

Arbejdspakke 2.4: Interview af deltagere og ledere

Indhold

I. RETNINGSLINJER FOR INTERVIEWS	2
FORMÅL	2
PRAKTISKE RETNINGSLINJER	2
DISPONERING OG MÅL FOR INTERVIEW	2
II. BAGGRUND FOR INTERVIEW	3
PROBLEMATIK OG TERMINOLOGI: LÆRINGSDIMENSIONER OG ANVENDELSESPERSPEKTIV	3
SAMMENHÆNG LÆRINGSMÅL OG ANVENDELSESPERSPEKTIV	4
ANVENDTE DEFINITIONER AF LÆRING	5

I. Retningslinjer for interviews

Formål

Formålet med interviewet er, at aktive i din organisation (2 elever/deltagere og 2 ledere)

- med stikord kan give et signalement af mål og indhold i den læring, som foregår i din organisation.
- at disse stikord er fyndige og sigende, og kan give beskrivelser af læringen med mere personlige ord end der fremgår af spørgeskemaundersøgelsen.

Målsætningen er, at alle organisationer gennemfører interviews efter samme retningslinjer, således at interviewene kan sammenlignes og indplaceres i den fælles rapport.

Praktiske retningslinjer

kan være

- at der gennemføres et gruppeinterview, hvor der er 2 deltagere (læringsmodtagere) fra et typisk tilbud i organisationen samt 2 ledere (læringsudbydere).
- at der vælges deltagere og ledere, som allerede har udfyldt spørgeskema. Fordi de hermed er mere inde i den problematik og terminologi, som interviewet handler om; og fordi det er nemmere at forklarer dem hvad interviewet handler om – nemlig at uddybe spørgeskemaundersøgelsen med uddybende kvalitative interviews.
- at interviewet kan gennemføres på 1-2 timer. Det kan være en fordel at medbringe båndoptager, så det er nemmere at huske hvad der blev sagt, og der ikke skal bruges tid på notater undervejs.
- at der efterfølgende laves et skriftligt resumé på en kronik-længde (3-5 A4-sider)
- at der arbejdes ud fra en fælles disposition af spørgsmål

Disponering og mål for interview

Interviewer indleder med at give kort forklaring om baggrund og sigte med interviews.

Herefter en præsentationsrunde, hvor deltagerne kort forklarer, hvem de er og hvilke læringstilbud de følger som lærende, eller især tilbyder som læringsudbydere.

Herefter starter interview, hvor målene med interviewet er

- 1) **at elever/deltagere** (learning receivers) beskriver det læringsmæssige udbytte af at følge din organisations tilbud
 - a) dels hvilke læringsdimensioner og herunder elementer er især vigtige for dem? Er det dannelse, kundskaber eller kompetencer? og hvilke elementer herunder (jf. læringsdefinitioner beskrevet nedenfor) er det, som eleverne især værdsætter, og hvorfor gør de det? Få dem til at uddybe deres begrundelser.
 - b) dels hvilket anvendelsesperspektiv, som de især finder vigtigt? Er det for fritiden eller for arbejdslivet. Er det for deres liv som medarbejdere, medborgere eller som medmennesker, at de følger tilbuddene? Få dem til at uddybe deres begrundelser.
- 2) **at lederne** (learning providers) beskriver, hvad der er formål og mål for den læring, de planlægger og udbyder,
 - a) dels hvilke læringsdimensioner og herunder elementer, som lederne især finder vigtige? Er det dannelse, kundskaber eller kompetencer? og hvilke elementer herunder (jf. læringsdefinitioner beskrevet nedenfor) er det, som lederne/lærerne især ønsker at fremme? Og hvorfor ønsker de præcis at fremme disse sider af læringen? Få lederne til at uddybe deres begrundelser.
 - b) dels hvilket anvendelsesperspektiv, som lederne/lærerne især finder vigtigt? Skal læringen benyttes til et bedre fritidsliv (menneskeligt og medborgerligt set) eller et bedre arbejdsliv (ekstra kompetencer der kan fremme karriere og løn). Få lederne/lærerne til at uddybe deres begrundelser.
- 3) at elevernes læringsudbytte og læreres læringsmål **konfronteres/afvejes** under interviewet. Muligvis vægter eleverne noget, som lærerne ikke vægter og omvendt.
- 4) dels om læringsprocessen (kurset, aktiviteten) Spørg ind til, om eleverne har de samme prioriteringer af læringens elementer som lærerne. Har de samme formål, mål og succeskriterier for læringstilbuddet? Og hvis ikke, så få sat ord på forskellene.
- 5) dels om anvendelsesperspektivet (hvad kan kurset bruges til bagefter). Har eleverne samme perspektiv som læreren. Hvad er kursets nytte? Hvilke af EU's mål for livslang læring vægtes. Er det "personal fulfilment, social inclusion, cultural cohesion, active citizenship or employability" ?

II. Baggrund for interview

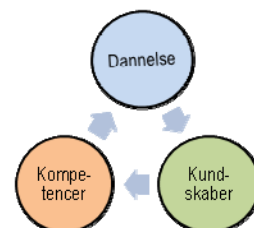
Problematik og terminologi: Læringsdimensioner og anvendelsesperspektiv

Læringsdimensioner

Vores vurdering af det læringsmæssige udbytte af at deltage i et aftensko-
lekursus, et højskoleophold eller en foreningsaktivitet bygger på en forstå-
else af læring som bestående af de tre dimensioner:

Dannelse, kundskaber og kompetencer, og hver dimension bestemmes så
igen af en vifte på 6 elementer.

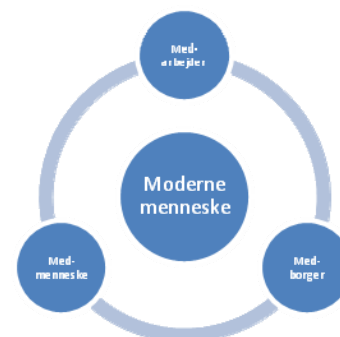
De tre dimensioner indgår i et eller andet omfang i alle læringsprocesser.
Men deres vægt og kvaliteter kan og må variere meget alt efter hvilket
anvendelsesperspektiv, som præger læringen.



Anvendelsesperspektivet

Anvendelses perspektivet for et læringstilbud kan bestemmes gennem
de fire livssfærer, som mennesker i det moderne samfund lever i, nemlig

- som et menneske i den personlige sfære (i det personlige liv)
- som medmenneske i den private sfæres nære relationer (i fritiden)
- som medborger i den civile og offentlige sfære i det civile samfund
og den borgerlige offentlighed (især i fritiden, men også i arbejdslivet)
- som medarbejder i arbejdslivet (og som studerende i en erhvervs-
kompetencegivende uddannelse)



Det gode liv består i høj grad i at finde en balance mellem de forskellige livssfærer og at udvikle de særlige læringskvaliteter, som der er behov for i de forskellige livssfærer.

Folkeoplysning foreningsliv er kendetegnet ved både at danne og uddanne, ved både at udvikle til menneskelivet, samfundslivet og arbejdslivet – og hovedspørgsmålet for gruppeinterviewet må være, at fremdrage de sider ved læringen, som de forskellige deltagere især vægter.

Anvendelsesperspektiver :

Den personlige eksistentielle sfære - til livet som menneske

Familie, venner og andre i den nære private sfære – til livet som medmenneske

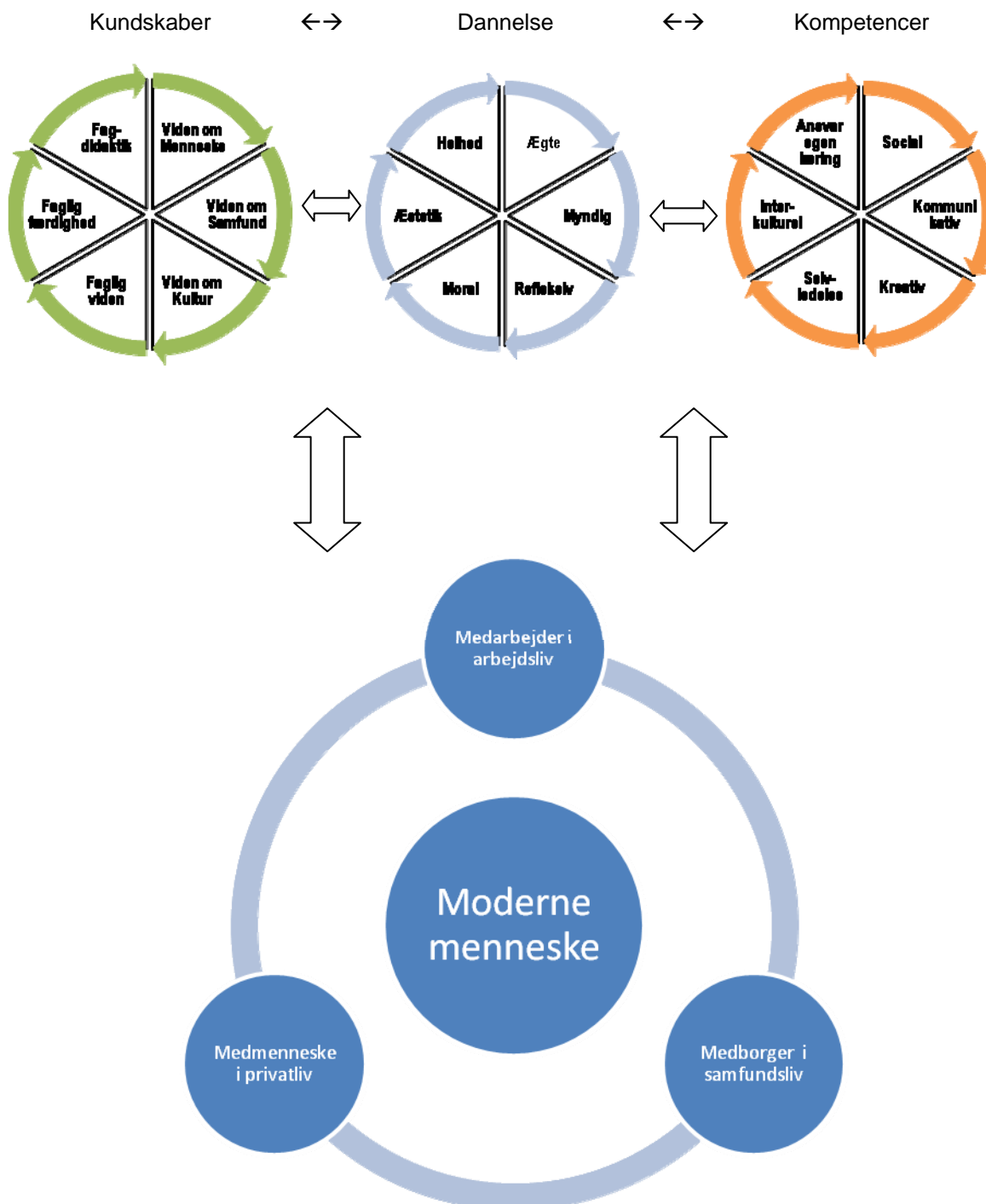
Det civile samfund og den borgerlige offentlighed – til livet som medborger

Arbejdslivet, set fra både arbejdsgiveres og kollegaers side – til livet som medarbejder

Den kompetencegivende uddannelsessektor- til livet som studerende

Sammenhæng læringsmål og anvendelsesperspektiv

Læringsmål



Anvendelsesperspektivet

- Hvilke livssfærer prioriterer deltagerne højest for deres læring

Anvendte definitioner af læring

Læring er her defineret gennem de tre sammenhængende dimensioner: Dannelse, Kundskaber og kompetencer. Hver dimension bestemmes gennem 6 led, og hvert led beskrives gennem 5 nøgleord.

De nævnte led i de tre dimensioner indgår i et eller andet omfang i alle læringsprocesser. Men deres vægt og kvaliteter kan variere meget alt efter hvilken læringsarena, der er tale om.

1. Dannelsesdimensionen

1.1 Autenticitet

At være *autentisk* betyder, at du er ægte og naturlig, umiddelbar og levende i den betydning "at du er dig selv".

Nøgleord: Selvfølelse; livsglæde; spontanitet; livsfylde; åbenhed for lykke

1.2 Autonomi

At have *autonomi* betyder, at du kan tage selvstændig stilling og følger din egen dømmekraft på baggrund af en personlig livsholdning.

Nøgleord: selvtillid og livsmod; uafhængighed og selvstændighed; selvstyrende og selvbestemmende; myndighed og handlekraft; personlig livsholdning og moral.

1.3 Vidensmæssig dannelse

At have *vidensmæssig dannelse* betyder, at du har en personlig holdning til din viden om menneske, kultur, samfund og natur, og at du kan reflektere over og samle denne viden til en helhedspræget livsanskuelse. Kort sagt – at du søger det sande.

Nøgleord: Bred orientering; selvstændig tilegnelse af viden; tværfaglighed og helhedspræget forståelse; personligt perspektiv; refleksion og selvrefleksion

1.4 Moralsk dannelse

At have *moralsk dannelse* betyder, at du både kan handle medmenneskeligt i de nære forhold og kan handle medborgerligt i de større samfundsmæssige forhold. Kort sagt - at du søger det gode.

Nøgleord: Medfølelse; den gyldne regel – handel mod andre, som du ønsker de skal handle mod dig; demokratisk kultur; aktivt medborgerskab; samfundspolitisk engagement.

1.5 Æstetisk dannelse

At have "æstetisk dannelse" betyder, at du er følsom, har fornemmelse for stemninger, kan udtrykke dig sanseligt og poetisk, er fantasifuld og har en udviklet æstetisk dømmekraft. Kort sagt - at du søger det skønne.

Nøgleord: Følsom og stemningsfuld; sanselige udtryksformer; poetisk udtryksevne; fantasirig; kunstnerisk smag

1.6 Alsidig personlighed

At have en *alsidig personlighed* betyder, at du har balance mellem dine fornuftsmæssige og følelsesmæssige egenskaber, at der er sammenhæng mellem din vidensmæssige, moralske og æstetiske sans, og at du kan vekselvirke mellem at være i kontrol og give slip (mellem autonomi og autenticitet). Kort sagt – at du er et helt menneske.

Nøgleord: Selvværd, som enhed af selvfølelse (at være) og selvtillid (at kunne); balance mellem fornuft og følelse; synergi mellem viden, moral og æstetik; vekselvirkning mellem kontrol og spontanitet; det hele menneske.

2. Kundskabsdimensionen

2.1 Almene kundskaber (viden og færdigheder) om mennesket.

At have *almene kundskaber om mennesket* betyder, at du har en bred viden om mennesket, at du kan vurdere og tage stilling til menneskelige vilkår og værdier, og at du har færdigheder til at kunne handle i medmenneskelige situationer.

Nøgleord: almen viden om mennesket; vurdering af menneskelige forhold; personlig stillingtagen til menneskelige forhold; formidling af egen forståelse; handleevne i medmenneskelige situationer.

2.2 Almene kundskaber (viden og færdigheder) om samfundet

At have *almene kundskaber om samfundet* betyder, at du har en bred viden om samfundet, at du kan vurdere og tage stilling til samfundsmæssige vilkår og værdier, og at du har færdigheder til at kunne handle samfundsmæssigt og samfundspolitisk.

Nøgleord: Almen viden om samfundet; kritisk tolkning og helhedspræget vurdering af samfundsmæs-

sige forhold; samfundsmæssig og samfundspolitisk stillingtagen; formidling af egen samfundsmæssig og politisk holdning; samfundsmæssig og politisk handleevne.

2.3 Almene kundskaber (viden og færdigheder) om kulturen.

At have *almene kundskaber om kulturen* betyder, at du har en bred viden om kulturen, at du kan vurdere og tage stilling til kulturelle vilkår og værdier, og at du har færdigheder til at kunne handle i kulturelle situationer.

Nøgleord: Almen viden om kulturen; kritisk tolkning og helhedspræget vurdering af kulturelle forhold; kulturel stillingtagen; formidling af egen kulturel forståelse; kulturel handleevne.

2.4 Faglige viden om dit højskoleopholds hovedfag.

At udvikle *faglig viden* betyder, at du udvikler dine viden om fagets emneområder, eller at du styrker dine videnskæssige kvalifikationer.

Nøgleord: Grundlæggende teori om fagets emne; fagets discipliner og metoder; fagets historiske udvikling; viden om fagets anvendelse; viden om kvalitetsnormer i faget.

2.5 Faglige færdigheder inden for dit højskoleopholds hovedfag.

At udvikle *faglige færdigheder* betyder, at du udvikler dine færdigheder inden for fagets emneområder, eller at du styrker dine færdighedsmæssige kvalifikationer.

Nøgleord: Kvalitetsvurdering af fagets udførelse; tekniske færdigheder i fagets udførelse; færdigheder i at benytte fagets metoder; færdigheder i fagets formidling; samlet anvendelse af fagets færdigheder.

2.6 Fagdidaktiske kundskaber inden for dit højskoleopholds hovedfag.

At udvikle dine fagdidaktiske kundskaber betyder, at du udvikler din viden om din egen læringsstil og dine evner til at vælge den form for læring, der virker bedst for dig inden for dit hovedfag. Kort sagt – du lærer at lære i dit fag.

Nøgleord: Fagets pædagogiske metoder; fagets praktiske lærings-/undervisningsformer; faglig etik; didaktisk selv-indsigt; personlige læringsformer.

3. Kompetencedimensionen

3.1 Social kompetence

At have *social kompetence* betyder, at du kan indgå i sociale fællesskaber på en konstruktiv måde.

Nøgleord: Indlevelse; inddragelse; ansvarlighed; sammenhold; samarbejde.

3.2 Kommunikativ kompetence

At have *kommunikativ kompetence* betyder, at du har lyst og evne til at kommunikere med andre på en god og hensigtsmæssig måde.

Nøgleord: Glad for at kommunikere; klar og tydelig; kan bruge forskellige formidlingsformer; kommunikationsbevidst; kan skifte kommunikationsstil.

3.3 Kreative og innovative kompetencer

At have *kreative og innovative kompetencer* betyder, at du både er god til at få ideer og se nye muligheder, samt at udvikle og gennemføre fornyelser.

Nøgleord: Ser nye muligheder; en sikker intuition; Iderig; nyskabende; eksperimenterende.

3.4 Kompetence til selvledelse

At have *kompetence til selvledelse* betyder, at du er god til at planlægge og gennemføre dine egne opgaver.

Nøgleord: Selvkørende; initiativrig; selvindsigt i svage og stærke sider; risikovillig; målbevidst planlægning.

3.5 Interkulturel kompetence

At have *interkulturelle kompetencer* betyder, at du har en bred indsigt i forskellige kulturer, og at du kan forstå og fungere sammen med mennesker på tværs af forskelligheder.

Nøgleord: Åbenhed og nysgerrighed; indsigt i egen kultur; indsigt i andres kultur; tolerance og respekt for forskellighed; interkulturel samarbejdsevne.

3.6 Læringskompetence

At have *læringskompetence* betyder, at du har lyst og evne til løbende at danne og udvikle dig som menneske, medborger og medarbejder, og at du kender dine egne læringsstile og hermed bedste måder til at tilegne dig nye kundskaber.

Nøgleord: Nysgerrighed og glæde ved at lære nyt; vedholdenhed og selvdisciplin; lyst til at udvikle mig; bevidst om egen læringsstil; ansvar for egen læring.