og lokale kontekster.</li> </ul>
Kvalitet	Vurdering af: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvorvidt kompetenceudviklingen har givet det ønskede udbytte</li> <li>• Hvorvidt sparring med læringskonsulenterne har givet det ønskede udbytte</li> <li>• Kvaliteten af de forskellige dele af kompetenceudviklingen</li> <li>• Overordnet tilfredshed med forløbet.</li> </ul>

Nedenstående tabel viser, hvilke institutionstyper der har besvaret spørgeskemaet.

**Table B4: Oversigt over besvarelser - Anvendelighed og relevans**

Uddannelsesstype	Antal gennemførte besvarelser
Dagtilbud	52
Folkeskole	4
Fritidstilbud/klub	12
Gymnasial uddannelse	8

Erhvervsuddannelse	2
Andet	4

### Kvalitative casebesøg

Som supplement til ovenstående datakilder har der været gennemført casebesøg på de institutioner, som har været afsted på kompetenceudviklingsforløb og evt. deltaget i helhedsorienterede udviklingsforløb. Formålet med casestudierne har været at afdække de fagprofessionelles oplevelse af satspuljeinitiativets kvalitet og relevans, at kortlægge oplevelsen af kompetenceudviklingsforløbet og de helhedsorienterede udviklingsforløb, udbyttet af forløbene og at tilvejebringe viden om omsætning af ny viden og kompetencer i praksis, herunder drivkræfter og barrierer. Institutioner til casebesøg er udvalgt på baggrund af følgende kriterier:

- Forløbstype (kompetenceudviklingsforløb, herunder format 1, 2 og 3)
- Institutionstype (dagtilbud, grundskole/fritidstilbud, gymnasium)
- Geografi (Jylland, Fyn og Sjælland)
- Antal deltagere fra samme institution, som har indgået i forløb, da dette potentielt har en positiv betydning for ændringer i praksis.

Ovenstående kriterier har sikret en spredning på oplevelser med de forskellige forløbstyper ud fra institutionsperspektiv. Nedenstående er en oversigt over, hvilke forløb der har været observeret på.

**Table B5: Oversigt over casebesøg**

Institutionstype	Forløbstype	Geografi
Dagtilbud	F3	Sjælland
Dagtilbud	F1	Jylland
Dagtilbud	F1	Jylland
Skole/fritid	F1 og F2	Sjælland
Skole/fritid	F2	Jylland
Gymnasial	F1	Sjælland
Gymnasial	F2 og F3	Sjælland
Kun som telefoninterview		
Skole/fritid	F2	Sjælland
Skole/fritid	F2	Sjælland

På casebesøgene er der blevet gennemført interviews med en ledelsesrepræsentant og udvalgte medarbejdere. Formålet med ledelsesinterviewet har været at afdække den overordnede lokale organisatoriske, ledelses- og kompetencemæssige implementering af indsatsen. Hertil ledelsens vurdering af anvendelighed og relevans i forhold til organisatoriske og lokale vilkår. Udover de syv casebesøg er der gennemført to telefoninterviews med en ledelsesrepræsentant fra to andre institutioner.

Gruppeinterviewene med medarbejdere har bestået af 1-3 fagprofessionelle og afdækket de fagprofessionelles oplevelse af satspuljeinitiativernes kvalitet og relevans, deres vurdering af udbytte og deres oplevelse af drivkræfter og barrierer for omsætning af læring i praksis.

### Kvaliteten af data

Denne midtvejsevaluering hviler på et bredt datagrundlag, som er tilvejebragt via en kombination af kvalitative og kvantitative datakilder.

Imidlertid skal der tages højde for, at svarprocenten i dataindsamlingen ikke er repræsentativ for formattyperne og institutionstyperne. Der er således en overvægt i besvarelser fra deltagere fra dagtilbud og fra deltagere på kompetenceudviklingsforløb F1. Dette kan have haft en påvirkning på de indsamlede besvarelser og dermed givet en skævvridning i resultaterne.