



Når teamet udvikler og underviser sammen

Fire lærere blev håndplukket til at være team, da Københavns VUC skulle løse en helt ny opgave med at lære kokkelever gastrodansk. Med intenst teamsamarbejde har de løst opgaven – og vundet en pris for det.

Selvom man brænder for at lave mad, er det umuligt at uddanne sig til kok, hvis man ikke kan kende forskel på ordene jasminris, brune ris og piskeris. Derfor fik Københavns VUC til opgave af Hotel- og Restaurantskolen at lave et intensivt sprogforløb

i 'gastrodansk' for kokkelever med anden etnisk baggrund end dansk, som var i fare for at droppe ud af deres uddannelse på grund af sproglige problemer.

Opgaven har KVUC løst så godt, at de udover flotte resultater for kursisterne vandt VUC Uddannelsesprisen i 2014 for det intensive og målrettede uddannelsesforløb, som teamet har udviklet i tæt samarbejde med erhvervsuddannelsen. Og netop teamsamarbejdet mellem de fire lærere og udviklere af branchedansk-forløbet har været afgørende for succesen. Helt fra begyndelsen var uddannelseschef Anne Jelsø på KVUC overbevist om, at opgaven med at udvikle det nye forløb skulle løses af et team. Hun sammensatte derfor et team af fire lærere med komplementære kompetencer specielt til opgaven.

KVUC



Københavns VUC (KVUC) er landets største voksenuddannelsescenter. På KVUC læser kursisterne almen voksenuddannelse (avu), hf, gymnasiale suppleringskurser (gs) og forberedende voksenuddannelse (fvu). Der arbejder omkring 400 lærere og går hvert år over 13.000 kursister på KVUC.

Asfaltering, mens vi kører

To af dem var Karen Thygesen og Bitten Sandahl Skov. Sammen med kollegerne Susanne Jensen og Fie Stauner Larsen har de gennem de sidste tre år udgjort teamet for branchedansk. Teamet fik den pædagogiske udviklingsopgave med at skabe gastrodansk-forløbet i juni lige før sommerferien, og det første seksugers forløb skulle være klar til at gå i luften i august. Det gav dem reelt et par uger til at planlægge.

“Vi måtte asfaltere, mens vi kørte. Det er populært og nødvendigt i vores sektor. Vi var høje fra starten, for det er kolossalt sjovt at få frie hænder til at løse sådan en opgave,” siger Karen Thygesen.

Så vejen var langt fra lagt, men til gengæld gav ledelsen teamet alle de timer, de kunne bruge, og fuld opbakning i stort og småt, forklarer kollegaen Bitten Sandahl Skov.

“Det har været et højprofileret projekt fra begyndelsen. Vi har fået opbakning, er blevet rost og har fået meget opmærksomhed både internt og eksternt,” fortæller hun.

Det har været med til at skabe en god energi og et drive i teamet. Det var der også brug for. Teamet skulle skræddersy både struktur, metoder, pensum og undervisningsmaterialer og få det hele i drift hurtigst muligt.

Supplerer hinanden

Alle i teamet har lærerbaggrund, men med vidt forskellige faglige specialiseringer. Den ene underviser er både matematiklærer og vejleder, en anden er specialiseret i undervisning i dansk som andetsprog, den tredje specialuddannet i undervisning af mennesker med ordblindhed, og den sidste er selv tjeneruddannet og kender erhvervsskolesektoren indefra.

“Der er en klar synergieffekt. Vi supplerer hinanden godt og har utrolig stor glæde af hinandens specialviden og erfaring. Jeg havde aldrig holdt skruen i vandet så længe, hvis jeg skulle have gjort det alene,” siger Karen Thygesen.

Teamet er sammensat af ledelsen, så de fire medlemmer supplerer hinanden både fagligt, personligt og socialt. Nogle er gode til de store linjer og til at beskrive og dokumentere, andre er detaljeorienterede og har styr på materialer, skema og timer, andre igen er kreative og bobler af ideer.

Med i hinandens undervisning

Fra begyndelsen aftalte teamet, at der altid skulle være to undervisere i klasserummet ad gangen. Det gør det både nemmere at afvikle og udvikle undervisningen og sparre kollegialt undervejs. Derfor har teamet organiseret det sådan, at den ene af de to lærere, der afvikler undervisningen om mandagen, også er den ene lærer i undervisningen om tirsdagen. Og den ene af de to lærere om tirsdagen også er med om onsdagen – og så fremdeles. Det er med til at sikre den røde tråd i undervisningen.

“Vi har tænkt det både i forhold til at skabe kontinuitet for kursisterne, men også for vores interne



Det er en parodi at kalde noget et team, hvis man ikke deles om arbejdet, og det kan man kun, hvis man mødes.

samarbejdsrelation i teamet. Vores mål var, at vi skulle arbejde ligeværdigt sammen alle fire. Det kræver, at man underviser og er med i hinandens undervisning. Der er ingen af os, der har valgt at være lærere for at lukke døren til undervisningslokalet. Vi har det alle sammen sådan: ‘Kom ind, og undervis sammen med mig!’,” forklarer Bitten Sandahl Skov.

Karen Thygesen var lige blevet ansat i KVUC, da hun kom med i teamet. Hun har mange års lærer erfaring, men det var nogle år siden, hun sidst havde undervist. Derfor var det tætte teamsamarbejde for hende en eminent mulighed til at suge viden, læring og opdateret undervisningsinspiration til sig.

“For mig var det guld værd at komme med i et team med dygtige, erfarne undervisere. Og fordi vi underviser sammen og er med i hinandens undervisning, fik jeg fra begyndelsen direkte adgang til daglig sparring. Det satte mig virkelig godt i gang,” siger hun.

Udvikler undervisning sammen

Udover den fælles undervisning var teamet fra begyndelsen helt enige om, at de skulle holde møde alle fire mindst én gang om ugen. I tre år har teamet derfor mødtes hver tirsdag eftermiddag i to timer.

“Det er en parodi at kalde noget et team, hvis man ikke deles om arbejdet, og det kan man kun, hvis man mødes. Vores ugentlige møde har været uundværligt,” siger Bitten Sandahl Skov.

Teamet har brugt mødetiden til at gøre status, planlægge, dele erfaringer og viden og ikke mindst tale om de enkelte kursisters læring og sproglige udvikling. På alle møder har teamet gennemgået og talt alle kursisters faglige udvikling igennem. Det har betydet meget, at en i teamet har vejlederfaglighed, en anden tosprogsfaglighed, en tredje specialviden om ordblind og en fjerde omfattende kendskab til restaurationsbranchen.

“Vi har bidraget med noget meget forskelligt og har lært meget af hinanden som undervisere, fordi vi hver især har nogle særlige vinkler og perspek-



Vi supplerer hinanden godt og har utrolig stor glæde af hinandens specialviden og erfaring.

tiver på kursisternes læring og trivsel – og dermed forskellige løsningsforslag,” forklarer Bitten Sandahl Skov.

Oftentimes har møderne haft præg af arbejdsfællesskaber, hvor de fire lærere har vekslet mellem at arbejde to og to i små workshops eller adhoc-arbejdsgrupper og løst skrive- eller udviklingsopgaver og diskuteret konklusioner og pointer i plenum. Alt sammen på selve mødet.

“Vores møder har gjort vores undervisning bedre,” konstaterer Karen Thygesen og fortæller, at møderne og de obligatoriske mødereferater også har betydet, at ledelsen hele tiden har kunnet følge progressionen i arbejdet.

Retning og roller

Beskeden fra ledelsen var fra begyndelsen, at teamet kunne bruge så mange timer, det var nødvendigt, og ingen af teammedlemmerne har mødt løftede øjenbryn fra ledelsen for deres timeforbrug.

“Vi har nok cirka holdt vores 42,5 timers arbejdsuge. Men når du er i sådan et projekt her, så skal du være parat til, at der er nogle toppe og højpræstationsperioder, hvor du arbejder mere, og så må du køre på lavt blus senere,” siger Bitten Sandahl Skov, der ifølge sin kollega er en af teamets ‘timetællerkompetencer’.

“Nogle af os tager det ikke så nøje, men så er det godt, at vi har nogen i teamet, der siger ‘stop!’, ‘stands!’, hvis det er ved at tage over,” siger Karen Thygesen.

Teamet har fra begyndelsen forventningsafstemt. “Når du er et team, der består af kolleger, så er der ingen chef. Hvis det skal fungere, så må man være enige om retning og roller,” siger Karen Thygesen. Ved det allerførste møde tog de en runde, hvor alle fortalte, hvad de havde med i den faglige bagage, som de kunne bidrage med til teamet.

“Vi kendte ikke hinanden på forhånd, men vi kunne hurtigt mærke, at vi havde en fælles indstilling til, hvor meget vi ville lægge i arbejdet i teamet,” siger Bitten Sandahl Skov.

Udover fælles ambitioner og høj faglighed er der også en gensidig omsorg i teamet.

“Det handler ikke om, hvem der kan præstere mest. Vi er opmærksomme på, hvis en af de andre pludselig er kørt træt i en periode. Så har vi sagt: ‘Du skal ikke sidde der hele eftermiddagen, gå du bare hjem’,” siger Karen Thygesen.

En af de vigtige erfaringer, som teamet har gjort, er, at man kun kan rumme at være dedikeret til ét stort udviklingsprojekt ad gangen. Alle i teamet har haft over 80 procent af deres arbejdstimer i branchedanskteamet og kun få opgaver med andre hold.

Klar effekt

Tal fra Hotel- og Restaurationskolen viser, at 70 procent af de kursister, der har været i fare for at ryge ud af uddannelsen og derfor har fulgt forløbet i gastrodansk hos KVUC, nu er tilbage på Hotel- og Restaurantskolen og i gang med deres erhvervsuddannelse. Tilbagemeldingerne fra kursisterne selv viser, at de oplever forløbet i branchedansk som en sammenhængende del af deres uddannelsesforløb.

Teamets udgangspunkt har været at gøre undervisningen så relevant som muligt i forhold til kravene, materialet og pensum på kursisternes erhvervsuddannelse.

“Vores samarbejde med aftagerne har været supergodt. De har fulgt med løbende og været til møder med os i teamet,” siger Bitten Sandahl Skov og fortæller, at samarbejdspartnerne på Hotel- og Restaurantskolen har givet udtryk for, at deres studerende ikke blot har fået sproglig ballast af kurset, men også øget selvværd.

Ifølge KVUC's uddannelseschef Anne Jelsø er gastrodansk et godt eksempel på, hvordan samarbejde kan få flere unge til at uddanne sig til faglærte. “De fleste kursister, der deltager i branchedansk-forløb, øger deres chance for at gennemføre en erhvervsuddannelse. Branchedansk er et stærkt eksempel på samarbejde mellem VUC og erhvervsskolerne,” siger hun.

I efteråret 2014 stod lærerteamet på scenen foran 300 mennesker til de danske VUC'ers årsmøde og modtog VUC Uddannelsespris 2014 for udviklingen af det intensive forløb i branchedansk.

“Der er en stor anerkendelse i sådan en pris. Det er en anerkendelse af, at vores uddannelsesleder havde fået en opgave og en ide og sammensat os som gruppe, og at vi som team havde fået noget nyt til at virke,” siger Karen Thygesen.