

Efter- og videreuddannelse af undervisere på mellemlange videregående uddannelser

2003

**Efter- og
videreuddannelse af
undervisere på
mellemlange
videregående
uddannelser**

© 2003 Danmarks
Evalueringsinstitut
Trykt hos Vester Kopi

Eftertryk med kilde-
angivelse er tilladt

Bestilles hos:

danmark.dk
T 18 81
H www.netboghandel.dk

Kr. 30,- inkl moms

ISBN 87-7958-096-3

Forord	5
1 Indledning	7
1.1 Undersøgelsens formål	7
1.2 Undersøgelsens metode og organisering	7
1.2.1 Spørgeskema til ledelserne	8
1.2.2 Spørgeskema til underviserne	8
1.2.3 Ekspertpanelet	8
1.2.4 Projektgruppen	9
1.3 Afgrænsninger	9
1.4 Kategorisering af MVU-institutionerne	13
1.5 Rapportens opbygning	14
2 Resumé	17
3 Lærerkvalifikationer	21
3.1 Spørgeskema til ledelserne	22
3.2 Spørgeskema til underviserne	24
3.3 Drøftelser i ekspertpanelet	27
3.4 Sammenfatning og diskussion	28
4 Omfang	31
4.1 Spørgeskema til ledelserne	32
4.1.1 Antallet af undervisere	32
4.1.2 Antal dage brugt på efter- og videreuddannelse	35
4.1.3 Tilfredshed med omfanget	38
4.1.4 Ressourceforbruget eksklusive løn	39
4.2 Spørgeskema til underviserne	42
4.3 Drøftelser i ekspertpanelet	46

Efter- og videreuddannelse af undervisere på mellemlange videregående uddannelser

4.4	Sammenfatning og diskussion	48
5	Organisering	53
5.1	Spørgeskema til lederne	54
5.1.1	Udbredelsen af enkelte organisatoriske forhold	54
5.1.2	Efteruddannelsesudvalg	55
5.1.3	Personer med informationsansvar	56
5.1.4	Aftalte retningslinjer for kompetenceudvikling	56
5.1.5	MUS – udbredelse og betydning	57
5.2	Spørgeskema til underviserne	60
5.3	Drøftelser i ekspertpanelet	67
5.4	Sammenfatning og diskussion	68
6	Struktur	71
6.1	Spørgeskema til lederne om samarbejde	72
6.2	Spørgeskema til underviserne om samarbejde	74
6.3	CVU-dannelsen	75
6.4	Spørgeskema til lederne om institutionsstørrelse	76
6.5	Drøftelser i ekspertpanelet	79
6.6	Sammenfatning og diskussion	81
7	Tilfredshed med indhold og udbytte	83
7.1	Spørgeskema til lederne	83
7.2	Spørgeskema til underviserne	86
7.3	Drøftelser i ekspertpanelet	89
7.4	Sammenfatning og diskussion	91
8	Perspektiver i forhold til behov	93
8.1	Spørgeskema til lederne	93
8.2	Spørgeskema til underviserne	97
8.2.1	Behovet for efter- og videreuddannelse på udvalgte områder	97
8.3	Drøftelser i ekspertpanelet	106
8.3.1	Behov i forhold til formelle lærer kvalifikationer	106

8.4	Behov i forhold til CVU	108
8.4.1	Behov i forhold til nye uddannelsesopgaver	109
8.4.2	Behov i forhold til en række indholdsområder	109
8.5	Sammenfatning og diskussion	110
9	Konklusion	115
	Udgivelser fra EVA	121

Efter- og videreuddannelse af undervisere på mellemlange videregående uddannelser

Denne rapport er en undersøgelse af efter- og videreuddannelse af undervisere på mellemlange videregående uddannelser (MVU).

Undersøgelsen bygger på to spørgeskemaundersøgelser gennemført af EVA i 2002. De to undersøgelser retter sig mod henholdsvis ledelser og undervisere på samtlige MVU-institutioner i Danmark. Desuden indgår i undersøgelsen kommentarer, vurderinger og perspektiveringer fra en gruppe eksperter med udgangspunkt i den foreliggende dokumentation.

Projektet var oprindeligt berammet som en evaluering, men er ændret til en undersøgelse, blandt andet fordi evalueringer af store mellemlange videregående uddannelser som henholdsvis lærer- og pædagoguddannelsen var iværksat eller planlagt.

Rapporten offentliggøres i slutningen af februar 2003 og er grundlag for en åben konference i marts 2003.

Christian Thune
Direktør

Denne rapport er en undersøgelse af efter- og videreuddannelse af undervisere på mellemlange videregående uddannelser.

1.1 Undersøgelsens formål

Undersøgelsens formål har været at kortlægge, analysere, vurdere og perspektivere undervisernes efter- og videreuddannelse på MVU-området¹. Fokus har været omfanget, ressourceforbruget, organiseringen og tilfredsheden med omfang, indhold og udbytte. Desuden er undervisernes og ledelsernes vurderinger af det aktuelle behov for efter- og videreuddannelse på forskellige indholdsområder blevet belyst. Undersøgelsen sigter mod at kunne kvalificere strategiske overvejelser i forhold til indhold, former og omfang i efter- og videreuddannelsen på MVU-området.

1.2 Undersøgelsens metode og organisering

Dokumentationsgrundlaget for undersøgelsen består af følgende tre dele:

- En spørgeskemaundersøgelse rettet mod samtlige institutioner på MVU-området. Spørgeskemaet er udfyldt af lederne på institutionerne.
- En spørgeskemaundersøgelse blandt et repræsentativt udsnit af underviserne på MVU-området.
- Sammenfatninger af et ekspertpanels vurderinger og diskussioner med udgangspunkt i disse to undersøgelser.

Undersøgelsens metodiske grundlag indebærer at undersøgelsen på den ene side har stor gyldighed i forhold til bredden i den samlede MVU-sektor, men på den anden side kun i begrænset omfang giver mulighed for et mere detaljeret eller dyberegående indblik i det enkelte uddannelsesområde. Det relativt begrænsede antal spørgsmål som blev stillet til lederne og underviserne, giver mulighed for et bredt status-billede af MVU-sektorens efter- og videreuddannelsesforhold. Ekspertgruppens kommentarer nuancerer dette billede til vis grad, men det er samtidig klart at en række mere kontekst- eller praksisnære forklaringer og forståelser – som ville kunne være blevet

¹ Undersøgelsen omfatter ikke institutioner der ud over bachelorniveau også uddanner på højere niveauer.

belyst ved hjælp af selvevalueringer – ikke indgår i denne rapport. Det må således være op til kommende evalueringer og undersøgelser yderligere at nuancere rapportens resultater. Ligesom læsere med indsigt i et eller flere uddannelsesområder vil kunne fortolke resultaterne af undersøgelsen på et mere konkret niveau.

Statistiske og metodiske overvejelser i de to spørgeskemaundersøgelser, det vil sige valideringsprocedurer, bortfaldanalyser og lignende, findes i rapportens bilag. Den del af det samlede datagrundlag der indgår i rapporten, har sin baggrund i en række metodiske valg. EVA har udvalgt den del af dokumentationsmaterialet der bedst kan underbygge en sammenhængende vurdering af de mange forskellige aspekter og perspektiver ved undervisernes efter- og videreuddannelse.

1.2.1 Spørgeskema til ledelserne

Spørgeskemaundersøgelsen blandt ledelserne omfattede samtlige institutioner på MVU-området og blev gennemført af EVA i perioden fra maj til juni 2002. Efterfølgende blev undersøgelsen bearbejdet i den form som den har i den samlede undersøgelse. 108 af de 118 institutioner på området besvarede spørgeskemaet svarende til en svarprocent på 93. Der forekommer ikke systematisk bortfald i undersøgelsen.

1.2.2 Spørgeskema til underviserne

Spørgeskemaundersøgelsen blandt underviserne er udført af analyseinstituttet Gallup for EVA. Den tog udgangspunkt i et spørgeskema der gav mulighed for at sammenligne ledelsernes og undervisernes vurderinger i forhold til samme temaer. Undersøgelsen blev gennemført i perioden september til december 2002 ud fra en stratificeret stikprøve i overensstemmelse med målgruppens sammensætning. Resultatet var en svarprocent på 69 af de 854 der udgjorde undersøgelsens nettostikprøve.

1.2.3 Ekspertpanelet

For at kvalificere konklusion og anbefalinger draget på baggrund af de to spørgeskemaundersøgelser blev der nedsat et ekspertpanel. Det bestod af syv personer med enten sektorkendskab og indsigt på ekspertniveau eller erfaring og indsigt på et mere overordnet niveau i forhold til kompetenceudvikling. Personerne med sektorkendskab skulle som minimum have en dybtgående indsigt i læreruddannelsen, pædagoguddannelsen, en eller flere sundhedsuddannelser eller en eller flere uddannelser på området for ingeniør- og handelshøjskoleuddannelserne. Desuden blev det tilstræbt at mindst to personer havde erfaring med CVU. Personerne med erfaring og indsigt på et mere overordnet niveau i forhold til kompetenceudvikling skulle dække et spektrum fra en forskningsbaseret tilgang til en mere praktisk-organisatorisk tilgang til kompetenceudvikling i andre sektorer. Ekspertpanelets drøftelser indgår i rapporten og stammer fra de to gange panelet har

været samlet. Den gengivelse der er i rapporten af panelets drøftelser, er en sammenskrivning af to tematiske referater – et fra hvert møde.

Ekspertpanelets sammensætning har været følgende:

- Udviklingschef Jørgen Thorslund, CVU Storkøbenhavn
- Udviklings- og uddannelseschef Søren Panny Pedersen, Viborg-Seminarieret
- Rektor Pia Ramshøj, H:S Sygeplejerskeuddannelsen
- Rektor Niels Horsted, Handels- og IngeniørHøjskolen i Herning (CVU HIH)
- Udviklingschef Lis Petersen, Kolding Købmandsskole
- Sektionsleder Britta Nielsen, Nordea Bank Danmark
- Forskningsdirektør Hans Siggaard Jensen, Learning Lab Denmark.

1.2.4 Projektgruppen

En projektgruppe fra EVA har stået for gennemførelsen af den samlede undersøgelse. Denne gruppe har på baggrund af dokumentationen skrevet rapporten. Projektgruppen har bestået af:

- Evalueringskonsulent Michael Andersen (koordinator)
- Evalueringskonsulent Tommy Hansen
- Evalueringsmedarbejder Andreas Koefoed (2002)
- Evalueringsmedarbejder Natasha Guindy (2003).

1.3 Afgrænsninger

I dette afsnit præsenteres de afgrænsninger undersøgelsen er udarbejdet ud fra, og den forståelse der er en del af undersøgelsens baggrund. Afsnittet forklarer desuden hvordan ledelserne og underviserne har forstået centrale begreber som behov, tilfredshed og udbytte.

Fastansatte undervisere

Undersøgelsen omfatter fastansatte undervisere, dog omhandler spørgeskemaundersøgelsen blandt ledelserne også løstansatte undervisere med mere end 400 arbejdstimer årligt. Det betyder at praktikundervisere, gæstelærere og lignende ikke indgår i undersøgelsen.

Udgangspunktet for ledelserne og underviserne er forskelligt

Et gennemgående træk i de to spørgeskemaundersøgelser er at underviserne svarer med udgangspunkt i deres egen situation, mens ledelserne svarer i forhold til institutionen som helhed og i forhold til den samlede undervisergruppe. Det gælder både i forhold til faktuelle spørgsmål, fx om antal dage til efter- og videreuddannelse, og i forhold til mere holdningsmæssige spørgsmål,

fx om de behov undervisere og ledelser mener der er for efter- og videreuddannelse. Det betyder at en eventuel uoverensstemmelse mellem undervisernes og ledelsernes opfattelse af et behov ikke nødvendigvis er udtryk for at de to parter er uenige – forskellen i deres opfattelse kan meget vel udspringe af at de principielt betragter behovet ud fra hver deres synsvinkel.

Behovsvurderinger er sammen med vurderinger af tilfredshed og udbytte komplekse størrelser i forhold til en undersøgelse af efter- og videreuddannelse. Ledelsen vil se tilfredsheden ud fra institutionens synsvinkel, udbyttet ud fra effekten på den undervisnings- og uddannelsesmæssige praksis i institutionen og behovene ud fra institutionens og uddannelsens ønsker. Underviserne vil derimod se tilfredsheden ud fra deres egen oplevelse af efter- og videreuddannelsen, udbyttet ud fra om det tilfredsstillede deres faglige og personlige krav til efter- og videreuddannelsen, og de vil vurdere behovet for efter- og videreuddannelse ud fra karakteren af de ønsker som de har som enkeltpersoner. Så selvom en del undervisere på en institution kan være utilfredse med den efteruddannelse de har fået, kan ledelsen på samme institution meget vel vurdere at institutionen samlet set er tilfreds.

Præcisering af undersøgelsesområdet

Undersøgelsens formål har været at kortlægge, analysere, vurdere og perspektivere undervisernes efter- og videreuddannelse på MVU-området. Undersøgelsen beskriver og vurderer derimod ikke undervisernes samlede kompetenceudvikling. Spørgeskemaerne sendt til ledelsen og underviserne var begrænset til at undersøge omfanget og formen på den kvalifikationsaktivitet som det enkelte uddannelsesområde, ud fra retningslinjerne fastsat af EVA i undersøgelsen, forstår som efter- og videreuddannelse.

EVA er opmærksom på at der kan være en mængde områder og relevante aktiviteter som undervisere og ledelser opfatter som kompetenceudvikling, men som de ikke nødvendigvis ser som efter- eller videreuddannelse. EVA har omvendt anset det for metodisk vanskeligt at beskrive og introducere et kompetenceudviklingsbegreb inden for denne undersøgelses rammer der var tilstrækkeligt præcist og entydigt, og som havde en form der kunne genkendes både af ledelserne og af underviserne og forstås på hele MVU-området.

Centre for Videregående Uddannelse (CVU)

Ifølge bekendtgørelse af lov om Centre for Videregående Uddannelse² er CVU'erne "en institutionsform der skal styrke de professionsrettede videregående uddannelser, særligt de MVU og efter- og videreuddannelse i tilknytning hertil". Desuden præciseres det at "et CVU udbyder professions-

² Lovbekendtgørelse nr. 684, § 27 a, stk. 1 og stk. 2, 11. juli 2000 med senere ændringer.

rettede videregående uddannelser til og med professionsbachelorniveau og videreuddannelse til og med diplomniveau”.

To eller flere selvejende institutioner der udbyder mellemlang eller kort videregående uddannelse, kan ifølge bekendtgørelsen stifte en ny institution der samtidig godkendes som CVU på betingelse af at de stiftende institutioner senest efter fem år sammenlægges med CVU’et. Ifølge lov nr. 417 om CVU fra 2002 kan fristen forlænges fra de fem år til to gange tre år oven i de fem år, i alt 11 år. I disse tilfælde tales der om ”betinget godkendelse af CVU”. Ifølge Undervisningsministeriet var der pr. 1.1.2002 i alt seks CVU’er der var ”betinget godkendt”.

I undersøgelsens struktur og i valget af indhold ligger en forståelse og en række valg der har sat sit præg på undersøgelsen. Hvorvidt institutionernes efter- og videreuddannelse var afhængig af om de var del af et CVU eller ikke var, indgår blandt andet som en del af den forståelse undersøgelsen bygger på. Derfor er der også elementer i spørgeskemaundersøgelserne der har haft til formål at afdække MVU-institutionernes tilhørsforhold til et CVU. Det har imidlertid vist sig at dels er mere end 85 % af institutionerne i januar 2003 en del af et CVU, dels er gruppen af CVU’er ikke indbyrdes sammenlignelige, blandt andet fordi sammensætningen af institutioner der indgår i CVU’et, ikke er ens for CVU’erne. Et forhold der derfor spiller ind, er at en undersøgelse af et nydannet CVU i højere grad afspejler forholdene i de institutioner der oprindeligt indgik i CVU’et, end forhold i selve CVU’et. Den høje andel af institutioner der er del af et CVU, og det enkelte CVU’s særegenhed betyder desuden at det ikke er metodisk holdbart at sammenligne CVU-institutioner med ikke-CVU-institutioner. Ser man på det mindretal af institutioner der ikke p.t. er tilknyttet et CVU, er der en tendens til at de er mindre end resten, og at de i højere grad indeholder de uddannelser der kun udbydes på en enkelt eller ganske få institutioner (jf. afsnit 2.8 i rapportens bilag). På den måde er CVU ikke så meget en betydende faktor for efter- og videreuddannelsen som det er en grundlæggende ramme for næsten alle institutioner og uddannelsesområder på MVU-området.

Rapporten tegner en række perspektiver for undervisernes efter- og videreuddannelse. Et af udgangspunkterne for disse perspektiver er at institutionerne er del af et CVU, og at de dermed er underlagt den lovgivning der knytter sig hertil. Derudover skal perspektiverne også ses i lyset af de krav der er til undervisere og uddannelserne på området. Det drejer sig blandt andet om at uddannelserne er underlagt professionsbachelorbekendtgørelsen, og at der udbydes efter- og videreuddannelse af institutionerne med udgangspunkt i de ressourcer der er i et CVU. Data om fx økonomi og organisering i CVU’erne findes i rapportens bilag. Desuden indgår CVU som et perspektiv i rapportens kapitel om struktur.

Undersøgelsen og professionsbachelorbekendtgørelsen

Et andet forhold der har været en del af undersøgelsens indledende forståelse, relaterer sig til undervisernes formelle kvalifikationer: Undersøgelsen har taget udgangspunkt i de krav som professionsbachelorbekendtgørelsen fastlægger for undervisernes formelle kvalifikationer, men også i det krav som bekendtgørelsen stiller til undervisernes faglige ajourføring, herunder deres efteruddannelse. Undersøgelsen har derfor ikke et normativt udgangspunkt om at jo højere formel uddannelse underviserne har, jo bedre. Udgangspunktet har snarere været at professionsbachelorbekendtgørelsen er en aktuell og perspektiverende ramme for undervisernes faglige kvalifikationer. Bekendtgørelsen stiller en række skærpede og formaliserede krav til institutionernes udvikling af undervisernes formelle kvalifikationer. Dette faktum udgør baggrunden for undersøgelsens markante fokus på lærerkvalifikationer og på de elementer i den samlede undersøgelse der vurderer sammenhængen mellem forudgående kvalifikationer på den ene side, og aktivitet og arten af efter- og videreuddannelsen på den anden side.

Læreruddannelsen samt sygeplejerske- og radiografuddannelsen

Undersøgelsens fokus på denne relation har betydet at særligt to uddannelsesområder fremtræder tydeligt i undersøgelsen: Læreruddannelsen på grund af den høje andel der har en lang videregående uddannelse (LVU), og på grund af områdets relativt lille videreuddannelsesaktivitet. Sygeplejerske- og radiografuddannelserne på grund af det relativt lille antal undervisere der har en uddannelse på LVU-niveau, og så det faktum at dette område samtidig har den største videreuddannelsesaktivitet på hele MVU-området. Fremhævelsen af de to uddannelsesområder er derfor begrundet i to forhold. For det første at begge områder i forhold til flere af undersøgelsens temaer skiller sig klart ud fra resten af MVU-området. For det andet at områderne samtidig repræsenterer to store grupper af undervisere på MVU-området. I rapporten er andre uddannelsesområder dog også fremhævet i forhold til enkelte temaer fordi undervisere eller ledelser, fx i forhold til behovet for efter- eller videreuddannelse, skiller sig ud fra resten af MVU-området.

Undersøgelsen afspejler områdets egen vurdering af efter- og videreuddannelse

Undersøgelsen kunne alternativt have valgt at tage udgangspunkt i en komparativ analyse der sammenlignede med andre landes uddannelser og institutionsstrukturer der ækivalerer med MVU-niveauet. Det ville give mulighed for at sammenligne danske forhold med blandt andet de krav som stilles i udlandet til undervisernes kvalifikationer og til karakteren af deres efter- og videreuddannelse. Denne mulighed er ikke anvendt, primært fordi EVA syntes at undersøgelsen skulle afspejle MVU-områdets subjektive vurdering af efter- og videreuddannelsen. Undersøgelsen tager

eksplicit afsæt i både professionsbachelorbekendtgørelsen og de lovgivningsmæssige rammer for CVU'er.³

En lignende kommentar kan knyttes til den forståelse der er af nogle af de kategorier der er anvendt i de to undersøgelser. Ledelserne og undervisere skulle kategorisere efteruddannelsen ud fra om den var afholdt af institutionen selv (intern) eller af andre (ekstern). En sådan kategorisering udelukker ikke at der i andre sammenhænge er andre relevante måder at inddele efteruddannelse på, men i denne undersøgelse har EVA fundet det vigtigt at stille skarpt på institutionerne som aktører.

Det er ligeledes en implicit antagelse i undersøgelsen at videreuddannelse er ekstern, også selvom videreuddannelse kan forekomme i internt regi, fx i form af kurser for de undervisere på institutionen der er i gang med et ph.d.-forløb. Kategorierne er valgt ud fra et hensyn om at indfange den mest gængse organisering af efter- og videreuddannelsen.

1.4 Kategorisering af MVU-institutionerne

MVU-området dækker ifølge Undervisningsministeriet og Danmarks Statistik 110 institutioner (1. april 2002). Dette antal er korrigeret først og fremmest ved hjælp af de oplysninger som institutionerne selv har indsendt med henblik på at kunne belyse kompetenceforhold på institutioner eller enheder der i praksis fungerer som sådanne. Fx har EVA valgt at opfatte et kombineret lærer- og pædagogseminarium eller en sammenlagt ergo- og fysioterapeutskole som institutionelle enheder hvis de har indsendt spørgeskemaer fra hver enhed. Derved nåede det totale antal op på 116 institutioner.

Hensigten med at undersøge efter- og videreuddannelsen blandt samtlige institutioner er at kunne give et dækkende billede af efter- og videreuddannelsen i hele MVU-sektoren. Yderligere forklaringer og uddybninger findes i rapportens bilag. Inddelingen af institutionstyper i rapporten er foretaget af funktionelle og metodiske årsager. Også det er der gjort nærmere rede for i rapportens bilag.

³ Se www.uvm.dk med hensyn til LBK 684 af 11/07/2000: bekendtgørelse af lov om Centre for Videregående Uddannelse og andre selvejende institutioner for videregående uddannelser mv. samt bekendtgørelse om uddannelsen til professionsbachelor (Undervisningsministeriet, BEK nr. 113 af 19/02/2001).

I undersøgelsen er uddannelserne inddelt i følgende syv hovedområder. Tallet i parentes angiver antallet af institutioner inden for hovedområdet:

- Ernærings-, husholdnings- og håndarbejdsuddannelserne (7)
- Læreruddannelsen (20)
- Pædagoguddannelsen (32)
- Socialrådgiveruddannelsen (4)
- Sygeplejerske- og radiografuddannelserne (37)
- Øvrige sundhedsfaglige uddannelser (14)
- Ingeniør- og handelshøjskoleuddannelserne (6)
- Øvrige MVU-institutioner (4).

I rapportens bilag findes en oversigt over alle institutioner på MVU-området.

1.5 Rapportens opbygning

Efter denne indledning vil resultatet af den samlede undersøgelse blive præsenteret i en række tematiske kapitler der udgør undersøgelsens struktur og væsentligste indholdselementer. Derudover indeholder undersøgelsen et resumé og et kapitel med undersøgelsens konklusioner.

Hvert tematisk kapitel gennemgår de tre dele af dokumentationsgrundlaget hver for sig og afsluttes med et afsnit kaldet "Sammenfatning og diskussion". Det påpeger forskelle og ligheder mellem uddannelsesområderne og fremlægger vurderinger og analyser af materialet. Afsnittet har sit fokus på de sammenhænge som står stærkest i forhold til det enkelte tema. Samtidig fokuserer afsnittet på de mest fremtrædende forskelle der er mellem resultaterne af de to spørgeskemaundersøgelser. Derfor vil de sammenhænge hvor undervisere og ledelse giver udtryk for samme holdning, ikke nødvendigvis blive medtaget i afsnittet, der også har til formål at være fortolkende i den forstand at afsnittet vil indeholde fortolkninger og forståelser af udvalgte sammenhænge fra undersøgelse.

Til rapporten hører et særskilt bilag. Det indeholder en kort beskrivelse af efter- og videreuddannelsen på de enkelte uddannelsesområder, redegørelser for metode, bortfald og validering i de to spørgeskemaundersøgelser og en oversigt over samtlige MVU-institutioner og CVU'er. Derudover findes i bilaget også de anvendte spørgeskemaer og grundlæggende frekvenstabeller, som ikke er medtaget i selve rapporten. Bilaget indeholder undersøgelsesresultater som udelukkende er beskrivende eller rent faktuelle. Det gælder fx beskrivelserne af efter- og videreuddannelsesaktiviteter på de enkelte uddannelsesområder.

Her følger en kort beskrivelse af de øvrige kapitler:

Kapitel 2: "Resumé".

Kapitel 3: "Lærerkvalifikationer" indeholder dels en faktuel beskrivelse af undervisernes formelle kvalifikationer, dels vurderinger og analyser af relationen mellem formelle kvalifikationer og efter- og videreuddannelsen.

Kapitel 4: "Omfang" beskriver og vurderer omfanget og tilfredsheden med omfanget af efter- og videreuddannelsen. Kapitlet indeholder opgørelser og vurderinger af de økonomiske og tidsmæssige ressourcer der anvendes på uddannelsesområderne, og viser forskelle og fællestræk i omfanget af efter- og videreuddannelsen.

Kapitel 5: "Organisering" beskriver og vurderer hvordan man på MVU-området internt i institutionen organiserer efter- og videreuddannelsen. Kapitlet behandler blandt andet efteruddannelsesudvalg og medarbejderudviklingssamtalers betydning for efter- og videreuddannelsen.

Kapitel 6: "Struktur" omhandler samarbejdsrelationer på institutionsniveau, institutionsstørrelser og hvorvidt institutionerne er en del af et CVU.

Kapitel 7: "Tilfredshed med indhold og udbytte" belyser ledelsernes og undervisernes tilfredshed med indhold og udbytte af efter- og videreuddannelsen.

Kapitel 8: "Perspektiver i forhold til behov". I dette kapitel analyseres ledelsernes og undervisernes vurdering af behovet for efter- og videreuddannelse. Kapitlet er rapportens handlingsanvisende del og indeholder analyser, perspektiver og scenarier for MVU-områdets behov og for udviklingen af undervisernes kvalifikationer i de kommende år.

Kapitel 9: "Konklusion" sammenfatter de vigtigste pointer i rapporten.

Der er i begrænset omfang anvendt forkortelser i rapporten. Det gælder Centre for Videregående Uddannelse (CVU), medarbejderudviklingssamtaler (MUS), mellemlange videregående uddannelser (MVU), lange videregående uddannelser (LVU), Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) og de almindeligt anvendte i dansk retskrivning.

Undersøgelsens formål har været at kortlægge og analysere, vurdere og perspektivere undervisernes efter- og videreuddannelse når det gælder området for mellemlange videregående uddannelser (MVU). Fokus har været på omfang, ressourceforbrug, organisering og tilfredsheden med omfang, indhold og udbytte. Desuden er undervisernes og ledelsernes vurderinger af det aktuelle behov for efter- og videreuddannelse på forskellige indholdsområder blevet belyst. Undersøgelsen sigter mod at kvalificere strategiske overvejelser i forhold til indhold, former og omfang i efter- og videreuddannelsen på MVU-området.

Dokumentationsgrundlaget for undersøgelsen er en spørgeskemaundersøgelse rettet til lederne på samtlige institutioner på MVU-området og en spørgeskemaundersøgelse blandt et repræsentativt udsnit af underviserne på MVU-området. Hertil kommer et ekspertpanels vurderinger og diskussioner med udgangspunkt i resultaterne af de to spørgeskemaundersøgelser.

Undersøgelsen viser at der er store forskelle uddannelsesområderne imellem både i forhold til undervisernes uddannelsesbaggrund og efter- og videreuddannelsesindsatsen. Underviserne på MVU-institutionerne har generelt behov for en bred vifte af kvalifikationer. Institutionerne, og det gælder ikke mindst CVU'erne, bør ikke satse på at alle har det samme uddannelsesniveau, men bør sikre at institutionen har en differentieret kompetenceprofil.

Undersøgelsens resultater

Undervisernes uddannelsesbaggrund er ikke blot meget forskellig, men varierer i høj grad uddannelsesområderne imellem i forhold til hvor mange undervisere der har en lang videregående uddannelse (LVU). Videreuddannelsesaktiviteten på de enkelte uddannelsesområder afspejler til en vis grad dette kontinuum. Det kan desuden konstateres at undervisere der har en LVU, både anvender mindre videreuddannelse og mindre efteruddannelse i forhold til de undervisere der ikke har en LVU.

Spørgeskemaundersøgelserne viser at efteruddannelse afholdt af andre anvendes oftere end efteruddannelse afholdt af institutionen selv, og begge former for efteruddannelse anvendes af flere end videreuddannelse. Desuden er den del af underviserne som efter eget udsagn er i gang med

en videreuddannelse, omkring dobbelt så stor i forhold til hvad ledelserne oplyser. Med andre ord viser undersøgelsen at det kun er den del af det som underviserne opfatter som videreuddannelse, som ledelserne registrerer som sådan.

Underviserne er generelt mindre tilfredse end ledelserne med omfanget af efter- og videreuddannelsen. Denne tilfredshed er mindst i forhold til den efteruddannelse som skolerne selv afholder, mens tilfredsheden med videreuddannelsen er større. Endelig er underviserne mest positive i forhold til den efteruddannelse som andre afholder. Der er størst tilfredshed med udbyttet af efter- og videreuddannelsen i forhold til udvikling af de faglige kompetencer. Tilfredsheden er noget mindre – men stadig relativt stor – med udviklingen af de undervisningsmæssige og personlige kompetencer.

Udbredelsen af efteruddannelsesudvalg og lignende har kun i et begrænset omfang indflydelse på hvor mange der deltager i efter- og videreuddannelse. Til gengæld opfatter ledelserne generelt udbyttet af efter- og videreuddannelsen mere positivt på de institutioner hvor disse organisatoriske forhold findes. Aftalte retningslinjer for kompetenceudvikling i samarbejdsudvalg påvirker også ledelsernes vurderinger af indhold og omfang i positiv retning, og det samlede forbrug af dage er større end på de institutioner der ikke har aftalte retningslinjer.

Mere end halvdelen af underviserne har svaret at de har deltaget i MUS inden for det seneste år, og det fremgår at ledelserne er mere tilfredse med institutionens efter- og videreuddannelse de steder hvor der er gennemført MUS med alle undervisere. Dette kan hænge sammen med at MUS giver ledelsen en bedre mulighed for at styre indsatsen i retning af skolens overordnede mål og ledelsens prioriteringer i den forbindelse.

En analyse af institutionsstørrelser viser at de mindste institutioner var mindst tilfredse i forhold til omfanget af videreuddannelse, og de største institutioner mest tilfredse med de efteruddannelsesaktiviteter som institutionen selv afholder. Der er samtidig en tendens til at de forholdsvis få institutioner der står uden for CVU'erne, i højere grad er mindre institutioner eller institutioner der udbyder uddannelser som kun udbydes på en enkelt eller på få institutioner.

Underviserne mener generelt at behovet for efter- og videreuddannelse er større end ledelsen mener, og det gælder for alle indholdsområder. De enkelte uddannelsesområders vurderinger afspejler de enkelte områders behov, og ser man på behovet for videreuddannelse, er det både i underviserens og i ledelsens øjne mindre end behovet for efteruddannelse. Vurderingerne af behovet for videreuddannelse følger i store træk mønstret for efteruddannelse i forhold til de forskellige indholdsområder.

Overordnet set peger undersøgelsen på at institutionerne skal satse på at lade efter- og videreuddannelsesstrategien imødekomme behovet for en velkvalificeret medarbejdergruppe med en bred vifte af kvalifikationer der er relevante i forhold til de opgaver som CVU'erne skal løse. Institutionerne bør ikke entydigt satse på at alle har det samme formelle kvalifikationsniveau, men bør sikre at der er en hensigtsmæssig balance mellem antallet af undervisere på MVU-, master-, kandidat- og ph.d.-niveau. Det er desuden nødvendigt at CVU'erne sikrer at alle undervisere på tværs af opgaver og uddannelsesområder får en fælles vidensbase ved at tilstræbe at alle har grundlæggende metodiske og videnskabsteoretiske kvalifikationer.

I dette kapitel kortlægges undervisernes formelle kvalifikationer i forhold til hvor mange undervisere der har en LVU. Kortlægningen er en forudsætning for at kunne vurdere dels hele MVU-området behov for videreuddannelse, dels de enkelte uddannelsesområders behov for videreuddannelse. I forlængelse af disse vurderinger skal undersøgelserne belyse omfanget af uddannelsesområders indsats for at opkvalificere den del af lærergruppen som ikke har en LVU. Desuden undersøges det om der er systematiske forskelle mellem uddannelsesområderne.

Det fokus som undersøgelsen har på undervisernes formelle kvalifikationer, skal ses i lyset af at uddannelsesområderne i professionsbachelorbekendtgørelsen stilles over for skærpede krav til undervisernes formelle kompetencer i forhold til den praksis nogle af uddannelsesområderne har haft indtil nu. I bekendtgørelsen står der følgende om lærerkvalifikationer:

Lærerkorpset ved uddannelsen skal samlet set have et kvalifikationsniveau, der ligger højere end afgangsniveauet for uddannelsen. Ved kvalifikationsniveau forstås ud over pædagogisk kompetence dokumenteret teoretisk, faglig og/eller professionsmæssig kompetence.⁴

Uddannelsesområderne har haft forskellig praksis og forskellige traditioner i forhold til de krav de har stillet til undervisernes formelle kvalifikationer. Derfor er der for nogle områders vedkommende tale om skærpede krav, mens der for andre områder er tale om krav der stemmer overens med gældende praksis.

Når spørgeskemaundersøgelsen fokuserer på udbredelsen af formelle kvalifikationer, er det ikke fordi der sættes lighedstegn mellem disse og undervisernes reelle kompetencer. Et eksamensbevis

⁴ Bekendtgørelse om uddannelsen til professionsbachelor, § 5 (Undervisningsministeriet, BEK nr. 113 af 19/02/2001).

og en formel kvalifikation er ikke et fuldstændigt billede af de underviserkompetencer som er nødvendige. Men i en undersøgelse som denne er det ikke muligt at indfange kompleksiteten i forhold til de reelle kompetencer der er nødvendige for at kunne undervise på et bestemt niveau. Og da formelle lærerkvalifikationer i langt højere grad kan defineres entydigt, har undersøgelsen taget udgangspunkt i disse.

3.1 Spørgeskema til ledelserne

I spørgeskemaet til ledelserne blev der spurgt til omfanget af formelle lærerkvalifikationer i forhold til hvor mange undervisere der har en LVU. Tabel 1 viser hvor mange fastansatte undervisere der i gennemsnit har og ikke har en LVU inden for de syv uddannelsesområder.

Tabel 1
Fastansatte undervisere med og uden LVU i gennemsnit pr. institution⁵ delt op på uddannelsesområder

	Antal respondenter	Antal med en LVU i alt	Antal uden en LVU i alt	Procentdel med LVU af den samlede lærergruppe	Antal uden LVU hvor der er lagt planer for en sådan	Antal der har været ansat i mere end to år uden "tilfredsstillende undervisningsmæssige kvalifikationer"
Ernærings-, husholdnings- og håndarbejdsuddannelserne	7	7	10	41	3	6
Læreruddannelsen	18	47	8	86	4	1
Pædagoguddannelsen	30	16	15	52	3	2
Socialrådgiveruddannelsen	3	16	12	57	1	0
Sygeplejerske- og radiografuddannelserne	21	9	16	36	9	5

fortsættes ...

⁵ For spørgsmålets præcise udformning se spørgsmål 8 i spørgeskemaet i rapportens bilag. Gennemsnitstallene – som er anvendt i tabellen – og medianværdierne ligger typisk tæt på hinanden. Det gælder dog ikke for ernærings-, husholdnings- og håndarbejdsuddannelserne, hvor en enkelt respondent ligger markant over de øvrige. Gennemsnittet bliver derfor 6 selvom medianværdien er 0.

... fortsat

Øvrige sundhedsfaglige uddannelser	18	5	8	39	6	4
Ingeniør- og handelshøjskoleuddannelserne	5	39	39	50	3	0
Samlet antal på alle institutioner*	108	1918	1409	58	432	215

*Det samlede antal fastansatte undervisere (1918+1409) er således 3327, hvoraf 58 % har afsluttet kandidateksamen m.m. Der er i gennemsnit 31 fastansatte undervisere på de 108 institutioner – dog kun 24 som mediantal.

I Danmark har MVU-institutionerne i gennemsnit 31 fastansatte undervisere, svarende til at 58 % af de fastansatte undervisere har en LVU. Yderligere er der for 13 %'s vedkommende lagt planer for erhvervelse af en uddannelse på LVU-niveau. Omvendt er der 29 % af de fastansatte undervisere der ikke har en LVU, og hvor der ikke er lagt planer for erhvervelse af en uddannelse på LVU-niveau.⁶

Når der på en række uddannelsesområder er relativt mange undervisere uden kandidateksamen, hænger det sammen med at det har været en udbredt praksis på mange professionsrettede uddannelser at rekruttere lærerkræfter fra tilsvarende praksisområde. Det vil sige at erfarne sygeplejersker, pædagoger, ingeniører mfl. er blevet ansat som undervisere fordi man har prioriteret deres indsigt i professionens praksis.

Som det fremgår af tabellen, er der markante forskelle mellem uddannelserne: Andelen af undervisere med afsluttet kandidateksamen o.l. er i mindretal i fastlærergruppen på ernærings-, husholdnings- og håndarbejdsinstitutioner, sygepleje- og radiografiskoler, de øvrige sundhedsfaglige uddannelser samt på ingeniør- og handelshøjskoleuddannelser, mens det forholder sig omvendt på læreruddannelsen og socialrådgiveruddannelsen, hvor især læreruddannelsen skiller sig ud ved at kandidaterne udgør et meget stort flertal. Endelig er de to grupper omtrent lige store på pædagoguddannelsen.

Det ses endvidere at uddannelsesindsatsen i forhold til "individuelle planer" for erhvervelse af mastergrader m.m. er relativt omfattende, specielt på de sundhedsfaglige institutioner. Endelig ses det at omfanget af undervisere uden "tilfredsstillende undervisningsmæssige kvalifikationer"

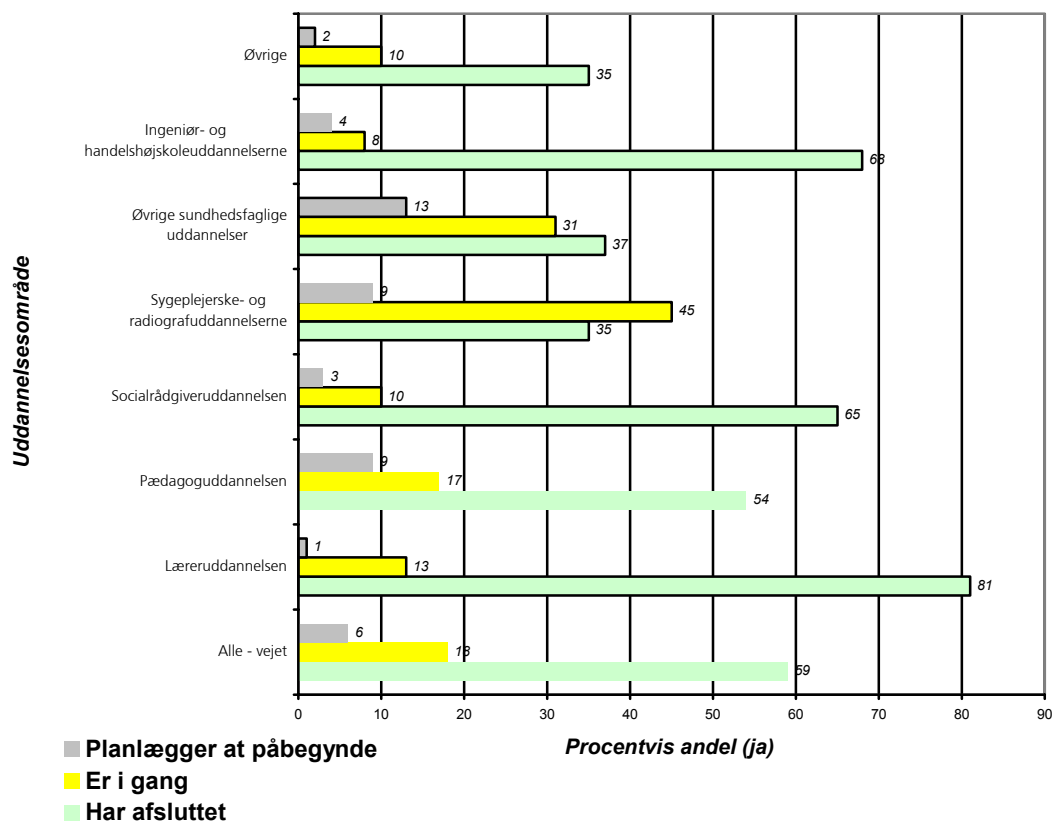
⁶ Man skal være opmærksom på at spørgsmålene i skemaet til ledelserne og skemaet til undviserne ikke er identiske på dette punkt: Ledelsen er blevet spurgt om hvor mange undervisere "der er lagt planer for" blandt de der ikke har en LVU, mens undviserne er blevet spurgt dels om de "er i gang med", dels om "det er planlagt at du går i gang".

blandt undervisere der har været ansat i mere end to år – ifølge ledelserne – er ret beskedent og stort set kun forekommer på de sundhedsfaglige institutioner samt på et enkelt seminarium, der har angivet at de har 34 undervisere uden tilfredsstillende undervisningsmæssige kvalifikationer.

3.2 Spørgeskema til underviserne

Figur 1 viser hvor stor en procentdel af underviserne der henholdsvis har afsluttet, er i gang med eller planlægger at begynde en LVU, fordelt på uddannelsesområder.

Figur 1
Procentdel af underviserne der har afsluttet, er i gang med eller har planlagt at påbegynde LVU, fordelt på uddannelsesområder



Bemærk: De indrammede søjler symboliserer at den procentvise andel er signifikant forskellig fra det vejede gennemsnit (Alle - vejret). Dette gælder generelt gennem hele rapporten.

For hele populationen (Alle – vejret) gælder at 59 % har fuldført en LVU, 18 % er i gang med en, og 6 % har intentioner om at påbegynde en LVU. Det vil sige 17 % af underviserne svarer at de hverken har, er i gang med eller har planlagt at påbegynde en uddannelse på LVU-niveau. Der er dog signifikante forskelle mellem uddannelsesområderne.

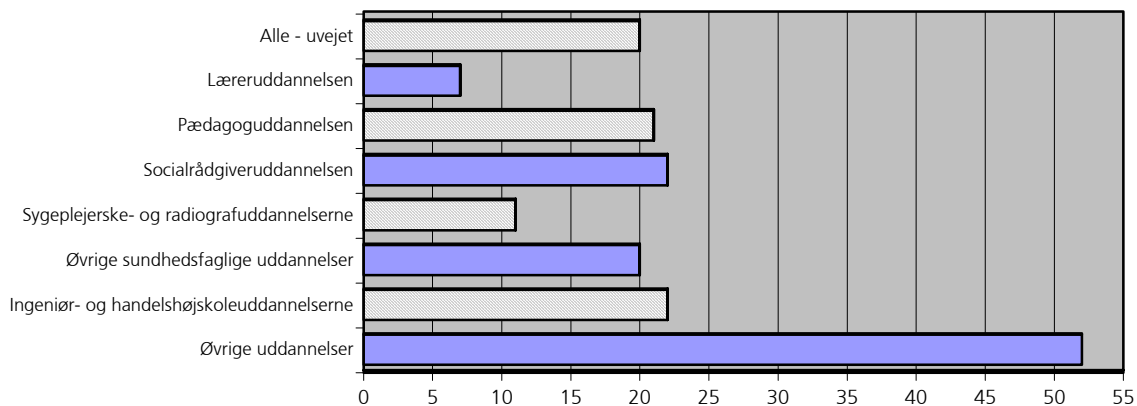
Ifølge undersøgelsen har 81 % af underviserne på lærerseminarierne en uddannelse på LVU-niveau, hvilket er den højeste andel blandt uddannelsesområderne. Samtidig er der også relativt få undervisere på lærerseminarierne (14 %) som enten er i gang med en LVU eller planlægger at begynde på en. På ingeniør- og handelshøjskoleuddannelserne (68 %) og socialrådgiveruddannelsen (65 %) er andelen af undervisere på LVU-niveau også signifikant højere end gennemsnittet – og tilsvarende er andelen der er i gang med en LVU, signifikant lavere.

Underviserne på pædagoguddannelsen ligger tæt på gennemsnittet for MVU-området, mens de to sundhedsfaglige områder begge i signifikant grad har færre undervisere med en LVU. Til gengæld har disse to uddannelsesområder en relativt stor andel af deres undervisere der er i gang med en uddannelse på LVU-niveau, og det gør at videreuddannelsesaktivitet skiller sig signifikant ud fra de øvrige uddannelsesområder. I gruppen "Øvrige MVU" har relativt få undervisere en uddannelse på LVU-niveau (35 %), og samtidig er der få der er i gang (10 %) eller planlægger at påbegynde en sådan uddannelse (2 %).

Undervisernes uddannelsesniveau er i figur 2 fremstillet på en anden måde idet figuren viser hvor stor en andel af underviserne på de enkelte uddannelsesområder der hverken har, er i gang med eller planlægger at begynde på en LVU (bemærk at tallene i figur 2 er uvejede).

Figur 2

Procentdel af fastansatte undervisere der hverken har, er i gang med eller planlægger at påbegynde en LVU, fordelt på uddannelsesområder



Figuren viser at i uvejede gennemsnit er der for MVU-sektoren som helhed 20 % af underviserne som hverken har, er i gang med eller planlægger at påbegynde en LVU. Underviserne på lærerseminarierne (7 %) og sygepleje- og radiografskolerne (11 %) ligger signifikant lavere, mens underviserne på området øvrige MVU-institutioner er de eneste der ligger signifikant over gennemsnittet.

3.3 Drøftelser i ekspertpanelet

Ekspertpanelet understregede at både kompetencer og kvalifikationer kan erhverves på mange måder, og at der kan ligge en fare i at fokusere for ensidigt på formelle lærerkvalifikationer og eksamensbeviser. Samtidig påpegede panelet at det er væsentligt at overveje om en entydig fokusering på at undervisere befinder sig på et LVU-niveau, altid er det rigtige for uddannelsen. I stedet bør uddannelsesområderne vurdere hvordan den samlede undervisergruppe optimalt kan sammensættes og udnyttes. I den forbindelse bør der også indgå nuancerede overvejelser over hvordan undervisernes formelle og uformelle kompetenceudvikling kan foregå. Dog skal overvejelserne ses i lyset af de krav som der formelt stilles til niveauet for undervisernes kvalifikationer, fx i professionsbachelorbekendtgørelsen.

Derfor er det i forhold til sammensætningen af lærerkvalifikationer og i vurderingen af behovet for lærerkvalifikationer nødvendigt at inddrage flere faktorer end bare en vurdering af niveauet for undervisernes uddannelsesbaggrund. Panelet vurderede at der er behov for at underviserne er så veluddannede som muligt, men var omvendt også opmærksomme på at det er nødvendigt at kravet til lærerkvalifikationer både ses i forhold til hvilken del af uddannelsen underviserne underviser på, og i forhold til de reelle muligheder der er for at videreudanne de undervisere der allerede er ansat.

En faktor der skal inddrages når fordelingen i undervisernes formelle kvalifikationer på uddannelsesområderne vurderes, er de traditioner de enkelte uddannelsesområder har for at rekruttere undervisere. Nogle områder har en årelang tradition for primært at anvende undervisere der selv er uddannet inden for den profession som uddannelsen retter sig mod, mens andre områder har en større tradition for primært at anvende undervisere der er uddannede kandidater. Panelet var dog enige om at når MVU nu skal uddanne til professionsbachelorniveau, bliver kravet til undervisernes faglige kvalifikationer skærpet og forskellene mellem uddannelsesområderne over tid udjævnet.

For at have et fagligt overskud i undervisningen er det en forudsætning at underviseren har et overskud i uddannelsesniveau, og det kræver efter panelets vurdering som minimum en LVU. Et synspunkt er at på læreruddannelsen har undervisere der ikke har en kandidatgrad, ofte svært ved at levere en kvalificeret undervisning på professionsbachelorniveau.

Behovet og kravene til lærerkvalifikationer skal desuden ses i tilknytning til hvilken form for undervisning der er tale om. Det har betydning om underviserne underviser i udpræget teoretiske fag på uddannelsen, mere praktisk-tekniske fag på uddannelsen, eller om underviserne er ansat i forbindelse med uddannelsernes praktik-del. Et synspunkt er at jo større teoretisk fokus de enkelte dele

af uddannelsen har, jo større er behovet for kandidatuddannede. Omvendt gør det sig også gældende at jo mere undervisningen er koblet sammen med de studerendes kommende praksis, jo større betydning har undervisernes erfaring fra praksis.

I forhold til forskning og udvikling er der forskel på kravene til lærerkvalifikationerne. Kandidatuddannede vil som udgangspunkt være mere velegnede i forhold til at lede udviklingen af et fagområde eller til at indgå i et samarbejde med universiteterne, end undervisere med videreuddannelse på masterniveau. Undervisere der er kandidater, er generelt bedre egnede til disse opgavetyper fordi de har bredere generalist-, videnskabsteoretiske og metodiske kompetencer end de fleste undervisere med en masteruddannelse. Et synspunkt i gruppen var at der er markante forskelle i det faglige niveau på masteruddannelserne, og derfor er alle masteruddannelser ikke lige velegnede i forhold til fx de situationer hvor der er behov for generalistkompetencer. Tilsvarende forskelle for kandidatuddannelserne blev ikke eksplicit fremhævet af panelet.

Ph.d.-uddannede undervisere er et plus for institutionen, specielt i forhold til forsknings- og udviklingsarbejde, men det er langt fra en nødvendighed i forhold til selve undervisningen. Samtidig var det panelets opfattelse at der er stor forskel mellem ph.d.-niveau, kandidatniveau og masterniveau. Der følger meget forskellige kompetencer med disse tre niveauer, og institutionerne bør derfor overveje hvor undervisere med ph.d.-kompetencer bedst kan udnyttes. I undersøgelsen er der ikke en skelnen mellem de tre uddannelser på LVU-niveau. Der er alene skelnet mellem undervisere uden en uddannelse på LVU-niveau, og så undervisere med en uddannelse på en af disse tre uddannelsesstyper.

Læseren bør være opmærksom på at undervisere og vejledere der varetager den praktisk-kliniske del af uddannelsen, ikke er fastansatte og derfor ikke indgår i undersøgelsen. Det beklagede panel af flere årsager. Samspillet mellem uddannelsernes teoretiske og praktiske dele er ikke velundersøgt. Samtidig er de fleste uddannelsesområder opmærksomme på at der skal skabes en større sammenhæng mellem den teoretiske del af uddannelsen og praktikken i uddannelserne. Behovet for større sammenhæng mellem uddannelsernes to dele gælder både på det indholdsmæssige og på det organisatoriske plan. De fleste af lærerne i den praktiske og kliniske undervisning har samme uddannelsesmæssige baggrund som de studerende de møder i praktikken. I visse tilfælde er deres grunduddannelse suppleret med en kortere praktik-vejledningsfaglig efteruddannelse.

3.4 Sammenfatning og diskussion

Kortlægningen af undervisernes formelle kvalifikationer i de to undersøgelser er først og fremmest en faktisk beskrivelse. Alligevel udviser de to undersøgelser ikke helt de samme resultater. Ledelse

og undervisere er enige om hvor mange der har en uddannelse på kandidat-, master- eller ph.d.-niveau (LVU-niveau), mens de to grupper ikke giver udtryk for det samme når de skal vurdere hvor mange der er lagt planer for, og hvor mange der er i gang med en videreuddannelse på LVU-niveau. Når ledelserne og underviserne ikke altid er enige, kan årsagen være at de ikke fortolker spørgsmålene på samme måde, men det kan også spille ind at de to grupper vurderer konkrete forhold forskelligt, fx at underviser og ledelse ikke har den samme information. Der kan fx være lagt planer for at en underviser skal begynde på en videreuddannelse, og det ved både underviser og ledelse, mens ledelsen ikke på eget initiativ informeres af underviseren når vedkommende begynder på videreuddannelsen.

På lignende vis er der forskelle mellem ledelse og undervisere. Det gælder fx i forhold til den implicitte vurdering af behovet for lærer kvalifikationer der indgår når de vurderer kravene til underviseres kvalifikationer. Ledelsen vurderer niveauet på lærer kvalifikationer ud fra institutionens og uddannelsens behov, mens underviserne ser behovet ud fra et personligt udgangspunkt.

En af de ting der kan have indflydelse på de relativt store forskelle der er mellem underviserne og ledernes vurderinger, er hvordan begrebet "planlagt" forstås og anvendes. Ledelsen har "lagt planer" for underviserens videreuddannelse, mens underviserne "planlægger" en videreuddannelse. I det første tilfælde er underviser og ledelse forpligtet på et andet niveau end hvis en underviser forpligter sig selv ved at han planlægger at tage en videreuddannelse. Omvendt er det ikke sikkert at undervisere altid sammenkæder det at planlægge med det at deltage i videreuddannelse. Der kan fx være undervisere der er i gang med en videreuddannelse, som ikke mener at der var lagt planer for denne videreuddannelse.

Det samlede billede af underviseres uddannelsesbaggrund dækker over store forskelle mellem uddannelsesområderne. Der er dels forskel i fordelingen mellem undervisere der har en uddannelse på LVU-niveau, og dem der ikke har, dels forskel på områdernes videreuddannelsesaktiviteter rettet mod LVU-niveauet.

Forskellene i underviseres formelle kvalifikationer på uddannelsesområderne udviser et kontinuum fra læreruddannelsen, hvor 81 % af underviserne har en kandidat-, master- eller ph.d.-grad, til pædagoguddannelsen, hvor omkring 50 % af underviserne har en sådan grad, og videre til de sundhedsfaglige uddannelser, hvor det gælder omkring 35 % af underviserne. Videreuddannelsesaktiviteten på de 18 % dækker også over relativt store forskelle. Forskellen i videreuddannelsesaktiviteten kan delvis, men ikke helt forklares ud fra underviseres nuværende uddannelsesbaggrund.

Undersøgelsen viser at der er en tendens til at uddannede på LVU-niveau anvender mindre efter- og videreuddannelse i forhold til undervisere der ikke har et LVU-niveau. Denne tendens benævnes i denne undersøgelse LVU-effekten og vil blive anvendt senere i rapportens analytiske afsnit. Undersøgelsens resultater gør på den ene side forståeligt at områder hvor et stort flertal af underviserne har en LVU, også er de områder hvor der er mindst interesse for at videreudanne sig på LVU-niveau, det gælder fx læreruddannelsen. På den anden side er det mindre indlysende at der er så stor forskel i videreuddannelsesaktiviteten mellem andre af uddannelsesområderne, som har det fællestræk at relativt mange undervisere ikke har en uddannelse på LVU-niveau. Samlet set er det omkring 20 % af underviserne på MVU-området som hverken har, er i gang med eller har planer om at påbegynde en LVU. På sygeplejerske- og radiografuddannelserne samt læreruddannelsen er billedet et andet. Her er det henholdsvis omkring 10 % og 7 % der ikke har, er i gang med eller hvor der er lagt planer for at erhverve en uddannelse på LVU-niveau.

Et af de forhold der spiller ind på undervisernes uddannelsesniveau og behovet for videreuddannelse, er de traditioner og krav som de enkelte uddannelsesområder har haft i forhold til undervisernes uddannelsesbaggrund. På nogle områder har man traditionelt anvendt undervisere der havde den samme uddannelse som de underviste på. Det er på de uddannelsesområder hvor man i højere grad har lagt vægt på at underviserne havde erfaring med det praksisfelt uddannelsen retter sig mod, end på undervisernes generalistkompetencer, det gælder fx pædagoguddannelsen. Mens man på andre områder, fx læreruddannelsen, i højere grad har lagt vægt på at underviserne havde generelle kompetencer, end på erfaringer fra praksisfeltet. Et andet forhold der spiller ind på videreuddannelsesaktiviteten, er den nuværende undervisergruppes sammensætning og deres interesse for at videreudanne sig.

Der er ekspertgruppens vurdering at de faktiske krav til undervisernes formelle kvalifikationer både vil blive øget og mere ensartede når næsten alle institutionerne indgår i et CVU sammen med andre MVU, og når alle uddannelserne skal rette sig mod et professionsbachelorniveau. Tilsammen vil de fremtidige krav på MVU-området derfor stille krav til såvel nye underviseres som til de nuværende underviseres kvalifikations- og kompetenceniveau.

I dette kapitel belyses omfanget af efter- og videreuddannelsen. Det sker ved hjælp af en række indikatorer der hver især kun giver en begrænset information, men som tilsammen tegner et billede af aktiviteten. De anvendte indikatorer er:

- Andelen af fastansatte undervisere der har deltaget i henholdsvis efteruddannelse afholdt af institutionen selv, efteruddannelse afholdt af andre og videreuddannelse i løbet af undervisningsåret 2001-2002
- Antal dage de fastansatte underviserne har anvendt på efter- og videreuddannelse i løbet af 2001-2002
- Antallet af fastansatte undervisere der er i gang med en LVU opdelt på indholdsområder
- Udgifter eksklusive løn til efter- og videreuddannelse gennem en treårig periode.

Både ledere og undervisere har udtalt sig om de to førstnævnte, mens det kun er lederne der er blevet spurgt om de to sidstnævnte. Desuden er både lederne og underviserne blevet spurgt om deres tilfredshed med omfanget af efter- og videreuddannelse.

At belyse omfanget ved hjælp af antal anvendte dage er behæftet med nogen usikkerhed, blandt andet i forhold til efteruddannelse af under en dags varighed. Omvendt er antallet af dage et mål for omfanget af den mere formaliserede uddannelse med et volumen på mindst en dag. Hertil kommer at vægtningen mellem henholdsvis efteruddannelse og videreuddannelse på de enkelte uddannelsesområder belyses.

Forbruget af ressourcer omfatter dels tid som koster arbejdsløns, dels andre udgifter såsom transport, kursusafgifter og diæter. Derfor er der både spurgt til antal dage og til udgifter eksklusive løn. Men det er vigtigt at have for øje at det ikke er muligt at indfange den samlede ressourceanvendelse på denne måde. Dels er der forskellige måder at opgøre ressourceforbruget på, dels er det ikke i alle tilfælde at institutionerne registrerer eller fuldt ud dækker udgifterne til efter- og videreuddannelse. Hertil kommer de udgifter til kompetenceudvikling som ikke registreres som sådanne fordi de fx indgår i lærernes forberedelse, udviklingsprojekter og andet. Og alt tyder på – selvom det ikke er blevet undersøgt systematisk – at denne type kompetenceudviklingsudgifter

udviser store udsving mellem uddannelsesområderne, blandt andet fordi udgifterne vil afhænge af de traditioner og overenskomstmæssige forhold der hersker på uddannelsesområdet.

4.1 Spørgeskema til ledelserne

Dette afsnit er delt op i følgende fire underafsnit:

- Andelen af fastansatte undervisere der har deltaget i forskellige former for efter- og videreuddannelse, antal fastansatte undervisere der er i gang med en LVU, inden for forskellige uddannelsesområder
- Omfanget i form af antal dage anvendt på forskellige former for efter- og videreuddannelse
- Tilfredshed med omfanget af efter- og videreuddannelse
- Ressourceforbruget eksklusive løn.

4.1.1 Antallet af undervisere

Spørgeskemaundersøgelsen blandt ledelserne belyste omfanget af efter- og videreuddannelse blandt fastansatte undervisere på henholdsvis fuld tid og deltid samt ikke-fastansatte med mindst 400 løntimer p.a. Undersøgelsen viste at der i skoleåret 2001/2002 i gennemsnit var 5,6 undervisere under videreuddannelse pr. institution, og at det stort set kun var fuldtidsansatte der var under videreuddannelse.⁷ Samlet set var 17,4 % af alle fastansatte undervisere under videreuddannelse i 2001/2002.

Omfanget af den eksterne efteruddannelse er lidt større i forhold til den efteruddannelse som institutionerne selv afholder, idet 59,6 % af alle fastansatte undervisere deltog i efteruddannelse afholdt af institutionen selv, mens 65,6 % deltog i efteruddannelse afholdt af andre⁸. I gennemsnit blev der pr. institution anvendt 167 dage på efteruddannelse og 297 dage på videreuddannel-

⁷ Kun 8 % af underviserne under videreuddannelse udgøres af deltidsansatte og ikke-fastansatte undervisere. Se tabel 54 i bilagets afsnit 8.3.

⁸ Procenttallene er beregnet på baggrund af de respondenter der har svaret på spørgsmålene, fx har 88 angivet en værdi for efteruddannelse afholdt af institutionen selv, mens 99 har angivet en værdi for efteruddannelse afholdt af andre. 105 institutioner har angivet antal fastansatte henholdsvis med og uden afsluttet kandidatgrad m.m.

se⁹. Der blev samlet set anvendt 5,0 dage pr. fastansat underviser på efteruddannelse og 9,7 dage på videreuddannelse.¹⁰

Man skal være opmærksom på at det antal dage som institutionsledelserne har angivet som anvendt på henholdsvis efter- og videreuddannelse, er det antal dage som institutionen har registreret og normalt betalt for. Derudover kan der være efter- og videreuddannelse som institutionen ikke har registreret eller betalt for, men som står for den enkelte undervisers regning. Da mange institutioner ikke betaler for videreuddannelse eller kun gør dette i et vist omfang, kan der især i forhold til videreuddannelse være tale om at omfanget i praksis er væsentligt større end det denne undersøgelse har fundet frem til. Da omfanget af efter- og videreuddannelse for deltidsansatte og ikke-fastansatte er meget beskedent, omfatter de følgende tre tabeller alene de fastansatte undervisere på fuld tid.

Tabel 2
Deltagelse i kompetenceudvikling skoleåret 2001/2002.¹¹ Fastansatte undervisere på fuld tid fordelt på uddannelsesområder

	Antal respon- denter	Deltagelse i efteruddan- nelse afholdt af institutio- nen selv	Deltagelse i efterud- dannelse afholdt af andre	Deltagelse i vide- reuddannelse af undervisere uden uddannelse på LVU-niveau
Ernærings-, husholdnings- og håndarbejdsuddannelserne	6	75	43	25
Læreruddannelsen	16	48	84	41
Pædagoguddannelsen	31	56	53	36
Socialrådgiveruddannelsen	3	35	68	39

fortsættes ...

⁹ Jævnfør tabel 55 i bilagets afsnit 8.3. Medianværdierne – der ikke er vist i tabellen i bilaget – er på henholdsvis 95 og 116 som et udtryk for at en mindre gruppe institutioner bruger relativt mange dage i forhold til resten og derfor hiver gennemsnittet op.

¹⁰ Gennemsnitstallene er beregnet på baggrund af de respondenter der har svaret på spørgsmålene. Således har 85 respondenter angivet antal dage til efteruddannelse, mens 63 respondenter har angivet antal dage til videreuddannelse.

¹¹ For den præcise udformning af spørgsmålet se spørgsmål 10 i spørgeskemaet i rapportens bilag.

... fortsat

Sygeplejerske- og radiografuddannelserne	21	60	66	64
Øvrige sundhedsfaglige uddannelser	17	33	67	42
Ingeniør- og handelshøjskoleuddannelserne	4	39	28	13

Se tabel 56-58 i bilagets afsnit 8.3

Når man sammenligner gennemsnitstallene for de forskellige uddannelsesinstitutioner, kan der konstateres store forskelle i omfanget af videreuddannelsen. Fra omkring tre undervisere pr. institution på ernærings-, husholdnings- og håndarbejdsseminarierne samt de øvrige sundhedsfaglige institutioner over omkring fire på lærerseminarierne og fem på pædagogseminarierne og socialrådgiveruddannelsen og til ti undervisere pr. institution på sygeplejerske- og radiografuddannelserne. Det ses desuden at der er stor forskel på sygeplejerske- og radiografuddannelserne på den ene side og de øvrige sundhedsfaglige uddannelser på den anden side. Den følgende tabel viser omfanget af videreuddannelsen på LVU-niveau fordelt på indholdsområder.

Tabel 3
Antal fastansatte undervisere på forskellige uddannelser uden en LVU som er i gang med en LVU, delt op på uddannelsesområder¹²

	Inden for humaniora og pædagogik	Inden for naturvidenskab og teknik	Inden for samfundsvidenskab	Inden for sundhedsvidenskab	Inden for andet	I alt	Antal respondenter N=	Gennemsnit pr. institution
Ernærings-, husholdnings- og håndarbejdsuddannelserne	6	0	5	1	8	21	6	3,5
Læreruddannelsen	42	5	0	1	8	56	15	3,7
Pædagoguddannelsen	95	13	18	15	16	157	29	5,4
Socialrådgiveruddannelsen	7	0	1	0	0	8	3	2,7
Sygeplejerske- og radiografuddannelserne	106	4	24	96	9	241	20	12,1

fortsættes ...

¹² For den præcise udformning af spørgsmålet se spørgsmål 9 i spørgeskemaet i rapportens bilag.

... fortsat

Øvrige sundhedsfaglige uddannelser	26	0	4	23	4	57	16	3,6
Ingeniør- og handelshøjskoleuddannelserne	2	10	7	0	0	19	4	4,8
Samlet antal på alle institutioner	283	31	59	136	46	555	93	6,0

Som det fremgår af tabellen, er i gennemsnit seks undervisere i gang med en LVU på hver enkelt institution – de fleste inden for humaniora og pædagogik. De 555 undervisere som er i gang med en LVU, svarer til 16,7 % af samtlige fastansatte undervisere.¹³ Hertil kommer kandidater og masteruddannede som er i gang med en ph.d. De er ikke medtaget i undersøgelsen af metodiske grunde.¹⁴ Størrelsen på denne gruppe er derfor heller ikke blevet undersøgt.

Tabellen viser at antallet af undervisere der er i gang med en videreuddannelse på LVU-niveau pr. institution, er størst inden for sygeplejerske- og radiografuddannelserne, og at aktiviteten især sker på det humanistiske og pædagogiske område samt det sundhedsvidenskabelige område. På de øvrige institutioner ligger gennemsnittet i størrelsesordenen tre til fem undervisere der er under uddannelse, og dette især inden for humaniora og pædagogik. Dog adskiller ingeniør- og handelshøjskoleuddannelserne sig ved at uddannelsesindsatsen især er koncentreret på det naturvidenskabelige og tekniske samt det samfundsvidenskabelige område.

4.1.2 Antal dage brugt på efter- og videreuddannelse

Omfanget af *efteruddannelse afholdt af institutionen selv* svinger meget i forhold til hvilken uddannelse der er tale om: Det relative omfang er mindst på de øvrige sundhedsfaglige uddannelser, hvor kun hver tredje fastansatte lærer deltog i efteruddannelse afholdt af institutionen, og størst på ernærings-, husholdnings- og håndarbejdsseminarierne, hvor 75 % af de fuldtidsansatte lærere deltog. På lærer- og pædagoginstitutionerne var andelen henholdsvis 48 % og 56 %¹⁵.

Omfanget af *efteruddannelse afholdt af andre end institutionen selv* svinger ligeledes meget i forhold til hvilken uddannelse der er tale om: Det relative omfang er mindst på ingeniør- og handelshøjskoleuddannelserne, hvor 28 % af de fastansatte undervisere deltog, og størst på lærerud-

¹³ Jf. tabel 7, hvor antallet af fastansatte undervisere er beregnet til 3327.

¹⁴ I henhold til professionsbachelorbekendtgørelsen og et ønske om at kunne adskille skarpt mellem henholdsvis undervisere med og uden en uddannelse på LVU-niveau. Det skal derfor bemærkes at spørgeskemaet er formuleret sådan at kandidater og masteruddannede der er i gang med en ph.d.-uddannelse, ikke er omfattet af undersøgelsen.

¹⁵ Se tabel 57 i bilagets afsnit 8.3

dannelsen, hvor 84 % af de fastansatte undervisere deltog.¹⁶ Endelig svinger omfanget af dage brugt på *videreuddannelse* i 2001/2002 fra 0,6 dag pr. underviser på læreruddannelsen og til 23 dage på sygepleje- og radiografiskolerne. Den følgende tabel sammenholder antallet af dage pr. lærer brugt på efter- og videreuddannelse på de forskellige uddannelsesområder.

Tabel 4
Antal dage de fastansatte undervisere på fuld tid på forskellige uddannelser har anvendt på henholdsvis efter- og videreuddannelse i 2001/2002¹⁷

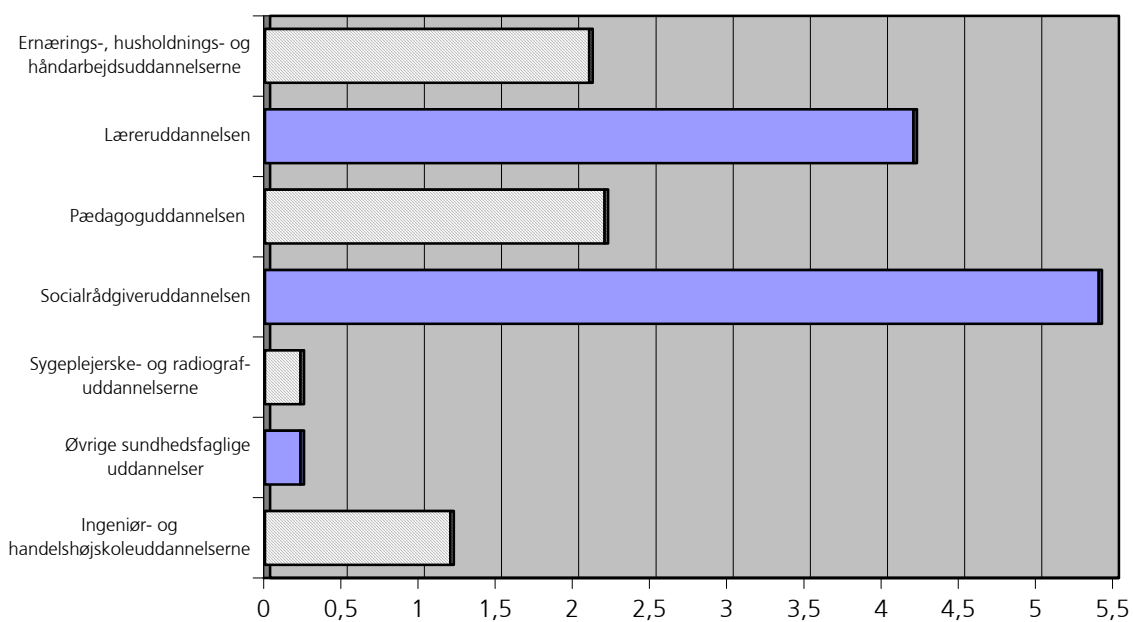
	Antal respon- denter	Antal dage anvendt på <u>efteruddannelse</u> pr. fastansat lærer i gennemsnit	Antal dage anvendt på <u>videreuddannel-</u> <u>se</u> pr. fastansat lærer i gennemsnit	Antal dage an- vendt på <u>efter- og</u> <u>videreuddannelse</u> pr. fastansat lærer tilsammen
Ernærings-, husholdnings- og håndarbejdsuddannelserne	7	3,8	1,8	5,6
Læreruddannelsen	19	2,5	0,6	3,1
Pædagoguddannelsen	31	5,6	2,6	8,6
Socialrådgiveruddannelsen	4	7,6	1,4	9,0
Sygeplejerske- og radiograf- uddannelserne	21	5,2	23	28,2
Øvrige sundhedsfaglige uddannelser	18	3,8	16,5	20,3
Ingeniør- og handelshøjskoleuddannel- serne	4	1,9	1,6	3,5

Tabel 4 viser variationen mellem de forskellige uddannelsesområder, især i forhold til videreuddannelsen, som svinger fra 0,6 dage pr. underviser på læreruddannelsen og til 23 dage pr. underviser på sygeplejerske- og radiografuddannelserne. Selvom forskellene bliver lidt mindre når man summerer efteruddannelse og videreuddannelse, er der stadigvæk tale om betydelige udsving.

¹⁶ Se tabel 58 i bilagets afsnit 8.3

¹⁷ For den præcise udformning af spørgsmålet se spørgsmål 10 i spørgeskemaet i bilaget.

Figur 3
Forholdet mellem antal dage til hhv. efteruddannelse og videreuddannelse



Figur 3 viser forholdet mellem antal dage til efteruddannelse og antal dage til videreuddannelse på de enkelte uddannelsesområder. Det betyder fx at hvis der anvendes lige mange dage på efteruddannelse og videreuddannelse, vil forholdet være lig med 1. Det ses fx at der på pædagoguddannelsen anvendes mere end to gange så mange dage til efteruddannelse som der anvendes til videreuddannelse. Omvendt anvender sygeplejerske- og radiografuddannelserne samt de øvrige sundhedsfaglige uddannelser mere end fire gange så mange dage til videreuddannelse som til efteruddannelse. Det ses desuden at socialrådgiver- og læreruddannelsen er de uddannelsesområder der anvender flest dage på efteruddannelse i forhold til hvad de anvender på videreuddannelse.

Samlet set er sundhedsområdet således meget forskelligt fra de andre uddannelsesområder. En forklaring kan være at sundhedsområdet samtidig er det område hvor færrest undervisere har en

LVU, og at behovet for en opkvalificering og videreuddannelse af undervisergruppen derfor er størst her. Det kan også forklare hvorfor læreruddannelsen er det område hvor der afsættes færrest antal dage til videreuddannelse idet mere end 80 % af underviserne på læreruddannelsen har en uddannelse på LVU-niveau.

4.1.3 Tilfredshed med omfanget

De følgende to tabeller viser svarene på spørgsmålene om tilfredshed med omfanget af henholdsvis efter- og videreuddannelse.

Tablet 5
Tilfredshed med omfanget af underviserens efteruddannelse – i procent¹⁸

	Tilstrækkeligt	Overvejende tilstrækkeligt	Overvejende utilstrækkeligt	Utilstrækkeligt	I alt	N
Ernærings-, husholdnings- og håndarbejdsuddannelserne	14	14	29	43	100	7
Læreruddannelsen	26	74	0	0	100	19
Pædagoguddannelsen	29	58	13	0	100	31
Socialrådgiveruddannelsen	33	67	0	0	100	3
Sygeplejerske- og radiografuddannelserne	33	67	0	0	100	21
Øvrige sundhedsuddannelser	29	65	0	6	100	17
Ingeniør- og handelshøjskoleuddannelserne	0	75	25	0	100	4
I alt	26	62	8	4	100	103

Tabellen viser at 88 % af alle respondenter mener at omfanget af efteruddannelsen er tilstrækkeligt eller overvejende tilstrækkeligt. Ernærings-, husholdnings- og håndarbejdsuddannelserne skiller sig markant ud fra dette billede ved at 72 % af de institutioner mener at det er utilstrækkeligt eller overvejende utilstrækkeligt.

¹⁸ Følgende spørgsmål blev stillet: "Hvordan vurderer du generelt omfanget af underviserens efteruddannelse i forhold til institutionens behov?" (spørgsmål 21). Ingen svarede "ved ikke" til spørgsmålet.

Tabel 6
Tilfredshed med omfanget af undervisernes videreuddannelse – i procent¹⁹

	Tilstrækkeligt	Overvejende tilstrækkeligt	Overvejende utilstrækkeligt	Utilstrækkeligt	Ved ikke	I alt	N
Ernærings-, husholdnings- og håndarbejdsuddannelserne	14	29	14	43	0	100	7
Læreruddannelsen	17	72	6	6	0	99	18
Pædagoguddannelsen	20	77	3	0	0	100	30
Socialrådgiveruddannelsen	33	67	0	0	0	100	3
Sygeplejerske- og radiografuddannelserne	40	40	20	0	0	100	20
Øvrige sundhedsfaglige uddannelser	6	29	29	35	0	100	17
Ingeniør- og handelshøjskoleuddannelserne	25	50	0	0	25	100	4
I alt	21	56	12	10	1	100	100

Tabellen viser at 77 % af alle respondenter mener at omfanget af videreuddannelsen er tilstrækkeligt eller overvejende tilstrækkeligt. Igen skiller ernærings-, husholdnings- og håndarbejdsuddannelserne sig markant ud fra dette billede ved at fire ud af syv institutioner mener at det er utilstrækkeligt eller overvejende utilstrækkeligt. Desuden finder 64 % af de øvrige sundhedsfaglige institutioner at omfanget af videreuddannelsen er utilstrækkeligt eller overvejende utilstrækkeligt.

4.1.4 Ressourceforbruget eksklusive løn

Følgende tabeller omhandler ressourceforbruget i forbindelse med efter- og videreuddannelse set i forhold til institutionernes driftsudgifter og årsresultater.

¹⁹ Følgende spørgsmål blev stillet: "Hvordan vurderer du generelt omfanget af undervisernes videreuddannelse i forhold til institutionens behov?" (spørgsmål 22).

Tabel 7**Årlige gennemsnitsudgifter pr. institution til efter- og videreuddannelse, samlede driftsudgifter og årsresultat samt udgifter i procent af driftsudgifter og pr. underviser, 1999-2001²⁰**

	1999-2001
Udgifter til (kursusafgifter, transport, time-dag-penge, men ikke løn for deltagelse og vikarudgifter)	258.576
Samlede driftsudgifter	26.348.700
Samlet årsresultat	1.785.475
Udgifter til efter- og videreuddannelse i procent af samlede driftsudgifter	1,01 %
Udgifter til efter- og videreuddannelse pr. fastansat underviser ²¹	7067 kr.

Tabellen viser at institutionernes udgifter til efter- og videreuddannelse eksklusive lønudgifter beløb sig til 258.576 kr. på den gennemsnitlige MVU-institution i 2001. I bilaget vil man kunne se at denne udgift er steget med 5 % fra 1999 til 2001. Udgifterne er noget større når man ser på gennemsnitstal frem for medianværdier som et udtryk for at en mindre gruppe institutioner bruger relativt meget mere, hvilket trækker gennemsnittet op. Det ses endvidere at årsresultaterne som gennemsnit betragtet er syv gange større end de beløb der bruges på efter- og videreuddannelse.

Beløbet til efter- og videreuddannelse udgør omkring 1 % af de samlede driftsudgifter eller omkring 7.000 kr. pr. fastansat underviser. Den følgende tabel differentierer dette billede i forhold til uddannelsesområder.

²⁰ Den præcise udformning af spørgsmålene bag denne tabel kan ses i spørgsmål 11-13 i spørgeskemaet i rapportens bilag. Se også tabelafsnit i bilaget for mere detaljerede data. Man skal være opmærksom på at begreberne driftsudgifter og årsresultat har forskellig betydning på henholdsvis de selvstændige, taxameterstøttede institutioner og de amtslige institutioner (sygeplejerske- og radiografuddannelserne). Se tabel 63 i bilaget, hvor udgifterne til efter- og videreuddannelse er delt op på uddannelser.

²¹ De samlede udgifter til efter- og videreuddannelse for 1999-2001 er divideret med tre og med antallet af fastansatte undervisere pr. juni 2002 (3.327) (jf. spørgsmål 8 i spørgeskemaet).

Tabel 8**Årlige gennemsnitsudgifter til efter- og videreuddannelse eksklusive løn på forskellige uddannelser pr. fastansat underviser og i procent af driftsudgifterne, 1999-2001²²**

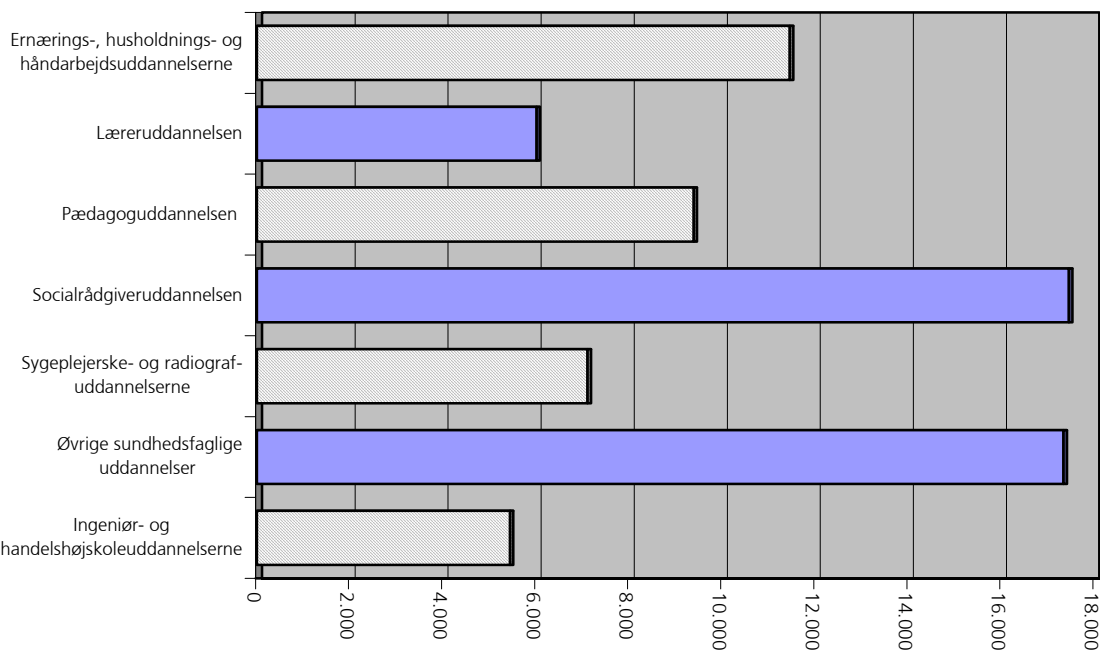
	Antal re- spondenter	Pr. fastansat undervi- ser, 1999-2001, i kr.	I procent af drifts- udgifter 1999-2001
Ernærings-, husholdnings- og håndarbejdsuddannelserne	7	11.452	1,6
Læreruddannelsen	18	6.007	0,91
Pædagoguddannelsen	26-27	9.385	1,2
Socialrådgiveruddannelsen	3	17.453	1,4
Sygeplejerske- og radiografuddannelserne	17-18	7.106	1,2
Øvrige sundhedsfaglige uddannelser	12	17.335	1,03
Ingeniør- og handelshøjskoleuddannelserne	4-5	5.436	1,6

De generelle forbehold der gælder opgørelsen af omfanget af efter- og videreuddannelsen, betyder at de forskelle der kan aflæses i tabellen mellem uddannelsesområdernes ikke er absolutte, men tillige dækker over forskellige måder at opgøre og organisere undervisernes efter- og videreuddannelse.

Som det fremgår af tabellen – og af figur 4 – svinger gennemsnitsudgifterne til efter- og videreuddannelse pr. fastansat underviser en del når de forskellige uddannelser sammenlignes: Lavest ligger ingeniør- og handelshøjskoleuddannelser samt læreruddannelsen, og højest ligger socialrådgiveruddannelsen og de øvrige sundhedsfaglige uddannelser. Forskellene er mindre og billedet anderledes når efter- og videreuddannelsesudgifterne ses i forhold til de samlede driftsudgifter: Læreruddannelsen ligger også her lavt i forhold til de øvrige uddannelser, mens ingeniør- og handelshøjskoleuddannelserne samt ernærings-, husholdnings- og håndarbejdsuddannelserne ligger højest.

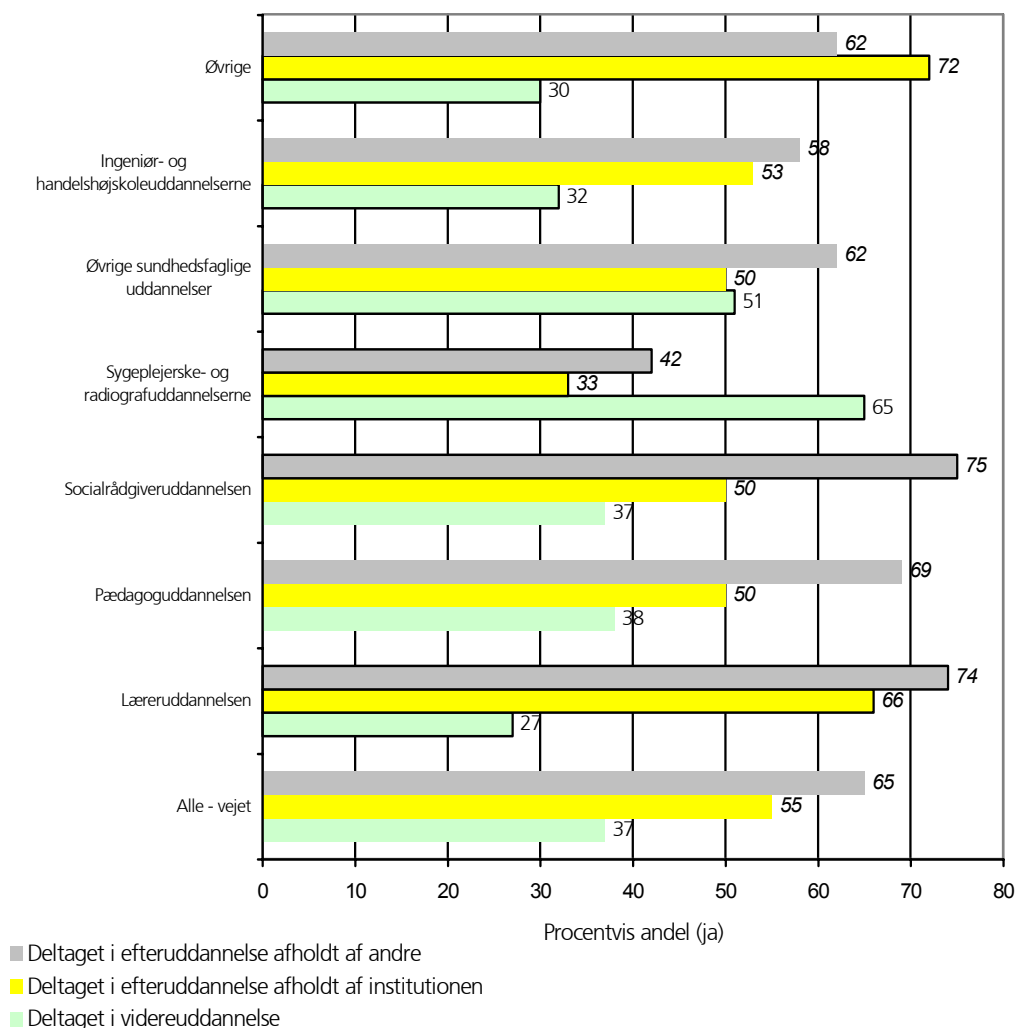
²² Følgende spørgsmål blev stillet: "Angiv efter- og videreuddannelsesudgifter for de seneste tre regnskabsår (kursusafgifter, transport, time-dag-penge. Inkluderer ikke løn for deltagere og vikarudgifter)"(spørgsmål 11). Se også tabelafsnit i bilaget for mere detaljerede data.

Figur 4
Udgifter i kroner i gennemsnit pr. fastansat underviser, 1999-2001



4.2 Spørgeskema til underviserne

Underviserne blev i spørgeskemaundersøgelsen spurgt om de i det forudgående undervisningsår havde deltaget i de tre former for efter- og videreuddannelse, hvor mange dage de evt. havde brugt på disse, og om deres tilfredshed med omfanget. Resultatet viser at efteruddannelse afholdt af andre samlet set bruges mere end de to andre former: Det fremgår af figur 5 at 65 % af alle underviserne har deltaget i efteruddannelse afholdt af andre, mens 55 % har deltaget i efteruddannelse afholdt af uddannelsesinstitutionen selv, og 37 % har deltaget i videreuddannelse. Figuren viser også at der er stor variation mellem uddannelsesområderne i deres brug af de nævnte aktiviteter.

Figur 5**Procentdel af underviserne der har deltaget i videreuddannelse, efteruddannelse afholdt af institutionen eller efteruddannelse afholdt af andre i 2001-02, fordelt på uddannelsesområder**

Det ses at de sundhedsfaglige områder bruger videreuddannelse i højere grad end de øvrige områder: Henholdsvis 51 % og 65 % har deltaget i videreuddannelse i løbet af 2001/02 mod et vejte gennemsnit på 37 %. Dette harmonerer med hvad undersøgelsen tidligere har påpeget: På disse områder er relativt mange undervisere i gang med en LVU.

Efteruddannelse afholdt af institutionen selv benyttes især på lærerseminarierne (66 %) og på de "øvrige" MVU-institutioner (72 %). Som den eneste hovedgruppe ligger sygepleje- og radiograf-skolernes undervisere med 33 % signifikant under gennemsnittet på denne aktivitet. Den eksterne efteruddannelse er mest anvendt på det socialfaglige område og på lærerseminarierne. Her er det over 70 % der har deltaget i løbet af 2001/02. Sygepleje- og radiografunderviserne ligger igen klart lavest (42 %).

De følgende to tabeller uddyber og nuancerer disse resultater ved at belyse det antal dage den enkelte underviser har brugt på henholdsvis efteruddannelse og videreuddannelse i løbet af 2001/02.

Tabel 9
Omfanget af efteruddannelse fordelt på uddannelsesområder²³

Antal dage – Procentvis fordeling							
Uddannelsesområde:	Ingen/ ubesvaret	1-5	6-10	11-15	16-20	Over 20	I alt
Læreruddannelsen	*14	36	33	6	2	9	100
Pædagoguddannelsen	24	25	21	9	6	15	100
Socialrådgiveruddannelsen	23	32	22	8	*0	15	100
Sygeplejerske- og radiografuddannelserne	*52	*14	*13	5	7	8	100
Øvrige sundhedsfaglige uddannelser	27	*15	24	*16	2	16	100

fortsættes ...

²³ Spørgsmålet lød: "Samlet antal dage du har anvendt efteruddannelse"(spørgsmål 9).

fortsat ...

Ingeniør- og handelshøjskoleud- dannelserne	33	28	18	5	3	13	100
Øvrige uddannelser	24	36	23	7	6	*4	100
Alle – vejret	25	28	24	8	4	11	100

N=854. Hvis rækkerne ikke summerer præcis til 100 %, skyldes det afrunding. (+)/(-) angiver at den procentvise andel ligger signifikant over/under det vejede gennemsnit. Tal med * svarer til signifikante forskelle under eller over gennemsnittet.

Samlet set har 25 % af underviserne ikke deltaget i efteruddannelse, mens 28 % har deltaget i højst en uges efteruddannelse, og 24 % har deltaget i 6-10 dages efteruddannelse. Som det også ses, afviger sygeplejerske- og radiografuddannelserne signifikant ved at over halvdelen ikke har deltaget i efteruddannelse i 2001/02.

Tabel 10
Omfanget af videreuddannelse fordelt på uddannelsesområder (n=854)²⁴

Uddannelsesområde:	Antal dage – Procentvis fordeling						I alt
	Ingen/ ubesvaret	1-25	26-50	51-75	76-100	Over 100	
Læreruddannelsen	*81	11	2	1	2	*1	100
Pædagoguddannelsen	71	12	4	1	5	7	100
Socialrådgiveruddannelsen	70	13	7	*0	2	8	100
Sygeplejerske- og radiografuddannelserne	*45	11	5	3	5	*30	100
Øvrige sundhedsfaglige uddannelser	*56	9	5	3	7	*21	100
Ingeniør- og handelshøjskoleuddannelserne	71	18	7	1	2	*3	100
Øvrige uddannelser	78	11	7	1	1	*3	100
Alle – vejret	70	12	4	1	4	9	100

Hvis rækkerne ikke summerer præcis til 100 %, skyldes det afrunding. Tal med * svarer til signifikante forskelle under eller over gennemsnittet.

Samlet set har 30 % af underviserne deltaget i videreuddannelse. Som det ses, afviger sundhedsuddannelsernes signifikant ved at have en langt større andel under videreuddannelse sammenlignet med de øvrige områder. Læreruddannelsen afviger omvendt i signifikant grad ved at færre har

²⁴ Spørgsmålet lød: "Samlet antal dage du har anvendt videreuddannelse" (spørgsmål 10).

deltaget i videreuddannelse. Den følgende tabel viser tilfredsheden med omfanget af efter- og videreuddannelsen.

Tabel 11
Tilfredshed med omfanget – i procent

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke/ ubesvaret	I alt
17.a Tilfreds med omfanget af <i>efteruddannelse</i> i forhold til institutionens behov	16	38	23	11	12	100
17.b Tilfreds med omfanget af <i>videreuddannelse</i> i forhold til institutionens behov	20	21	18	15	27	100

Aggregerede svarfrekvenser (vejret).

Generelt er tilfredsheden større end utilfredsheden både i forhold til efter- og videreuddannelse. En analyse af sammenhængen med bagvedliggende variable viser at omfanget af undervisernes efteruddannelse i 2001/02 samt institutionens udgifter til efter- og videreuddannelse pr. underviser (2001) er de eneste uafhængige variable der har signifikant indflydelse på graden af tilfredshed med efteruddannelsens omfang når der korrigeres for de øvrige uafhængige variable. Og sammenhængen er: At jo mere efteruddannelse underviserne har haft, og jo flere penge institutionerne har brugt pr. underviser, desto større tilfredshed. Tilsammen har de to variable dog kun en relativt svag styrke i forhold til at kunne forudsige undervisernes tilfredshed med omfanget af efteruddannelse.²⁵

De samme faktorer er i spil når det gælder tilfredsheden med *omfanget af videreuddannelse*: Mere videreuddannelse og relativt høje udgifter pr. underviser korrelerer positivt med tilfredshedsgraden. Desuden viser analyserne at også det uddannelsesområde som underviserne er tilknyttet, rummer signifikant selvstændig forklaringskraft. Underviserne på begge sundhedsfaglige uddannelsesområder er betydeligt mere tilfredse på denne parameter end gennemsnittet. De tre signifikante uafhængige variable har tilsammen en betydelig forklaringsstyrke.

4.3 Drøftelser i ekspertpanelet

Undersøgelsen blandt lederne viser at der er store forskelle uddannelsesområderne imellem med hensyn til aktivitetsniveau og prioritering mellem efter- og videreuddannelse. Det var panelets

²⁵ Se tabel 61 i bilaget.

synspunkt at de forskellige rammer for efter- og videreuddannelse skaber markante forskelle i omfanget af kompetenceudviklingen på uddannelsesområderne.

Det er også vigtigt at være opmærksom på de forskellige måder at opfatte og definere efteruddannelse på fordi de enkelte områder har deres egne traditioner. På læreruddannelsen er lektor-kvalificeringssystemet fx en del af undervisernes efter- og videreuddannelse. En fra panelet gav dog udtryk for at talmaterialet tyder på at ledelserne i deres opgørelse ikke opfatter lektor-kvalificeringen som en del af undervisernes efter- og videreuddannelse.

Forberedelsesfaktorens størrelse – og hvilke former for kompetenceudvikling der eventuelt indgår i denne – er en vigtig rammefaktor når omfanget af kompetenceudviklingen eller efter- og videreuddannelsen skal vurderes. Der er uddannelsesområderne imellem forskel på hvordan forberedelsestiden fastlægges, hvordan den anvendes, og hvilke faglige aktiviteter der forventes at være en del af undervisernes forberedelse. Læreruddannelsen har traditionelt haft en større forberedelsesfaktor end fx pædagoguddannelsen. En af begrundelserne for dette har været den faglige ajourførings private karakter for så vidt at det er underviserens ansvar at være fagligt ajourført – og at ajourføringen forventes at foregå i forberedelsestiden. En for direkte sammenligning mellem de enkelte områder er derfor være misvisende hvis det ikke samtidig vurderes hvilke aktiviteter forberedelsestiden dækker over.

Samme tendens gør sig gældende når man ser på udviklingsprojekter: På nogle områder er projekterne udviklingsorienterede i forhold til institutionen, mens andre områder i højere grad ser det som en individuel mulighed for kompetenceudvikling. På samme måde kan deltagelse i generalforsamlingskurser og lignende med et fagligt-pædagogisk indhold opfattes forskelligt.

I ekspertpanelet var der almindelig enighed om at uddannelserne har en række fælles kompetenceudviklingslementer som ikke indgår i besvarelsene. Det gælder ud over forberedelsestiden internt temasamarbejde, samarbejde med virksomheder og uddannelsesinstitutioner osv. Arbejdstidsaftalerne er med til at lægge rammer for omfanget, og de mange forskellige lokale og/eller områdespecifikke aftaler skaber således forskelle områderne imellem. Det var dog et synspunkt i panelet at der med tiden vil ske en harmonisering af arbejdstidsaftaler og herunder forberedelsesfaktorerne fordi harmoniseringen vil være en af forudsætningerne for at CVU kan komme til at fungere organisatorisk.

I undersøgelsen blandt lederne er der spurgt til de gennemsnitlige udgifter til efter- og videreuddannelse pr. underviser. Resultatet af undersøgelsen viser at der er store forskelle mellem sektorerne. Der var ekspertgruppens opfattelse at udsvingene i udgifter skal tages med det forbehold at de relativt store forskelle også hænger sammen med forskellig praksis med hensyn til de måder

udgifterne opgøres på. Panelet undrede sig desuden over at institutionernes gennemsnitlige udgifter til efter- og videreuddannelse i forhold til årsresultaterne ikke er større. Panelet havde den generelle opfattelse at det for institutionerne er vigtigt at investere i undervisernes kompetenceudvikling fordi det er den vigtigste konkurrenceparameter for en uddannelsesinstitution.

Det var panelets vurdering at mange undervisere er interesseret i at efter- og videreuddanne sig, også i forhold til institutionernes muligheder for at imødekomme ønskerne. Det medfører at der må selekteres i forhold til hvem der kan efter- og videreuddanne sig. Desuden bliver omfanget af efter- og videreuddannelse en konkurrenceparameter institutionerne imellem. Det var dog ikke panelets vurdering at det generelt set er et problem at undervisere søger væk, heller ikke selvom de har uddannet sig og måske opnået nye formelle kvalifikationer. I relation til konkurrencen er der på lærerseminarierne problemer med at ville udnytte kollegial viden. Denne indstilling blandt undervisere kan være medvirkende til at der er mindre tilfredshed med intern efteruddannelse. Omvendt kan ledernes større tilfredshed hænge sammen med at de bruger efter- og videreuddannelsesaktiviteten strategisk.

Det blev diskuteret om der skulle laves en minimumgrænse eller defineres standarder for hvor stor en del af institutionens ressourcer der skulle anvendes på uddannelse, og det blev foreslået at OECD's opgørelser af det gennemsnitlige timeforbrug til efter- og videreuddannelse kunne bruges til at fastlægge en standard for omfanget.

4.4 Sammenfatning og diskussion

Begge spørgeskemaundersøgelser viser at efteruddannelse afholdt af andre anvendes mere end efteruddannelse afholdt af institutionen selv, som igen anvendes mere end videreuddannelse: Hvor 65 % af alle undervisere svarede at de i skoleåret 2001/2002 havde deltaget i efteruddannelse afholdt af andre, og 55 % svarede at de havde deltaget i efteruddannelse afholdt af institutionen, svarede 37 % at de havde deltaget i videreuddannelse. Disse tal svarer stort set til talmaterialet fra ledelserne med hensyn til omfanget af efteruddannelse (henholdsvis 66 % og 60 %).

Med hensyn til omfanget af videreuddannelse kan det ud fra ledernes oplysninger beregnes at 17 % af de fastansatte undervisere var under videreuddannelse samme år, et omfang der ligger langt fra de 37 % som bygger på undervisernes svar vedrørende egen situation. Den store forskel kan hænge sammen med at ledelserne ikke i alle tilfælde har det fulde overblik over undervisernes videreuddannelse. Men det kan også hænge sammen med at ledelserne kun angiver den del af undervisernes videreuddannelse som institutionen finansierer helt eller delvist. Det betyder at omfanget af den faktiske deltagelse i videreuddannelse er meget større end den videreuddannelse som skolen registrerer, finansierer og måske forholder sig til og er bevidst om.

Der er en række eksempler på at underviserens svar på deltagelse i efteruddannelse afviger markant fra det ledelsen vurderer: På læreruddannelsen vurderer ledelsen den eksterne efteruddannelse højere, men den interne efteruddannelse lavere end underviserne, hvilket kan skyldes at ledelsen og underviserne opfatter grænsen mellem de to former for efteruddannelse forskelligt. Ledelsen på sygeplejerske- og radiografuddannelserne vurderer omfanget af begge former for efteruddannelse markant højere end underviserne. Omvendt ligger underviserne på pædagoguddannelsen og de teknisk merkantile uddannelser højere når ledelsen vurderer omfanget af den eksterne efteruddannelse. Sådanne forskelle kan hænge sammen med den måde efteruddannelsesindsatsen er organiseret på: I det omfang det er op til den enkelte underviser at beslutte sig for deltagelse i kurser, kan det være vanskeligt for ledelsen at have et præcist overblik over omfanget.

Ser man på de forskellige uddannelsesområder, er der to områder som skiller sig signifikant ud fra gennemsnittet i forhold til alle tre typer af efter- og videreuddannelse, nemlig læreruddannelsen og sygeplejerske- og radiografuddannelserne: Underviserne på læreruddannelsen anvender meget mere såvel intern som ekstern efteruddannelse, men meget mindre videreuddannelse, i forhold til gennemsnittet, mens det omvendte gør sig gældende for underviserne på sygeplejerske- og radiografuddannelserne.

Dette mønster modsvarer af at andelen af undervisere med en LVU er størst på læreruddannelsen og mindst på sygeplejerskeuddannelsen, hvilket modsvarer af at det netop var på sygeplejerskeuddannelsen at andelen af undervisere som var i gang med en LVU, var størst.

Underviserne er generelt set noget mindre tilfredse end ledelsen med omfanget af efter- og videreuddannelsen: Hvor kun 12 % af ledelsen mener at efteruddannelsen og 22 % at videreuddannelsen er utilstrækkelig eller overvejende utilstrækkelig, så mener 34 % af underviserne at omfanget af efteruddannelsen og 33 % at omfanget af videreuddannelsen kun i mindre grad eller slet ikke er tilfredsstillende.

Utilfredsheden vedrørende omfanget af både efter- og videreuddannelsen blandt ledelsen er størst på ernærings-, husholdnings- og håndarbejdsuddannelserne, mens utilfredsheden med omfanget af videreuddannelsen blandt ledelsen er relativt stor på de øvrige sundhedsuddannelser.

En analyse af mulige sammenhænge i forhold til forskellige baggrundsvariable viser at tilfredsheden hænger positivt sammen med omfanget (målt i antal dage) og udgifterne; det vil sige jo mere tid og jo flere penge der bruges, desto mere tilfredse er underviserne med omfanget. Hertil kommer at der i forhold til tilfredsheden med videreuddannelse er en signifikant sammenhæng i forhold til uddannelsesområde. Derimod kan der ikke påvises signifikante sammenhænge mellem

tilfredshed med omfanget i dage og kommunestørrelse, fuldført LVU, deltagelse (eller ikke-deltagelse) og institutionsstørrelse.

I forhold til ovenstående konklusioner på baggrund af de to spørgeskemaundersøgelser skal det igen nævnes at uddannelsesområderne har meget forskellige vilkår og rammer for efter- og videreuddannelse. Det betyder at såvel undervisernes muligheder for deltagelse i efter- og videreuddannelse som muligheder for andre former for kompetenceudvikling der ikke er blevet indfanget af spørgeskemaundersøgelseens spørgsmål, er meget forskellige. Det er således panelets vurdering at de reelle forskelle kan være meget mindre, afhængigt af hvordan udgifterne til forskellige former for kompetenceudvikling opgøres.

Et eksempel er at læreruddannelsens undervisere har relativt mange ressourcer sammenlignet med andre uddannelsesområder til kompetenceudvikling, fx:

- Lektorkvalificeringsforløb. Fx har et lærerseminarium afsat 2 x 50 timer pr. adjunkt.
- En relativt høj forberedelsesfaktor.
- Evt. lokalt afsatte midler til kompetenceudvikling. Fx har et lærerseminarium afsat 110 timer p.a. til den enkelte underviseres faglige ajourføring og 50-75 timer pr. lærer pr. år til de der deltager i udviklingsprojekter med rapportkrav.
- Forskellige CVU-aktiviteter såsom forskningstilknytning og videnscenterfunktioner.

Andre eksempler på kompetenceudvikling blandt undervisere på MVU-området som ikke nødvendigvis er medregnet i undersøgelsens data kan være tid til udviklingsarbejde og til team-samarbejde. Desuden kan kollegialt samvær, pædagogiske dage/institutdage, virksomhedsbesøg (det bruges relativt meget på ingeniør- og handelshøjskoleområdet), kollegial supervision, og generalforsamlingskurser m.m. indgå.

Det følgende skema, der sammenholder de indsamlede data i forhold til omfanget af efter- og videreuddannelsen, skal derfor tages med dette forbehold.

Tabel 12
Omfanget af efter- og videreuddannelse delt op på uddannelsesområder

	Antal dage anvendt på <u>efteruddan-</u> <u>nelse</u> pr. fastansat lærer i 2001- 2002	Antal dage anvendt på <u>videreuddan-</u> <u>nelse</u> pr. fastansat lærer i 2001- 2002	Udgifter eksklusiv løn anvendt til efter- og videreuddannelse pr. fastansat underviser, 1999-2001	Beregnet udgift i alt hvor antal dage er omregnet til lønudgift ²⁶
Ernærings-, husholdnings- og håndarbejdsuddannelserne	3,8	1,8	11.452 kr.	20542
Læreruddannelsen	2,5	0,6	6.007 kr.	11039
Pædagoguddannelsen	5,6	2,6	9.385 kr.	22696
Socialrådgiveruddannelsen	7,6	1,4	17.453 kr.	32062
Sygeplejerske- og radiografuddannelserne	5,2	23	7.106 kr.	52882
Øvrige sundhedsfaglige uddannelser	3,8	16,5	17.335 kr.	50287
Ingeniør- og handelshøjskoleuddannelserne	1,9	1,6	5.436 kr.	11117
Samlet set	4,1	5,8	7.067 kr.	23137

De to første kolonner stammer fra tabel 4. Det samlede antal dage som ledelserne har angivet anvendt på efter- og videreuddannelse, er 32.928. Det svarer til 9,9 dage pr. de 3.327 fastansatte undervisere på fuld tid som de samme respondenter har angivet.

I 2001 anvendte den gennemsnitlige MVU-institution 264.000 kr. eksklusive løn til efter- og videreuddannelse – svarende til ca. 1 % af de samlede driftsudgifter eller 7.067 kr. pr. fastansat underviser. Når man hertil lægger et beregnet tal for institutionernes lønudgifter – som det ses af tabellen – får man et samlet indtryk af ressourceforbruget til den registrerede efter- og videreuddannelse. Disse beregnede tal udviser markante forskelle fra læreruddannelsen og ingeniør- og handelshøjskoleuddannelserne, der ligger på knap det halve af sektorens gennemsnit, over pæda-

²⁶ Som udgangspunkt for omregningen er anvendt medianværdien for adjunkter og lektorer ansat i staten (se <http://www.oes-cs.dk/publikationer/statistik/2002/>). Ifølge Økonomistyrelsens løn- og personalestatistik tjente adjunkter og lektorer 422.051 kr. i 2002 (okt. 2002). Fortjenesten er inklusive pension, men eksklusive genetillæg, herunder merarbejde. Deltidsansatte indgår i statistikken idet de er omregnet til fuldtidsansatte. De 422.051 kr. er divideret med 1924 timer og ganget med 7,4 timer. Det giver 1.623,27 kr., som er brugt som den normale lønudgift for en dags arbejde.

goguddannelsen, der befinder sig tæt på gennemsnittet, og til sundhedsuddannelserne, der befinder sig på over det dobbelte af gennemsnittet for sektoren.

Disse forskelle afspejler delvist de tidligere nævnte forbehold i forhold til andre kompetenceudviklingsaktiviteter der fx er indeholdt i projekter og forberedelse. Hvis fx læreruddannelsen skulle ligge på gennemsnittet for hele sektoren, 23.137 kr. pr. underviser, skulle der anvendes 12.098 kr. mere pr. underviser, svarende til ca. 55 timers løn til den anvendte sats. Når man medtænker læreruddannelsens måder at allokere ressourcer til kompetenceudvikling på, kan dette billede således hurtigt ændres. Det der står tilbage, er derfor at der er markante forskelle i ressourceforbruget til den efter- og videreuddannelse der registreres som sådan. Et forhold der især gælder omfanget af videreuddannelsen. Og det ligger uden for denne undersøgelses rækkevidde at give et mere præcist billede af omfanget af den samlede kompetenceudvikling.

Behovet for en standard eller et minimum kan overvejes, men i så fald er det vigtigt at det medtænkes at uddannelsesområderne har forskellige former for efter- og videreuddannelsespraksis og at de på nuværende tidspunkt opgør omfanget forskelligt.

Begge undersøgelser bekræfter at der er sammenhæng mellem videreuddannelse og underviserens uddannelsesbaggrund, som her benævnes LVU-effekten, fordi undervisere der har en uddannelse på LVU-niveau, tilsyneladende har en mindre interesse i at videreuddanne sig på LVU-niveau end de undervisere der ikke har en LVU-baggrund. På de fleste uddannelsesområder er sammenhængen klar, mens den på andre områder er mindre tydelig. Hvis uddannelsesområdet satser på videreuddannelse, bliver efteruddannelsesaktiviteten mindre, det gælder i udpræget grad sygeplejerske- og radiografuddannelserne og de øvrige sundhedsuddannelser. Er det omvendt efteruddannelse der satses på, bliver videreuddannelsesaktiviteten mindre, det gælder i udpræget grad lærer- og pædagoguddannelsen. Denne sammenhæng inden for det enkelte uddannelsesområde er naturlig, områderne prioriterer mellem efteruddannelse og videreuddannelse, blandt andet af ressourcemæssige årsager.

I dette kapitel belyses organiseringen af efter- og videreuddannelsesindsatsen på grundlag af følgende spørgsmål:

- Er der nedsat et eller flere udvalg som arbejder med efter- og/eller videreuddannelse?
- Er der en eller flere personer med ansvar for information om udbuddet af efter- og/eller videreuddannelse?
- Er der i samarbejdsudvalget aftalt retningslinjer for kompetenceudvikling, efteruddannelsespolitik eller tilsvarende?
- Er der inden for det seneste år gennemført medarbejderudviklingssamtaler (MUS) og/eller tilsvarende individuelle samtaler mellem leder og underviser?
- I bekræftende fald, indgår kompetenceudvikling som en fast bestanddel af MUS?

Et sådant begrænset antal spørgsmål giver kun mulighed for en grov karakteristik af organiseringen af efter- og videreuddannelsesindsatsen og kan fx ikke indfange de store forskelle der kan være på den måde efteruddannelsesudvalg og efteruddannelsesansvarlige personer fungerer på – ligesom retningslinjer aftalt i samarbejdsudvalg ikke siger noget om indholdet og brugen af disse retningslinjer. Alligevel kan besvarelserne på spørgsmålene bruges til at tegne et rids af nogle væsentlige organisatoriske forhold og muliggøre en vurdering af hvilken rolle disse spiller, fx i forhold til tilfredsheden med institutionens efter- og videreuddannelsesindsats. Besvarelserne vil desuden give et indblik i hvorvidt der forekommer systematiske forskelle mellem uddannelsesområderne både i forhold til udbredelsen af de pågældende organisatoriske rammer og i forhold til udbyttet af disse.

MUS kan både ses som et ledelsesværktøj og en mulighed for medarbejderne for at afklare behov og muligheder for kompetenceudvikling. Under forudsætning af at der er fokus på kompetenceudvikling, er MUS for så vidt en del af organiseringen af institutionernes efter- og videreuddannelsesindsats. Nogle steder kan MUS være et supplement til et mere kollektivt system med efteruddannelsesudvalg m.m., mens det andre steder danner grundlag for ledelsens beslutninger om tildeling af kurser o.l.

5.1 Spørgeskema til ledelserne

Dette afsnit belyser følgende:

- Udbredelsen af enkelte organisatoriske forhold
- Efteruddannelsesudvalg
- Personer med informationsansvar
- Aftalte retningslinjer for kompetenceudvikling
- MUS – udbredelse og betydning.

5.1.1 Udbredelsen af enkelte organisatoriske forhold

Den følgende tabel viser i hvilket omfang institutionerne på de enkelte uddannelsesområder har henholdsvis efteruddannelsesudvalg, personer med informationsansvar og retningslinjer om kompetenceudvikling.

Tabel 13

Procentdel institutioner med efteruddannelsesudvalg o.l., personer med informationsansvar og retningslinjer om kompetenceudvikling – delt op på uddannelser

	Antal respon- denter	Procent der svarer "ja" på spørgsmål 14: Er der nedsat et eller flere udvalg der arbejder med efter- og/eller vide- reuddannelse?	Procent der svarer "ja" på spørgsmål 15: Er der en eller flere per- soner med ansvar for information om udbud- det af efter- og/eller videreuddannelse?	Procent der svarer "ja" på spørgsmål 16: Er der i samarbejdsud- valget aftalt retnings- linjer for kompetence- udvikling, efteruddan- nespolitik eller tilsvarende?
Ernærings-, husholdnings- og håndarbejdsuddannel- serne	7	43	71	71
Læreruddannelsen	18	47	90	67
Pædagoguddannelsen	31	42	81	68
Socialrådgiveruddannelsen	3	33	67	67
Sygeplejerske- og radiograf- uddannelserne	21	52	76	81

fortsættes ...

fortsat ...

Øvrige sundhedsfaglige uddannelser	15	93	75	81
Ingeniør- og handelshøjskoleuddannelserne	5	80	80	80
I alt	100-102	55	79	74

Flertallet af MVU-institutioner har nedsat efteruddannelsesudvalg eller tilsvarende. Set i forhold til uddannelsesområder spænder andelen imidlertid fra 33 % på socialrådgiveruddannelsen, 42 % på pædagoguddannelsen og 43 % på ernærings-, husholdnings- og håndarbejdsuddannelserne, og op til 93 % på øvrige sundhedsfaglige uddannelser. 79 % af institutionerne har en eller flere personer med ansvar for information om udbuddet af efter- og/eller videreuddannelse, og set i forhold til uddannelser svinger andelen fra 67 % på socialrådgiveruddannelsen og til 90 % på læreruddannelsen.

5.1.2 Efteruddannelsesudvalg

De institutioner som har nedsat et eller flere udvalg der arbejder med efter- og/eller videreuddannelse, har i højere grad aftalt retningslinjer for kompetenceudvikling, efteruddannelsespolitik eller tilsvarende i samarbejdsudvalget (79 % over for 65 %). Tilsvarende indgår kompetenceudvikling i højere grad som en fast bestanddel af MUS (87 % over for 72 %), og de samarbejder i højere grad med andre uddannelsesinstitutioner om efter- og videreuddannelse (72 % over for 51 %).

De institutioner der har nedsat et eller flere udvalg der arbejder med efter- og/eller videreuddannelse, finder i højere grad institutionens *udbytte af efteruddannelsen* tilfredsstillende. Lægger man kategorierne tilfredsstillende og overvejende tilfredsstillende sammen, ses der følgende mønster:

- udviklingen af undervisernes faglige kompetence (95 % over for 79 %)
- udviklingen af undervisernes undervisningsmæssige kompetencer (88 % over for 66 %)
- udviklingen af undervisernes personlige kompetencer (84 % over for 57 %)
- effekten på undervisningen (89 % over for 70 %)
- effekten på jobfunktioner der ikke direkte er knyttet til undervisningen (78 % over for 50 %).

Forskellen er størst i forhold til vurderingen af effekten på jobfunktioner der ikke er direkte tilknyttet undervisningen, og i vurderingen af udviklingen af undervisernes personlige kompetencer. Den er omvendt mindst i forhold til vurderingen af udviklingen af undervisernes faglige kompetencer, men der er gennemgående en forskel mellem de der har efteruddannelsesudvalg o.l., og de der ikke har.

Når der ses på udbyttet af *videreuddannelse*, er der det samme mønster – dog mindre udtalt – som i forhold til efteruddannelse. Forskellen er mest markant i forhold til vurderingen af effekten på jobfunktioner der ikke er direkte tilknyttet undervisningen (77 % over for 49 %), mens de fire andre parametre varierer mindre (mellem 3 og 10 procentpoint).

Samlet set tegner der sig således tydelige forskelle mellem gruppen af institutioner der har efteruddannelse eller lignende, og de der ikke har dette.

5.1.3 Personer med informationsansvar

Blandt de institutioner der har personer med informationsansvar, er der 10 procentpoint færre der har samarbejde med andre institutioner. Der er blandt de institutioner der har personer med informationsansvar, en større spredning blandt respondenterne i vurderingen af i hvilken grad institutionens efteruddannelsesaktiviteter gør lærerne i stand til at takle de aktuelle opgaver (spørgsmål 23). At denne spredning er større, kan skyldes at institutioner der har personer med informationsansvar, generelt har større fokus på efter- og videreuddannelse og dermed større forventninger til institutionens egne efteruddannelsesaktiviteter. En anden grund kan være at utilfredsheden er større på de institutioner hvor efter- og videreuddannelse er knyttet til en eller få personer frem for at være fordelt på flere medarbejdere.

Der kan konstateres en noget større tilfredshed på institutioner der har en eller flere personer med ansvar for efter- og videreuddannelse, i forhold til de institutioner der ikke har, med hensyn til udbyttet af:

- Efteruddannelse i forhold til udvikling af undervisernes personlige kompetencer (spørgsmål 26.3)
- Videreuddannelse i forhold til udvikling af undervisernes undervisningsmæssige kompetencer (spørgsmål 27.2)
- Videreuddannelse i forhold til effekten på undervisningen (spørgsmål 27.4).

5.1.4 Aftalte retningslinjer for kompetenceudvikling

De institutioner der har aftalt retningslinjer for kompetenceudvikling, efteruddannelsespolitik eller tilsvarende, har i højere grad gennemført MUS eller lignende sammenlignet med de institutioner der ikke har sådanne retningslinjer (81 % over for 57 %). Tilsvarende fokuserer institutionerne med retningslinjer på området i højere grad på kompetenceudvikling som en fast bestanddel af MUS (88 % over for 59 %).

Institutioner med retningslinjer inden for kompetenceudvikling m.m. er desuden generelt mere tilfredse med omfanget af både efter- og videreuddannelsen i forhold til institutionens behov end de institutioner der ikke har sådanne retningslinjer. Samtidig vurderer de i højere grad at efter- og

videreuddannelsesaktiviteter (institutionens egne såvel som andres) gør underviserne i stand til at takle opgaver end de institutioner der ikke har aftalt sådanne retningslinjer.

Derudover er de institutioner der har aftalt retningslinjer for kompetenceudvikling m.m., generelt mere tilfredse med *udbyttet af efteruddannelsen* end de institutioner der ikke har retningslinjer på området. Det gælder især i forhold til udvikling af undervisernes faglige kompetencer, udvikling af undervisernes personlige kompetencer og effekten på jobfunktioner der ikke er direkte knyttet til undervisningen.

Tilsvarende er de institutioner der har aftalt retningslinjer for kompetenceudvikling m.m., generelt mere tilfredse med *udbyttet af videreuddannelsen* end de institutioner der ikke har retningslinjer på området. Det gælder især i forhold til udvikling af undervisernes undervisningsmæssige kompetencer, udvikling af undervisernes personlige kompetencer, effekt på undervisningen og effekt på jobfunktioner der ikke er direkte tilknyttet undervisning.

At en institution har aftalt retningslinjer for kompetenceudvikling, efteruddannelsespolitik og tilsvarende, falder således sammen med en større brug af MUS og en generelt større tilfredshed med efter- og videreuddannelse. Der er dog en vis usikkerhed knyttet til denne konklusion idet der blandt de institutioner der ikke har aftalt retningslinjer for kompetenceudvikling m.m., generelt er en stor andel (11-37 %) der svarer "ved ikke" til de forskellige spørgsmål. Det kan hænge sammen med at de institutioner der ikke har retningslinjer på området, ikke i samme grad prioriterer og har kendskab til de forskellige aspekter af efter- og videreuddannelse og derfor er mere tilbøjelige til at svare "ved ikke".

5.1.5 MUS – udbredelse og betydning

Den følgende tabel viser udbredelsen af MUS det seneste år på de forskellige uddannelsesområder.

Tabel 14**Procentdel af institutionerne der har gennemført MUS, herunder med fokus på kompetenceudvikling opdelt på uddannelser**

	Sp. 17: Er der inden for det seneste år gennemført MUS og/eller tilsvarende individuelle samtaler mellem leder og underviser?				Sp. 18, hvis "ja" til sp. 17: Procentdel der svarer at der i høj grad indgår kompetenceudvikling som en fast bestanddel af MUS
	Antal respondenter	Ja, for alle undervisere	Ja, men kun for nogle undervisere	Nej	
Ernærings-, husholdnings- og håndarbejdsuddannelserne	7	57	43	0	71
Læreruddannelsen	19	58	26	16	67
Pædagoguddannelsen	31	71	16	13	79
Socialrådgiveruddannelsen	3	100	0	0	100
Sygeplejerske- og radiografuddannelserne	21	91	9	0	91
Øvrige sundhedsfaglige uddannelser	16	81	6	13	94
Ingeniør- og handelshøjskoleuddannelserne	5	40	60	0	60
I alt	102	73	19	8	76

Det fremgår af tabellen at 73 % af MVU-institutionerne inden for det seneste år har gennemført MUS eller tilsvarende for alle undervisere, mens andre 19 % har gennemført MUS for nogle undervisere. Kun 8 % angiver at der ikke er gennemført MUS inden for det seneste år med undervisere.

Et resultat af den relative høje andel undervisere der deltager i MUS på sygeplejerske-, radiograf- og de øvrige sundhedsfaglige uddannelser, kunne være at det påvirker videreuddannelsesfrekvensen, det vil sige hvis der systematisk gennemføres MUS, kan det betyde at videreuddannelsesfrekvensen forøges. Det er dog væsentligt at bemærke at denne sammenhæng ikke viser sig i forhold til socialrådgiveruddannelsens undervisere, måske fordi denne gruppe undervisere i modsætning til de andre uddannelsesområder med høj MUS-gennemførelse, har en højere andel af undervisere der allerede er uddannet på LVU-niveau.

Det er kun på læreruddannelsen, pædagoguddannelsen og de øvrige sundhedsfaglige uddannelser at der er nogen som svarer "nej" til spørgsmål 17. Og her drejer det sig om et mindretal i størrelsesordenen 13-16 % der ikke inden for det seneste år har gennemført MUS eller tilsvarende mellem undervisere og ledere.

Kompetenceudvikling er i høj grad en fast bestanddel af MUS²⁷ på 73 % af institutionerne. Læreruddannelsen ligger dog noget lavere end de øvrige uddannelser på dette spørgsmål idet kun 67 % svarer "i høj grad".

For at få et talmæssigt grundlag til belysning af den rolle som MUS spiller, har EVA gennemført et antal krydskørsler. Da det er relativt få institutioner der slet ikke har gennemført MUS, er der i undersøgelsen i stedet valgt at sammenligne de institutioner der har gennemført MUS med samtlige undervisere, med de institutioner der kun har gennemført MUS med nogle undervisere.

Blandt de institutioner der inden for det seneste år har gennemført MUS for alle undervisere, vurderer 83 % at kompetenceudvikling i høj grad er en fast bestanddel af MUS, mens tallet er 68 % for de institutioner der kun har gennemført MUS for nogle undervisere. Blandt de institutioner der har gennemført MUS med alle undervisere, vurderer 37 % at de efteruddannelsesaktiviteter der afholdes af institutionen selv, i høj grad gør underviserne i stand til at takle opgaver, mens det tilsvarende er 13 % blandt de institutioner der kun har gennemført MUS med nogle undervisere.

Det samme mønster gør sig gældende når man ser på de efteruddannelsesaktiviteter der afholdes af andre end institutionen selv. Her er der blandt de institutioner der har gennemført MUS med alle undervisere, 24 % der vurderer at efteruddannelses-aktiviteterne uden for institutionen i høj grad gør underviserne i stand til at takle opgaver, mens det tilsvarende er 5 % blandt de institutioner der kun har gennemført MUS med nogle undervisere.

Ligeledes er der en stor andel (45 %) af de institutioner der har gennemført MUS for alle undervisere, der vurderer at videreuddannelsen i høj grad gør underviserne i stand til at takle opgaver, hvilket er relativt større end blandt de institutioner der kun har gennemført MUS med nogle undervisere (22 %).

Ser man på institutionernes udbytte af efteruddannelse, er de institutioner der har afholdt MUS med alle undervisere, generelt mere tilfredse end de institutioner der kun har gennemført MUS med nogle undervisere. Dette gør sig især gældende i forhold til udvikling af undervisernes personlige kompetencer (28 % over for 5 %), men også i forhold til udviklingen af undervisernes undervisningsmæssige kompetencer (21 % over for 0 %). Det skal dog nævnes at forskellen udjævner sig hvis man også inddrager de der har svaret overvejende tilfredsstillende.

²⁷ Der er ingen der svarer "slet ikke" til spørgsmål 18. 16 % svarer dog "i nogen grad", og 2 % "i mindre grad". Se tabel 48 i bilagets afsnit 8.1.

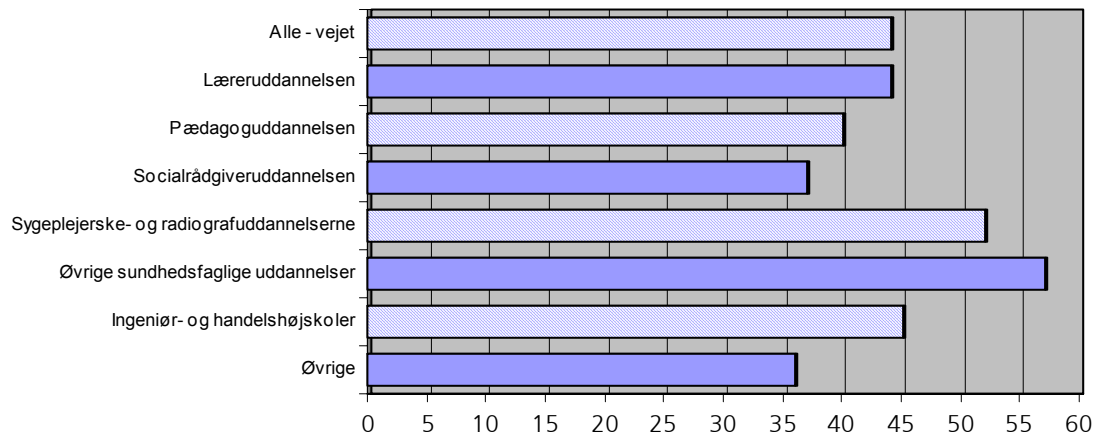
Ser man på tilfredsheden med udbyttet af *videreuddannelse*, er de institutioner der har gennemført MUS med alle undervisere ligeledes i højere grad tilfredse end de institutioner der kun delvist har gennemført MUS. Dette gør sig især gældende i forhold til udviklingen af undervisernes personlige kompetencer (40 % over for 22 %), men også i forhold til udvikling af undervisningsmæssige kompetencer (37 % over for 22 %). Ligesom tilfældet var med efteruddannelse, udjævnes forskellen i vurderingen af udbyttet af videreuddannelse hvis man medtager de der svarer "overvejende tilfredsstillende".

Alt i alt kan man sige at institutioner der har gennemført MUS med alle undervisere, gennemgående er mere tilfredse med udbyttet af både efter- og videreuddannelse end de institutioner der kun delvist har gennemført MUS.

5.2 Spørgeskema til underviserne

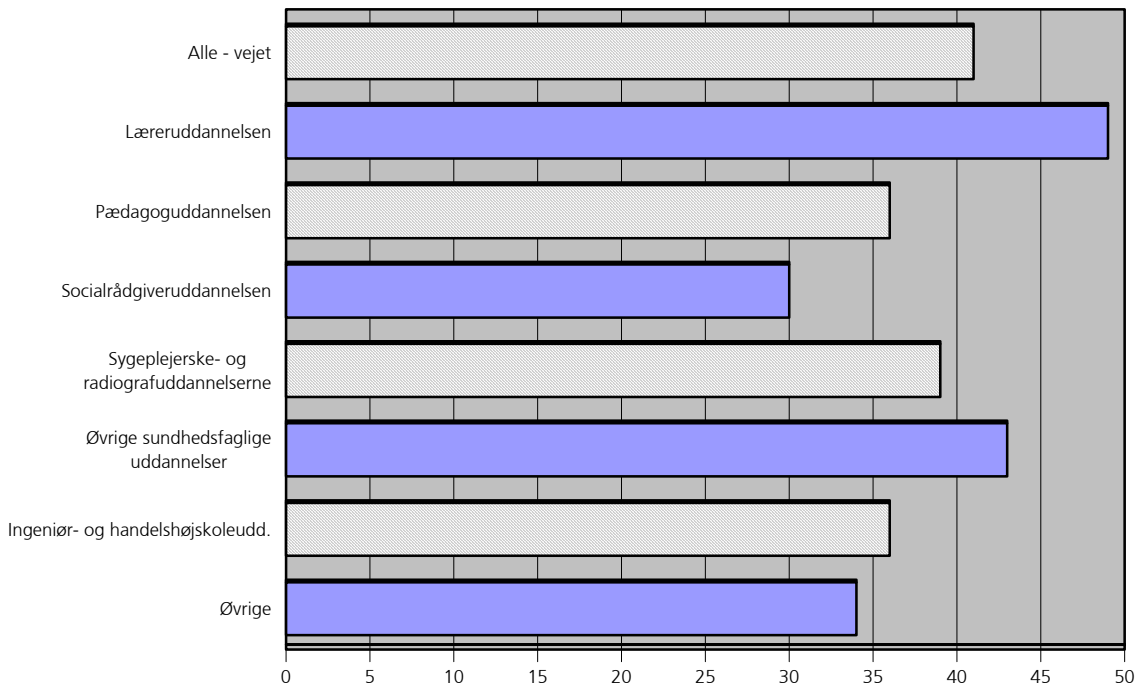
I dette afsnit afdækkes de strukturelle forhold på MVU-institutionerne på baggrund af spørgeskemaundersøgelsen rettet til underviserne samt dens mulige betydning for deltagelsen.

Figur 6
Mindst ét udvalg der arbejder med efter- og videreuddannelse



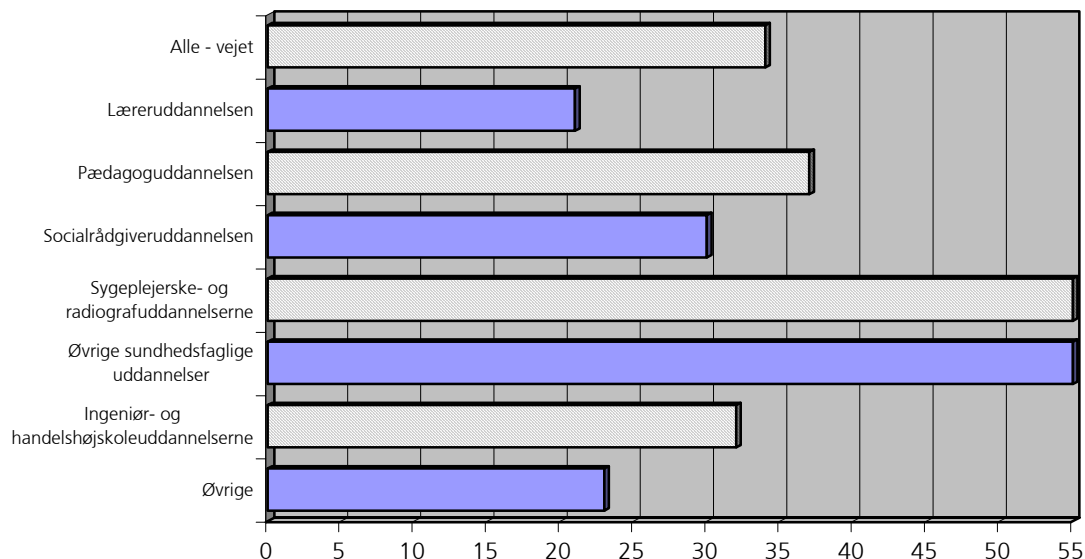
Figur 6 viser at uddannelsesinstitutionerne for de øvrige sundhedsfaglige uddannelser er dem der især har et eller flere udvalg der arbejder med efter- og videreuddannelse (57 %). Gruppen af øvrige MVU-institutioner ligger med 36 % som de eneste signifikant under gennemsnittet.

Figur 7
Mindst én person med ansvar for information om udbuddet af efter- og videreuddannelse



Når det gælder om at have samlet ansvaret for information om udbuddet af efter- og videreuddannelse hos en eller flere personer, er dette mest udbredt på lærerseminarierne (49 %), som er de eneste der skiller sig signifikant ud fra gennemsnittet på denne parameter – jf. figur 7.

Figur 8
Aftalt retningslinjer for kompetenceudvikling, efteruddannelsespolitik eller tilsvarende i samarbejdsudvalg



Underviserne på de sundhedsfaglige områder (55 %) oplever i højere grad end resten at der eksisterer eksplicitte retningslinjer for kompetenceudvikling, efteruddannelse mv. – jf. figur 8. På lærerseminariene (21 %) og de øvrige MVU-institutioner (23 %) er en sådan praksis derimod ikke så udtalt. Det er blevet undersøgt hvorvidt de organisatoriske forhold spiller en rolle i forhold til deltagelsen i efter- og videreuddannelse, og resultatet viser at de generelt ikke spiller nogen signifikant rolle.²⁸ I dette tilfælde har analysefirmaet lavet multivariate statistiske analyser. I rapportens bilag er der gjort rede for metoden.

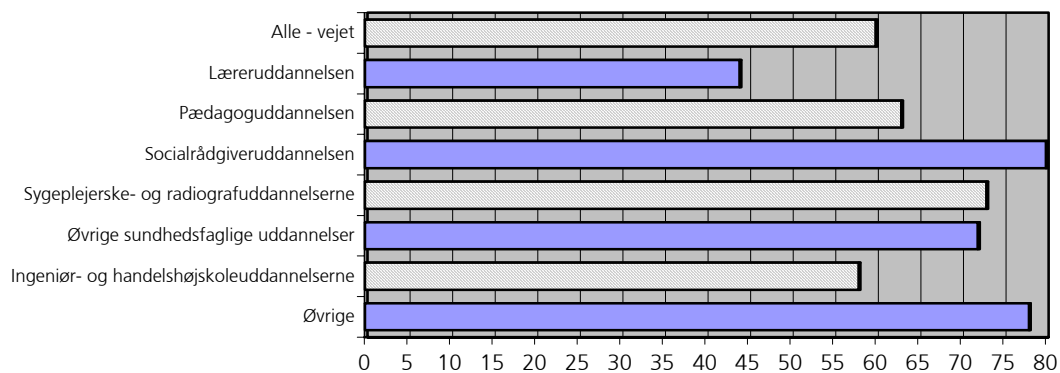
²⁸ Der er mulighed for at studere dette nærmere i tabel 65 og 66 i bilagets afsnit 8.4.

Dog viser undersøgelsen at undervisere der har fuldført en LVU, er mindre tilbøjelige til at deltage i både efter- og videreuddannelse – også når der korrigeres for uddannelsesområde. Det gælder både i forhold til den interne og den eksterne efteruddannelse at en LVU er en signifikant forklaringsfaktor i forhold til både deltagelse og omfanget af deltagelse: Undervisere med en LVU bruger færre dage på efteruddannelse. I forhold til uddannelsesområde ses det at det især er de to sundhedsfaglige uddannelsesområder der skiller sig ud ved at ligge markant over gennemsnittet for deltagelse i videreuddannelse.

Derudover er der den signifikante sammenhæng at hvis der på institutionen er nedsat et eller flere udvalg som arbejder med efter- og videreuddannelse, er sandsynligheden større for at underviserne har deltaget i intern efteruddannelse. Desuden viser undersøgelsen at undervisere fra institutioner der har delegeret ansvaret for at informere om udbuddet af efter- og videreuddannelse til en eller flere personer, i mindre omfang har deltaget i efteruddannelse. Når det gælder aftalte retningslinjer for kompetenceudvikling mv., ses det at undervisere der er tilknyttet institutioner med sådanne aftaler i større omfang deltager i efteruddannelse.

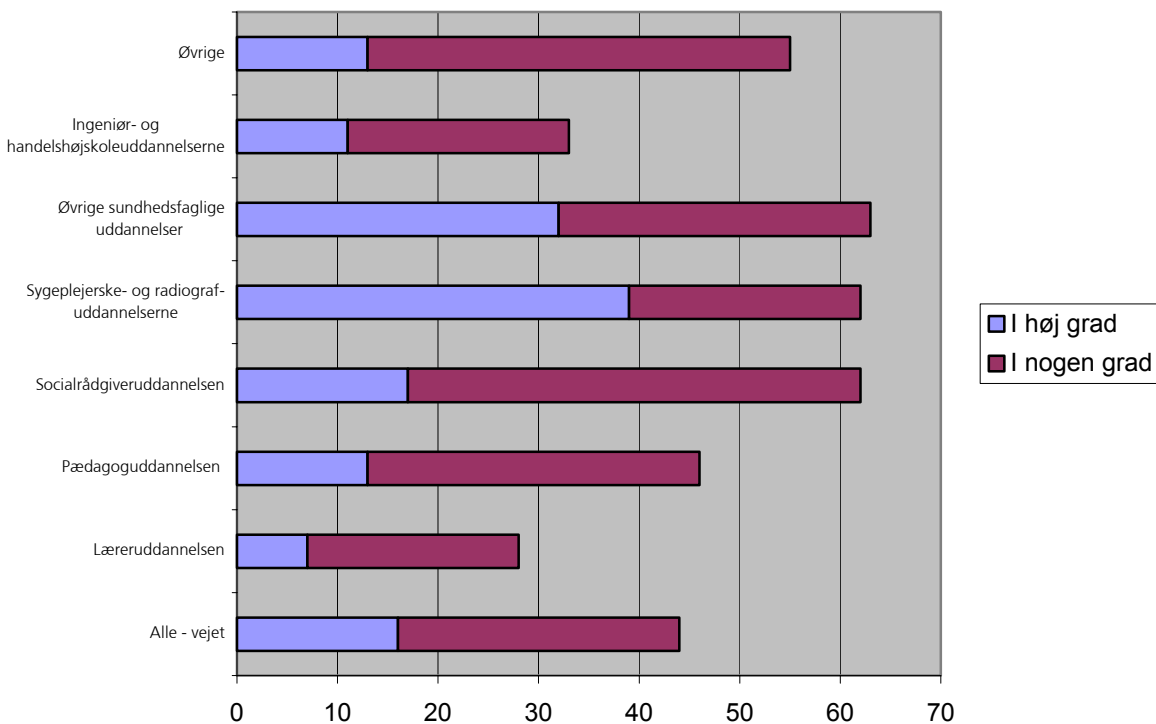
Figur 9 belyser udbredelsen af MUS på de forskellige uddannelsesområder, mens figur 10 belyser i hvilket omfang kompetenceudvikling er en fast bestanddel af MUS.

Figur 9
Deltaget i MUS eller lignende inden for det seneste år



Som det fremgår af figur 9, er der også stor forskel mellem uddannelsesområderne når det gælder deltagelse i MUS eller tilsvarende. De sociale højskoler (80 %) og de øvrige MVU-institutioner (78 %) scorer højest, mens også sygepleje- og radiografskolerne ligger signifikant over gennemsnittet. Underviserne på læreruddannelsen ligger som de eneste signifikant under gennemsnittet.

Figur 10
Procentdel der svarer "ja" til at kompetenceudvikling er en fast bestanddel af MUS



Blandt dem der har deltaget i MUS, er der stor forskel mellem uddannelsesområderne på i hvor høj grad kompetenceudvikling har indgået som fast bestanddel. På lærerseminarierne er det mindst brugt, mens det er mest udbredt på de to sundhedsfaglige uddannelsesområder og på de sociale højskoler.

Deltagelse i efter- og videreuddannelse hænger ikke på nogen signifikant måde sammen med de forhold vedrørende MUS som der er spurgt til i spørgeskemaundersøgelsen.²⁹

²⁹ Der er mulighed for at studere dette nærmere i tabellerne i bilagets afsnit 8.4 om organisatoriske forholds betydning for efter- og videreuddannelse.

5.3 Drøftelser i ekspertpanelet

Et synspunkt på behovet for udvalg er at så længe man ikke har formaliserede krav på området, er det vigtigt at have udvalg. Men på længere sigt er der ikke nødvendigvis brug for udvalg idet man så i højere grad fx vil kunne anvende fælles retningslinjer. I dag har udvalgene ofte en mere politisk funktion når de sætter lys på behovet for efter- og videreuddannelse og forsøger at få flere penge til området. Udvalg kan spille en vigtig rolle i forhold til at få opbakning fra medarbejderne til indsatsen. På den anden side kan en formalisering af kompetenceudvikling på sigt gøre udvalg mindre nødvendige. For så vidt spiller udvalgene en vigtig rolle i en overgangsperiode. Et andet synspunkt betoner dobbeltheden i det at have udvalg: På den ene side kan de være kvalificerende for indsatsen, men på den anden side kan man risikere at det kun er de få mennesker der sidder i et udvalg, der er optaget af efter- og videreuddannelse, og det er ikke gunstigt for institutionen.

På nogle institutioner foretrækker man i stedet for efter- og videreuddannelsesudvalg at det er ledergruppen der fungerer som "udvalg" når det gælder temaer som ressourcetildeling og valg af relevant efter- og videreuddannelse for den enkelte. Dette kan være et led i en strategi ud fra et ledelsessynspunkt om at repræsentative udvalg risikerer at være bremsekodser for nye tiltag. I stedet foretrækker man at det er de enkelte uddannelsesledere der gennemfører MUS med underviserne og på dette grundlag lægger planer for den enkelte.

Efter- og videreuddannelse er et område præget af "alles kamp mod alle", og hvor folk har mange følelser fordi job og fremtid står på spil. Alle er interesserede i det, og der er mange der blander sig selvom de ikke nødvendigvis kan "forvalte det" i et bredere perspektiv. Der er især "hjerteblod" i videreuddannelse, mens efteruddannelse er mindre følsomt. Nogle undervisere er meget optaget af deres egen kompetenceudvikling – uafhængigt af ressourcetildeling. I et institutionsperspektiv må man erkende at man ikke kan opkvalificere et helt lærerkorps, men må prioritere sin indsats. Anvendelse af MUS gør det nemmere at foretage kvalificerede prioriteringer.

Forskellen på undervisernes og ledernes opfattelser kan skyldes at underviserne ikke kan se synlige resultater af fx vedtagne retningslinjer i samarbejdsudvalgene, og for så vidt så panelet det som et kommunikationsproblem som begge parter har en andel i.

Det blev påpeget at de valgte organisatoriske variable i undersøgelsen kan tolkes som et udtryk for en traditionel organisationsopfattelse hvor funktioner og ansvar er tydeligt defineret og eksplicit opdelt, fx at nogle har ansvaret for efter- og videreuddannelse mv. I det omfang at CVU'erne har en mere organisk struktur som udgangspunkt hvor funktioner i højere grad er integreret i det øvrige arbejde, vil besvarelsene have svært ved at afspejle dette. På den anden side blev det anført at CVU'erne måske nok i dag ofte har en mere traditionel opbygning, men at dette kan se

helt anderledes ud om to-tre år. Endelig blev det bemærket at organisationen, fordelingen og kontrollen med de ansattes aktiviteter formentlig ofte hænger sammen med institutionernes størrelse på den måde at de største institutioner typisk har en mere formaliseret organisation.

5.4 Sammenfatning og diskussion

De institutioner som har nedsat et eller flere udvalg der arbejder med efter- og/eller videreuddannelse, har i højere grad aftalt retningslinjer for kompetenceudvikling, efteruddannelsespolitik eller tilsvarende i samarbejdsudvalget. Tilsvarende indgår kompetenceudvikling i højere grad som en fast bestanddel af MUS, og institutionerne samarbejder i højere grad med andre uddannelsesinstitutioner om efter- og videreuddannelse. Desuden er ledelserne på disse institutioner mere tilfredse med udbyttet. Hertil kommer at institutioner der har aftalt retningslinjer for kompetenceudvikling, efteruddannelsespolitik og tilsvarende, i højere grad gør brug af MUS og generelt set er mere tilfredse med efter- og videreuddannelsen. Forhold som de ovenstående der samvarierer, er ikke ensbetydende med at der nødvendigvis er tale om årsagssammenhæng i mere snæver sammenhæng.

Når man sammenligner resultaterne af de to spørgeskemaundersøgelser, ses der store forskelle i andelen af svar på udbredelsen af henholdsvis udvalg, ansvarspersoner og retningslinjer: I alle tre tilfælde er der en langt større andel blandt ledelserne der svarer bekræftende i forhold til underviserne. Forskellen er særligt stor i spørgsmålet om hvorvidt der i samarbejdsudvalget er aftalt retningslinjer for kompetenceudvikling, efteruddannelsespolitik eller tilsvarende. Her svarer 74 % af lederne "ja", mens det kun gælder 34 % af underviserne. En nærliggende forklaring på denne forskel er at mange undervisere ikke har kendskab til de aftaler der er indgået i samarbejdsudvalgene.

Ud fra analyser af de to undersøgelser kan der konstateres en række sammenhænge mellem strukturelle og andre forhold:

- *Hvor mange der deltager i videreuddannelse*, afhænger af uddannelsesområde og hvorvidt man har fuldført en LVU (men ikke af udbredelsen af efteruddannelsesudvalg, ansvarspersoner, retningslinjer, MUS, kompetenceudvikling som fast element i MUS eller af samarbejde mellem institutioner).
- *Antallet af dage der bruges på efteruddannelse*, er større på institutioner der har aftalte retningslinjer for kompetenceudvikling, men mindre på institutioner der har personer med ansvar for at informere om udbuddet.
- *Hvor mange der deltager i efteruddannelse som institutionen selv afholder*, afhænger af uddannelsesområde og hvorvidt der er efteruddannelsesudvalg o.l. (men ikke af udbredelsen af ansvars-

personer, retningslinjer, MUS, kompetenceudvikling som fast element i MUS eller af samarbejde mellem institutioner).

- *Hvor mange der deltager i efteruddannelse som andre end institutionen afholder, afhænger af uddannelsesområde (men ikke af udbredelsen af udvalg, ansvarspersoner, retningslinjer, MUS, kompetenceudvikling som fast element i MUS eller af samarbejde mellem institutioner).*
- *Ledelserne er generelt mere tilfredse med udbyttet af både efter- og videreuddannelse på de institutioner der har efteruddannelsesudvalg, personer med informationsansvar eller aftalte retningslinjer for kompetenceudvikling.*
- *Ledelserne er generelt mere tilfredse med både indholdet og omfanget af efter- og videreuddannelsen på de institutioner der har aftalte retningslinjer for kompetenceudvikling.*

De strukturelle forhold som her er undersøgt, synes således kun i et begrænset omfang at påvirke hvor mange der deltager i efter- og videreuddannelse. Til gengæld ses det at ledelserne generelt opfatter udbyttet af efter- og videreuddannelsen mere positivt på de institutioner hvor de undersøgte strukturelle forhold findes. Aftalte retningslinjer for kompetenceudvikling påvirker ligeledes ledelsernes vurderinger af indhold og omfang i positiv retning samtidig med at det samlede forbrug af dage er større end på de institutioner der ikke har aftalte retningslinjer.

Ekspertpanelet påpeger at selvom ledelserne på institutionerne ser positivt på de undersøgte strukturer, er dette ikke nødvendigvis udtryk for at de ikke også kan være forbundet med diverse risici, herunder fx risikoen for at overvejelser om efter- og videreuddannelse isoleres i et udvalg.

Når man sammenholder ledelsernes svar med underviserens svar, tegner der sig ikke helt det samme billede med hensyn til hvor udbredt MUS er: Det fremgår således af ledelsernes besvarelser at der på 73 % af MVU-institutionerne inden for det seneste år er blevet gennemført MUS eller tilsvarende for alle undervisere, mens andre 19 % har gennemført MUS for nogle undervisere. Kun 8 % angiver at der ikke er gennemført MUS inden for det seneste år med underviserne³⁰. Hertil kommer at det kan konstateres at kompetenceudvikling som hovedregel er en fast bestanddel af MUS.³¹

³⁰ De ledelser der svarer "nej", befinder sig alle inden for læreruddannelsen, pædagoguddannelsen eller øvrige sundhedsfaglige uddannelser, og i forhold til disse områder drejer det sig om mindretal i størrelsesordenen 13-16 % af institutionerne på det pågældende uddannelsesområde.

³¹ Der er ingen der svarer "slet ikke" til spørgsmål 18. 2 % svarer "i mindre grad", og 16 % svarer dog "i nogen grad". Læreruddannelsen ligger noget lavere end de øvrige uddannelser på dette spørgsmål idet kun 67 % svarer at der i høj grad er fokus på kompetenceudviklingen. Se tabel 48 i bilaget.

I forhold til dette billede må det overraske at det kun er 60 % af underviserne der svarer at de har deltaget i MUS inden for det seneste år. Læreruddannelsen ligger her lavest idet kun 44 % af underviserne svarer at de har deltaget i MUS inden for det seneste år. Når det hertil lægges at det kun er 7 % af underviserne der svarer "i høj grad", og 21 % der svarer "i nogen grad" på at kompetenceudvikling er en fast bestanddel af MUS, tegner der sig et billede af at det mere er undtagelsen end reglen at underviserne deltager i MUS med fokus på kompetenceudvikling.

Ved hjælp af krydkørsler på materialet i underviserundersøgelsen, kan det konstateres at deltagelse i MUS ikke på nogen signifikant måde påvirker hverken i hvilket omfang underviserne deltager i efter- og videreuddannelse eller omfanget af deltagelsen målt i antal dage. Når man derimod på grundlag af ledelsesundersøgelsen sammenligner de institutioner der har gennemført MUS med alle undervisere, med de institutioner der kun har gennemført MUS med nogle undervisere, ses det at ledelserne gennemgående er mere tilfredse med udbyttet af både efter- og videreuddannelse og mener denne i højere grad gør underviserne i stand til at takle de opgaver som arbejdet indebærer. Dette kan hænge sammen med at MUS giver ledelsen en bedre mulighed for i højere grad at styre efter- og videreuddannelsesindsatsen så den falder sammen med skolens overordnede mål og ledelsens prioriteringer af indsatsen.

Kapitel 6 belyser strukturelle forhold der vedrører den enkelte institutions størrelse og samarbejdsrelationerne mellem institutionerne med henblik på hvad de betyder for efter- og videreuddannelsen. Det drejer sig om følgende tre forhold:

- Omfanget af institutionernes *samarbejde* med andre uddannelsesinstitutioner om efter- og videreuddannelse, og hvis der er et samarbejde, inden for hvilke områder dette samarbejde foregår.
- Omfanget af *CVU-dannelsen* som en formaliseret form for samarbejde og set som et rammevilkår for efter- og videreuddannelse.
- *Institutionsstørrelsens* betydning for efter- og videreuddannelse.

I forhold til samarbejdet med andre uddannelsesinstitutioner og CVU-dannelsen undersøges det om der er systematiske forskelle mellem uddannelsesområderne.

Der er i spørgeskemaet rettet til ledelserne blevet spurgt til evt. CVU-medlemskab m.m. fordi EVA fandt det sandsynligt at dette kunne hænge sammen med efter- og videreuddannelsesaktiviteterne på institutionerne på flere måder: Dannelsen af CVU'er betyder på den ene side nye vilkår og muligheder, men betyder samtidig i alt fald i en startfase at mange ressourcer skal anvendes til selve omstruktureringen. Det er derfor ikke på forhånd givet hvordan et CVU-medlemskab umiddelbart påvirker efter- og videreuddannelsen.

Med hensyn til hvorvidt deltagelse i et CVU har indflydelse på efter- og videreuddannelse, må der skelnes mellem årsagssammenhænge og samvarians. Eksempelvis kan de institutioner der går ind i et CVU, være særligt entusiastiske i forhold til efter- og videreuddannelse, og samtidig kan deltagelsen i CVU stimulere indsatsen inden for kompetenceudvikling. I forhold til de forskellige sammenhænge der er konstateret, er der ikke taget stilling til evt. årsagssammenhænge. Hvis det således ikke fremgår eksplicit at der er tale om årsagsrelationer, vil der være tale om samvarians.

Da deltagelse i et CVU kan tænkes i et vist omfang at erstatte samarbejde mellem af hinanden uafhængige institutioner, har EVA kortlagt omfanget af henholdsvis samarbejde uden for CVU-regi og CVU-samarbejdet med følgende resultat:

- 46 er med i et CVU og samarbejder herudover med andre uddannelsesinstitutioner om efter- og videreuddannelse.
- 31 er med i et CVU, men samarbejder *ikke* herudover med andre uddannelsesinstitutioner om efter- og videreuddannelse.
- 20 er *ikke* med i et CVU, men samarbejder med andre uddannelsesinstitutioner om efter- og videreuddannelse.
- 8 er *ikke* med i et CVU og samarbejder *ikke* herudover med andre uddannelsesinstitutioner om efter- og videreuddannelse.

Hvor 60 % af CVU-institutionerne samarbejder med andre institutioner (uden for pågældende CVU) om efter- og videreuddannelse, gælder dette for 71 % af de øvrige. Dette kan bekræfte at samarbejde inden for CVU i et vist omfang erstatter samarbejde med andre institutioner, og det kan være påvirket af at mange af de institutioner der tidligere samarbejdede, har kanaliseret deres samarbejde ind i CVU-regi.

EVA har kun i begrænset omfang sammenlignet CVU- og ikke-CVU-institutioner. Det er der to grunde til: Dels er CVU'erne trods alt så nye at mange af de besvarelser EVA har fået, i højere grad afspejler den virkelighed der fandtes på institutionerne før de gik ind i et CVU, end de afspejler forhold der har med CVU-konstruktionen som sådan at gøre. Antallet af institutioner der ikke er med i et CVU, er forholdsvis begrænset. Hertil kommer at der siden indsamlingen af undersøgelses data i foråret 2002 er blevet endnu færre. Afsnittet om CVU skal derfor i højere grad ses som en beskrivelse af nogle forhold der dækker det meste af MVU-sektoren.

6.1 Spørgeskema til ledelserne om samarbejde

Tabel 15 omhandler den enkelte institutions samarbejde med andre uddannelsesinstitutioner om efter- og videreuddannelse på forskellige områder.

Tabel 15
Samarbejde med andre uddannelsesinstitutioner – i procent

	N	Sp.19: Svaret "ja" til at man samarbejder med andre uddannelsesinstitutioner (dog ikke institutioner i det samme CVU) om efter- og videreuddannelse.	Sp. 20: Hvis "ja" til sp. 19: Inden for hvilke områder samarbejder I? Procentdel af institutioner der har svaret "ja".				
			Finansielt samarbejde	Planlægning	Fælles udbud af kurser	Afholdelse af kurser	Samarbejdsaftaler/netværksamarbejde uden for CVU
Ernærings-, husholdnings- og håndarbejdsuddannelserne	7	43	0	29	14	14	29
Læreruddannelsen	18	72	33	39	61	61	56
Pædagoguddannelsen	31	48	19	23	35	35	35
Socialrådgiveruddannelsen	3	100	0	67	67	67	67
Sygeplejerske- og radiografuddannelserne	21	76	33	71	57	62	48
Øvrige sundhedsfaglige uddannelser	17	59	35	41	29	29	47
Ingeniør- og handelshøjskoleuddannelser	5	80	20	60	80	60	60
I alt	102	64	26	47	46	49	47

Af institutionerne svarer de 64 % "ja" til at de samarbejder med andre uddannelsesinstitutioner om efter- og videreuddannelse *uden for CVU-regi*. Omfanget varierer dog med uddannelsen. På ernærings-, husholdnings-, håndarbejdsseminarierne samarbejder 43 %, mens det gælder 48 % af institutionerne på pædagoguddannelsen. Institutionerne på læreruddannelsen samarbejder i 72 %'s tilfælde, og 80 % af ingeniør- og handelshøjskolerne samarbejder også. Tre sociale højskoler angiver alle at de samarbejder med andre institutioner om efter- og videreuddannelse.

Institutionerne samarbejder især i forhold til planlægning, fælles udbud og afholdelse af kurser, mens der i mindre grad samarbejdes om finansielle forhold. Knap halvdelen af de adspurgte institutioner har egentlige samarbejdsaftaler eller deltager i netværksamarbejde. Der er dog stor forskel på udbredelsen af forskellige typer samarbejde i forhold til type uddannelse: Hvor fx 33 % af

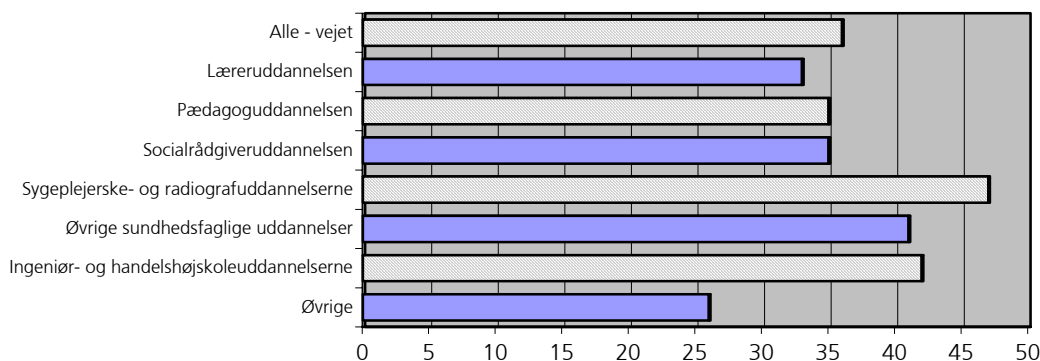
de institutioner der udbyder læreruddannelse eller sundhedsfaglige uddannelser, samarbejder på det finansielle område, forekommer dette slet ikke blandt de institutioner der udbyder ernærings-, husholdnings- og håndarbejdsuddannelse samt på socialrådgiveruddannelsen. På sygeplejeuddannelserne samarbejder 71 % af institutionerne om planlægning, mens dette kun gælder for 39 % af lærerseminarierne og for 23 % af pædagogseminarierne.

Samarbejde om fælles udbud eller afholdelse af kurser er ikke almindeligt blandt ernærings-, husholdnings- og håndarbejdsuddannelserne, mens omvendt 61 % af institutionerne på læreruddannelsen har samarbejde om fælles udbud og afholdelse af kurser. Endelig samarbejder et flertal af institutionerne inden for ingeniør- og handelshøjskoleuddannelserne og de øvrige MVU på alle områder, undtagen det finansielle.

6.2 Spørgeskema til underviserne om samarbejde

Figur 11 viser udbredelsen, ifølge underviserne, af samarbejde på institutionsniveau om efter- og videreuddannelse i forhold til uddannelsesområder.

Figur 11
Procender der svarer bekræftende vedr. samarbejde med andre uddannelsesinstitutioner om efter-/videreuddannelse



Med hensyn til at samarbejde med andre uddannelsesinstitutioner (eksklusive øvrige institutioner i et eventuelt CVU) om efteruddannelse og/eller videreuddannelse forekommer dette hyppigere på sygepleje- og radiografskolerne idet 47 % af underviserne svarer bekræftende på at der er et samarbejde, og det er signifikant over gennemsnittet. De "øvrige" MVU-institutioner ligger som eneste hovedområde signifikant lavere end gennemsnittet. Ud over at samarbejde således varierer i forhold til uddannelsesområde, kan det konstateres at deltagelse i efter- og videreuddannelse ikke hænger signifikant sammen med samarbejde.

6.3 CVU-dannelsen

Undersøgelsen viser at 74 % af MVU-institutionerne i foråret 2002 var en del af et CVU. Kun omkring hver femte institution var hverken en del af et CVU på daværende tidspunkt eller havde planer om at blive det inden for det næste år. Omkring hver tredje af CVU'erne er betingede, mens dobbelt så mange er ubetingede. Endelig svarer omkring to tredjedele "ja" til at det CVU de er en del af, er et kerne-CVU³². Betydningen af begreberne betinget – og ubetinget – samt kerne-CVU er uddybet i rapportens bilag.

Når man sammenligner uddannelsesområderne, ses der en forskellig udbredelse af CVU-tilknytningen, som er størst blandt lærer- og pædagogseminarier samt gruppen af øvrige sundhedsfaglige uddannelser. Med hensyn til hvorvidt tilknytningen er betinget eller ubetinget, er der det mønster at næsten alle sygeplejeinstitutioner og øvrige sundhedsfaglige institutioner er med i ubetingede CVU'er, mens flertallet af lærer- og pædagogseminarier er med i betingede CVU'er. Og med hensyn til udbredelsen af kerne-CVU'er er det store flertal af lærer- og pædagogseminarier med i et kerne-CVU, mens det kun gælder et mindretal af sygeplejeskolerne og de øvrige sundhedsinstitutioner.

Der er i alt kun tre institutioner der har svaret at de har planer om inden for det næste år at blive en del af et CVU. Dette gælder således to ud af seks ernærings- og husholdningsseminarier, der, hvis planerne bliver realiseret, indebærer at næsten alle institutionerne på dette område vil være tilknyttet et CVU.

Selvom CVU-konstruktionen er forholdsvis ny, har EVA i denne undersøgelse ønsket at få belyst om der i forhold til efter- og videreuddannelsen kan konstateres forskelle. Og resultaterne viser at der på flere områder kan tegnes forskellige billeder af henholdsvis CVU-institutionerne og ikke-CVU-institutionerne.

³² Se tabeller i bilagets afsnit 8.

Det generelle billede der kan tegnes på baggrund af undersøgelsen, er følgende: CVU-institutionerne har i gennemsnit 34 fastansatte undervisere over for 26 fastansatte undervisere på ikke-CVU-institutionerne, og CVU-institutionernes undervisere har oftere en uddannelse på LVU-niveau. Hvor der er nogenlunde lige mange med og uden en LVU på ikke-CVU-institutionerne, så er der på CVU-institutionerne 1, 5 gange så mange med en LVU som uden. Der er desuden forskel på hvor stor en andel af fastlærergruppen som lederne mener mangler tilfredsstillende undervisningsmæssige kvalifikationer. Denne andel er dobbelt så stor på ikke-CVU-institutionerne.

Det er væsentligt at bemærke at forholdet mellem CVU-institutioner og ikke-CVU-institutioner ikke entydigt kan henføres til om institutionen er eller ikke er del af et CVU. Forskellene afspejler muligvis også at de institutioner der ikke er del af et CVU, kan være institutioner der varetager et mindre uddannelsesområde, eller institutioner der har særlige vilkår. I begge tilfælde er institutionen muligvis så særegen at en integration i et CVU bliver mindre tillokkende for såvel institutionen selv som de andre institutioner den skulle integreres med.

6.4 Spørgeskema til ledelserne om institutionsstørrelse

Dette afsnit omhandler institutionsstørrelsen – målt ved antallet af fastansatte undervisere. Hensigten er at afdække eventuelle sammenhænge mellem denne og organiseringen, tilfredsheden med omfanget og indholdet samt vurderinger af udbytte og behov.³³ Respondenterne skulle i spørgsmål 8 angive antallet af fastansatte undervisere henholdsvis med og uden en afsluttet LVU. Det er disse tal der summeret er brugt som mål for institutionens størrelse. Det samlede antal svar er herefter delt op i kvartiler og dernæst krydset med spørgsmål 14-29 for herigennem at få et indtryk af hvilken rolle institutionsstørrelsen spiller i forhold til disse spørgsmål. Et uddrag af resultaterne ses af de følgende tabeller. 1. kvartil er de 25 % mindste institutioner, og 4. kvartil er de 25 % største.

³³ *Sammenhænge mellem spørgsmål 10-13, der belyser omfanget af og udgifterne til efter- og videreuddannelse, er ikke blevet sammenholdt med institutionsstørrelsen.*

Tabel 16**Variationer i svar på organisatoriske spørgsmål i forhold til antallet af fastansatte undervisere på institutionen – i procent**

	1. kvartil	2. kvartil	3. kvartil	4. kvartil	I alt	N
Ja til sp. 14: "Er der nedsat et eller flere udvalg ...?"	59	46	56	56	57	105
Ja til sp. 15: "Er der en eller flere personer med ansvar for information om udbuddet ...?"	78	68	82	89	79	106
Ja til sp. 16: "Er der i samarbejdsudvalget aftalt retningslinjer for...?"	74	64	74	77	72	105
"Ja, for alle undervisere" til sp. 17: "Er der inden for det seneste år gennemført MUS eller tilsvarende?"	82	79	74	59	74	106
"Ja, men kun for nogle undervisere" til sp. 17: "Er der inden for det seneste år gennemført MUS eller tilsvarende?"	14	13	11	33	18	106
"I høj grad" til sp. 18: "Indgår kompetenceudvikling som en fast bestanddel af MUS?"	89	83	75	75	81	98
Ja til sp. 19: "Samarbejder I med andre uddannelsesinstitutioner ...?"	57	48	67	77	63	106

Det ses af tabellen at der kun er mindre organisatoriske forskelle i forhold til institutionstørrelsen, dog er der en tendens til at de største institutioner i lidt højere grad har personer med ansvar for information om udbuddet af efteruddannelse, men i ringere grad har gennemført MUS for alle undervisere. Kompetenceudvikling er i højere grad en fast bestanddel af MUS på de mindre institutioner, mens de største institutioner i højere grad samarbejder med andre uddannelsesinstitutioner.

Tabel 17**Variationer i svar på spørgsmål om tilfredshed med omfanget af efter- og videreuddannelse i forhold til antallet af fastansatte undervisere på institutionen – i procent**

	1. kvartil	2. kvartil	3. kvartil	4. kvartil	I alt	N
Svarer "tilstrækkeligt" eller "overvejende tilstrækkeligt" til sp. 21: "Hvordan vurderer du generelt omfanget af efteruddannelse ...?"	79	84	93	92	87	106
Svarer "tilstrækkeligt" eller "overvejende tilstrækkeligt" til sp. 22: "Hvordan vurderer du generelt omfanget af videreuddannelse ...?"	54	76	92	83	76	103

Tabellen viser at tilfredsheden med omfanget af såvel efteruddannelse som videreuddannelse er større på de store institutioner sammenlignet med de mindre institutioner. Især er de mindste institutioner den mindst tilfredse gruppe i forhold til omfanget af videreuddannelse.

Tabel 18**Variationer i svar på spørgsmål om tilfredshed med indholdet af efter- og videreuddannelse i forhold til antallet af fastansatte undervisere på institutionen – i procent**

	1. kvartil	2. kvartil	3. kvartil	4. kvartil	I alt	N
Svarer "i høj grad" eller "i nogen grad" til sp. 23: "I hvilken grad vurderer du at de <u>efteruddannelsesaktiviteter som institutionen afholder</u> , gør lærerne i stand til at takle de aktuelle opgaver?"	67	62	88	96	79	95
Svarer "i høj grad" eller "i nogen grad" til sp. 24: "I hvilken grad vurderer du at de <u>efteruddannelsesaktiviteter som andre end institutionen afholder</u> , gør lærerne i stand til at takle de aktuelle opgaver?"	89	76	93	85	86	105
Svarer "i høj grad" eller "i nogen grad" til sp. 25: "I hvilken grad vurderer du at de <u>videreuddannelsesaktiviteter lærerne deltager i</u> , gør lærerne i stand til at takle de aktuelle opgaver?"	97	92	93	92	93	104

Tabellen viser en tendens til at de største institutioner er mere tilfredse med de efteruddannelsesaktiviteter som institutionen selv afholder, mens tilfredsheden med de efteruddannelsesaktiviteter som andre afholder, ikke synes at hænge nævneværdigt sammen med størrelsen.

Der kan ikke konstateres et tydeligt mønster med hensyn til institutionsstørrelse på den ene side og fx vurderinger af institutionens *udbytte* af efteruddannelse på den anden side. Ofte ligger de mindste og de største institutioner faktisk tættere på hinanden end "nabo-kvartilerne". Det gælder fx i vurderingerne af institutionernes udbytte af efteruddannelsen i forhold til udvikling af undervisernes personlige kompetencer, hvor henholdsvis 85 % af de største institutioner og 81 % af de mindste institutioner svarer "tilfredsstillende" eller "overvejende tilfredsstillende", mens henholdsvis 73 % i 3. kvartil og kun 48 % i 2. kvartil gør dette. Der kan således godt være en sammenhæng mellem institutionsstørrelse og efteruddannelsen uden at denne er "ligefrem proportional".

6.5 Drøftelser i ekspertpanelet

Der er tilsyneladende en blindhed over for samarbejdet mellem lærerseminarierne idet kun 72 % har svaret at de samarbejder med andre institutioner. Lærerne har nemlig en fælles organisation hvor der samarbejdes mellem bestyrelser, rektorer og fagforening. Der burde således være 100 % der samarbejder, men det er tilsyneladende ikke alle rektorer der har tænkt det med da de udfyldte spørgeskemaet.

Tilsvarende foregår der inden for sundhedsområdet en fælles planlægning af efter- og videreuddannelse, hvorfor der også her burde være 100 % der svarede "ja". På ingeniørhøjskolerne findes Ingeniøruddannelsernes Pædagogiske Netværk, der tilrettelægger fælles pædagogisk efteruddannelse, hvilket kan forklare at fire ud af fem respondenter inden for denne gruppe af uddannelser har svaret bekræftende til tværinstitutionelt samarbejde.

Omvendt på pædagogseminarierne, hvor der tidligere var en fælles organisation – der dog ikke kunne "hænge sammen". Derfor har man skabt nye samarbejdsformer om blandt andet kompetenceudvikling for undervisere. Og disse mere uformelle ad hoc-samarbejdsformer findes ifølge tallene således på omkring halvdelen af pædagogseminarierne.

Den primære grund til forskellen i ledernes og undervisernes syn på samarbejdsrelationer med andre institutioner skyldes ifølge panelet primært at underviserne ikke selv har tænkt i de mange former for samarbejde der er. En anden forklaring er at der ikke tidligere er sket så meget på dette område, hvorfor underviserne ikke er opmærksomme eller interesserer sig herfor. En tredje forklaring er at der kan være uklarhed om definitionen af samarbejde: Hvor meget kræves der før det

kan betegnes som samarbejde? Endnu en forklaring kan være at samarbejdet primært finder sted på ledelsesniveau, eller at samarbejdet er usynligt og opfattes som en selvfølge. Generelt fandt panelet det ikke problematisk at synspunkterne er så forskellige.

I forhold til hvordan samarbejdet influerer på udbuddet og kvaliteten af kurser og økonomien bag, var der generel enighed om at samarbejde også på tværs af uddannelsesområder giver et langt bedre uddannelsesudbud og samtidig styrker økonomien. Der var enighed om at der ligger et stort uudnyttet potentiale i tværgående udbud, herunder ikke mindst muligheden for en synergieffekt i relation til kompetenceeffekten. Der blev desuden peget på behovet for national koordinering, og panelet opfattede ministerielle initiativer i den forbindelse som positivt.

Der er en række forskellige forhold omkring CVU-dannelsen som hænger sammen med hvilket uddannelsesområde der er tale om. Der gælder fx det særlige forhold for sygeplejerskolerne at det er amterne der bestemmer om de skal gå ind i et CVU, og der er store sygeplejerskoler der har fået pålagt ikke at indgå i et CVU fordi amterne ønsker andre samarbejdsrelationer. På ingeniøruddannelserne gør der sig det særlige forhold gældende at uddannelserne også udbydes på universiteterne. Ingeniørhøjskolerne konkurrerer således med universiteterne uden at de dog får det samme tilskud. Denne konkurrencesituation presser ingeniørhøjskolerne til at tilslutte sig CVU'er for at kunne udvikle sig og få adgang til forskningsressourcer.

CVU-samarbejdet skaber en større intern konkurrence, der kan være positiv når den skærper motivationen i ledelsen og hos den enkelte underviser. Fx når underviserne på pædagoguddannelsen ønsker at opnå samme formelle uddannelsesniveau som underviserne på læreruddannelsen. Der er positive erfaringer med tværgående samarbejde inden for CVU, fx med de ansatte på sygeplejerskeuddannelsen som tredje part i et samspil mellem ansatte på pædagog- og læreruddannelsen.

Et positivt perspektiv for det tværgående samarbejde er kombinationsuddannelser, fx kombinationer af sygeplejerskeuddannelsen og den nyeste teknologi på sundhedsområdet. Kombinationsuddannelser kan gøre uddannelserne mere attraktive for unge mennesker. Et andet eksempel der p.t. er under overvejelse på CVU Vita, er etableringen af en kombination af sygepleje og økonomi. Alene udvalgsarbejdet har været gensidigt kvalificerende.

At de mindste og de største institutioner nu og da ligner hinanden mere i deres svar end de hver især gør i forhold til de mellemstore institutioner, kan hænge sammen med at kompetenceudviklingen ofte er mere synlig på små institutioner og på de store institutioner hvor der arbejdes i mindre enheder.

De små institutioners tættere miljø betyder at man ofte kender hinanden bedre, og hvis de største institutioner er opdelt fx i en række mindre institutter, kan de have et miljø der minder om den lille institutions. Det er dog ikke nødvendigvis størrelsen på institutionen – målt som antallet af undervisere – der har størst betydning for indsatsen i forhold til kompetenceudviklingen. Komplexiteten – fx i form af hvor mange uddannelser en institution har – kan være en lige så vigtig variabel.

6.6 Sammenfatning og diskussion

Et flertal på 64 % af ledelserne svarer "ja" til at institutionen samarbejder med andre uddannelsesinstitutioner om efter- og videreuddannelse uden for CVU-regi om end omfanget varierer med uddannelsen. I modsætning hertil er det kun 36 % af underviserne der svarer "ja" til at der finder et sådant samarbejde sted. Den store forskel kan skyldes at samarbejdet mellem institutionerne ikke er særligt synligt, eller at samarbejdet primært finder sted på ledelsesplan.

Hertil kommer den "blindhed" som ekspertpanelet gør opmærksom på, idet omfanget af samarbejdet i kraft af forskellige eksisterende formelle strukturer ikke fuldt ud genspejles i ledelsernes svar. Det kan skyldes at ledelserne kun bekræfter at der finder et samarbejde sted når det har et vist volumen eller på en mere direkte måde involverer den enkelte institution.

Der kan ikke påvises signifikante sammenhænge mellem underviserens stillingtagen til udbredelsen af samarbejdet mellem institutionerne på den ene side og hvorvidt underviserne deltager i efter- og videreuddannelse og omfanget af deres deltagelse målt i antal dage på den anden side. Men selvom der således ikke kan påvises en mere kvantitativ sammenhæng mellem institutions-samarbejde og aktivitetsniveau, kan man forestille sig at samarbejdet influerer på både kvaliteten af de udbudte kurser m.m. og økonomien bag.

I afsnittet om institutionsstørrelser viste undersøgelsen at de mindste institutioner var den mindst tilfredse gruppe i forhold til omfanget af videreuddannelse, og omvendt en tendens til at de største institutioner var mest tilfredse med de efteruddannelsesaktiviteter som institutionen selv afholder. Dette peger på at institutionens størrelse og dermed det volumen som det faglig-pædagogiske miljø på institutionen har, spiller en væsentlig rolle for den efter- og videreuddannelse der på den ene side kan udbydes lokalt og på den anden side efterspørges eksternt: Hvor de store institutioner har flere muligheder for intern kompetenceudvikling, er de små institutioner mere afhængige af eksternt uddannelse og herunder ikke mindst videreuddannelse i eksternt regi.

At det store flertal af MVU-institutioner i dag er med i CVU'er, gør CVU-konstruktionen til et generelt vilkår for sektoren. Der er en tendens til at de forholdsvis få institutioner der står uden for, især er mindre institutioner og institutioner der udbyder uddannelser som kun udbydes på en enkelt eller på få institutioner³⁴. I kapitel 8 i rapporten vil den betydning CVU-dannelsen kan få for behovet for efter- og videreuddannelse blive taget op igen.

³⁴ Jf. fx de fire institutioner der udbyder uddannelser som ikke indgår i undersøgelsens hovedgrupper, se afsnit 2.8 i rapportens bilag.

7 Tilfredshed med indhold og udbytte

Dette kapitel belyser tilfredsheden med indholdet og udbyttet af efter- og videreuddannelsen, herunder i hvilket omfang der er tale om systematiske forskelle uddannelsesområderne imellem.

De spørgsmål der handlede om "tilfredshed med indholdet", var formuleret som hvordan respondenterne vurderede at de afholdte aktiviteter gjorde læreren i stand til at takle de aktuelle opgaver. Dermed blev indholdsvurderingen knyttet sammen med anvendeligheden af det lærte i forhold til lærernes aktuelle opgaver. På den måde forsøger disse spørgsmål at indfange såvel relevansen som effekten i forhold til indholdet i den afholdte efter- og videreuddannelse.

Ledelserne og underviserne blev spurgt om deres vurdering af udbyttet af efter- og videreuddannelsen i forhold til dels udviklingen af undervisernes faglige, undervisningsmæssige og personlige kompetencer, dels effekten på undervisning og andre jobfunktioner.

7.1 Spørgeskema til ledelserne

Ledelserne vurderer generelt indholdet af såvel efteruddannelses- som videreuddannelsesaktiviteterne meget positivt. Således var 78 % i høj grad eller i nogen grad tilfredse med indholdet af de efteruddannelsesaktiviteter som institutionen selv afholder, og 88 % i høj grad eller i nogen grad tilfredse med indholdet af de efteruddannelsesaktiviteter som andre afholder, mens 95 % i høj grad eller i nogen grad er tilfredse med indholdet af de videreuddannelsesaktiviteter som lærerne deltager i.³⁵

Der er dog forskelle med hensyn til graden af tilfredshed afhængigt af uddannelsesområde: Hvor næsten alle inden for de fleste uddannelsesområder i høj grad eller i nogen grad er tilfredse med indholdet af de efter- og videreuddannelsesaktiviteter som lærerne deltager i, så er der 25 % der i mindre grad er tilfredse med både den interne og eksterne efteruddannelse på ingeniør- og han-

³⁵ I tabellerne i bilagets afsnit 8.5 er der mulighed for at studere tallene nærmere.

delshøjskolerne, og 25 % som i mindre grad er tilfredse med indholdet af den efteruddannelse institutionen selv afholder på de øvrige sundhedsuddannelser.

De følgende to tabeller handler om hvordan *udbyttet* af henholdsvis efteruddannelse og videreuddannelse vurderes i forhold til undervisernes faglige, undervisningsmæssige og personlige kompetencer samt effekten på undervisningen og jobfunktioner der ikke er direkte knyttet til undervisningen.

Tabel 19
Hvordan vurderer du institutionens udbytte af efteruddannelse? – i procent³⁶

	Tilfredsstillende	Overvejende tilfredsstillende	Overvejende utilfredsstillende	Utilfredsstillende	Ved ikke	I alt	Manglende svar	I alt	N
Udviklingen af undervisernes:									
- faglige kompetencer	31	56	6	1	6	98	2	100	108
- undervisningsmæssige kompetencer	17	59	7	2	12	97	3	100	108
- personlige kompetencer	23	46	7	1	19	96	4	100	108
Effekten på:									
- undervisningen	17	61	6	1	13	97	3	100	108
- jobfunktioner der <i>ikke</i> direkte er knyttet til undervisningen	14	48	5	0	29	95	5	100	108

Det fremgår af tabellen at et stort flertal af ledelserne vurderer at udbyttet af efteruddannelsen er tilfredsstillende eller overvejende tilfredsstillende – især i forhold til udvikling af de faglige kompetencer. På alle områderne er det under ti procent der vurderer udbyttet som utilfredsstillende eller overvejende utilfredsstillende. Gruppen der svarer "ved ikke", er meget forskellig afhængigt af hvilke kompetencer der spørges til: I forhold til de jobfunktioner der ikke direkte knytter an til undervisningen, kan forklaringen være at erfaringerne med den form for efter- og videreuddannelse er begrænsede. Og med hensyn til udvikling af undervisernes personlige kompetencer, hvor hver femte leder svarer "ved ikke", kan det hænge sammen med at det kan være vanskeligt at tage stilling til.

³⁶ Jf. spørgsmål 26 i spørgeskemaet.

Tabel 20**Hvordan vurderer du institutionens udbytte af videreuddannelse? – i procent³⁷**

	Til- freds- stil- lende	Over- vejende tilfreds- stillende	Over- vejende util- fredsstil- lende	Util- fredsstil- lende	Ved ikke alt	I alt	Mang- lende svar	I alt	N
Udviklingen af undervisernes:									
- faglige kompetencer	53	37	1	0	6	96	4	100	108
- undervisningsmæssige kompetencer	32	44	5	2	12	94	6	100	108
- personlige kompetencer	35	39	4	1	17	95	5	100	108
Effekten på:									
- undervisningen	32	48	3	1	12	96	4	100	108
- jobfunktioner der <i>ikke</i> direkte er knyttet til undervisningen	20	39	6	0	28	93	7	100	108

Som det ses af tabellen, vurderes udbyttet af videreuddannelsen generelt at være tilfredsstillende eller overvejende tilfredsstillende – og endog lidt højere grad end tilfældet var angående efteruddannelse. Igen er tilfredsheden størst hvad angår udviklingen af de faglige kompetencer. Der er igen flest der svarer "ved ikke" når der spørges til jobfunktioner som ikke direkte er knyttet til undervisningen samt undervisernes personlige kompetencer, og modsat mindst når der spørges til undervisernes faglige kompetencer.

Det generelle billede i forhold til både *efter- og videreuddannelse* er at størstedelen af respondenterne enten svarer "tilfredsstillende" eller "overvejende tilfredsstillende" uanset uddannelse. I forhold til alle kategorierne er det under 10 % der svarer "utilfredsstillende" eller "overvejende utilfredsstillende". Den største relative utilfredshed der kan spores i forhold til udbyttet af *efteruddannelse* med henblik på udvikling af undervisernes kompetencer, er i forhold til de personlige kompetencer inden for gruppen af "øvrige", hvor to ud af seks har svaret "overvejende utilfredsstillende". For de øvrige sundhedsuddannelser har 12 % af institutionerne svaret "utilfredsstillende". Den største relative utilfredshed ses i forhold til effekten på undervisningen af undervisernes *efteruddannelse* på pædagoguddannelsen, hvor 13 % (= 4) svarer "overvejende utilfredsstillende".

³⁷ Jf. spørgsmål 27 i spørgeskemaet.

Der ses ikke nogen utilfredshed på over 10 % i forhold til *videreuddannelse* med henblik på udvikling af undervisernes faglige og personlige kompetencer. Den største relative utilfredshed der kan ses i forhold til videreuddannelse er med henblik på udvikling af undervisernes undervisningsmæssige kompetencer, hvor henholdsvis to ud af 18 og to ud af 17 institutioner på henholdsvis læreruddannelsen og de øvrige sundhedsuddannelser svarer "overvejende utilfredsstillende".

Ledelserne på institutioner der er med i et CVU, mener i højere grad end ledelser på institutioner der ikke er med i et CVU, at lærerne bliver bedre til at varetage de aktuelle opgaver som følge af både den efteruddannelse de selv afholder, den efteruddannelse som andre afholder, såvel som lærernes videreuddannelse³⁸.

Tilsvarende svarer en større andel af CVU-institutionerne også "tilfredsstillende" med hensyn til institutionens udbytte af *efteruddannelse* i forhold til:

- udviklingen af undervisernes faglige kompetence (42 % over for 30 %)
- udviklingen af undervisernes undervisningsmæssige kompetencer (37 % over for 15 %)
- udviklingen af undervisernes personlige kompetencer (25 % over for 22 %)
- effekten på undervisningen (20 % over for 11 %)
- effekten på jobfunktioner der ikke direkte er knyttet til undervisningen (17 % over for 7 %).

Samme mønster gør sig gældende med hensyn til de fire første forhold i forhold til *videreuddannelse*. Med andre ord: Selvom CVU-institutionerne anvender færre ressourcer på efter- og videreuddannelse³⁹, er deres tilfredshed med udbyttet større. Dette siger dog ikke nødvendigvis noget om CVU-konstruktionen som sådan, men kan afspejle de typer institutioner som især er med i CVU'er, herunder deres størrelse.

7.2 Spørgeskema til underviserne

Som det ses af den følgende tabel, er der en tendens til at underviserne vurderer at institutionernes egne efteruddannelsesaktiviteter i mindre omfang gør dem i stand til at takle aktuelle opgaver sammenlignet med både ekstern efteruddannelse og videreuddannelse.

³⁸ Andelen der svarer "i høj grad", er således henholdsvis 12 procentpoint, 7 procentpoint og 12 procentpoint større på CVU-institutionerne sammenlignet med ikke-CVU-institutionerne.

³⁹ Se tabellerne 50-53 i bilagets afsnit 8.2.

Tabel 21
Tilfredshed med indholdet⁴⁰

	Procentvis fordeling (vejet)					
	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke/ ubesvaret	I alt
18.a Institutionens egne efteruddannelsesaktiviteter gør mig i stand til at takle de aktuelle opgaver	7	33	22	12	26	100
18.b Andre efteruddannelsesaktiviteter gør mig i stand til at takle de aktuelle opgaver	14	46	14	2	24	100
18.c De videreuddannelsesaktiviteter lærerne deltager i, gør mig i stand til at takle de aktuelle opgaver	15	25	8	4	48	100

En analyse⁴¹ af forskellige baggrundsvariable viser at de som har deltaget i *efteruddannelse afholdt af institutionen selv*, i højere grad er positive over for indholdet af disse i forhold til at løfte opgaverne. Hovedområde er også en signifikant faktor: Underviserne på socialrådgiveruddannelsen er således markant mindre tilfredse end de øvrige undervisere. Disse to signifikante variabler har tilsammen en betydelig forklaringsstyrke. Det bemærkes at hverken omfanget af efteruddannelse eller institutionens udgiftsniveau spiller nogen signifikant rolle.

Med hensyn til *efteruddannelsesaktiviteter afholdt af andre*⁴² spiller det ind hvorvidt underviserne i løbet af 2001/02 har deltaget i sådanne aktiviteter eller ej: De som har deltaget, er mere tilbøjelige til at værdsætte effekten af disse tiltag. Forklaringsstyrken er dog meget beskedent. De øvrige variabler bidrager ikke med signifikant forklaringskraft.

De undervisere der har deltaget i *videreuddannelse*, vurderer i højere grad at denne gør dem i stand til at takle de aktuelle opgaver. Desuden korrelerer høje udgifter til efter- og videreuddannelse pr. underviser positivt med tilfredshedsgraden. Hovedområde har også signifikant forklaringskraft: Det er især de to sundhedsfaglige områder der skiller sig ud ved at være de klart mest positive, mens underviserne på lærerseminarierne derimod er mindst tilbøjelige til at give videreuddannelsesaktiviteterne kredit for at kvalificere dem til opgaveløsningen. De tre signifikante faktorer rummer tilsammen et betydeligt forklaringspotentiale.

⁴⁰ For den præcise udformning af spørgsmålet se spørgsmål 18 i spørgeskemaet i bilaget. Svarfrekvenser er vejet.

⁴¹ Se angivelse af signifikans med hensyn til tilfredshed med indholdet i tabel 70 i bilagets afsnit 8.5.

⁴² Se tabel 70 i bilagets afsnit 8.5.

Undervisernes vurdering af deres *udbytte* af efteruddannelse på udvalgte områder fremgår af den følgende tabel.

Tabel 22
Udbytte af efteruddannelse – i procent⁴³

	Tilfredsstillende	Overvejende tilfredsstillende	Overvejende utilfredsstillende	Utilfredsstillende	Ved ikke/ubesvaret	I alt
Udbytte af efteruddannelse i forhold til:						
19.a Udvikling af faglige kompetencer	19	46	12	5	18	100
19.b Udvikling af undervisningsmæssige kompetencer	13	43	15	7	22	100
19.c Udvikling af personlige kompetencer	15	40	14	7	24	100
19.d Effekten på din undervisning	15	42	13	4	25	100

Tilfredsheden overgår utilfredsheden på alle fire områder som udbyttet er blevet relateret til. Den relative tilfredshed er størst med hensyn til udviklingen af faglige kompetencer, hvor 65 % er tilfredse sammenlignet med 17 % der er utilfredse.

En analyse⁴⁴ af forskellige baggrundsvariable viser at undervisernes bopæl – målt ved kommune-størrelse – har forklaringskraft når det gælder udbytte af begge former for efteruddannelse i forhold til faglige, undervisningsmæssige og personlige kompetencer. Undervisere der har deltaget i *efteruddannelse afholdt af andre*, er mere tilfredse med udbyttet i forhold til de der ikke har, på alle fire punkter, mens undervisere der har deltaget i *intern efteruddannelse* alene vurderer udbyttet i forhold til udviklingen af de undervisningsmæssige kompetencer mere positivt.

Institutionsstørrelsen – målt ved antallet af undervisere – influerer på tilfredsheden med udbyttet af efteruddannelsen i forhold til udviklingen af faglige kompetencer på den måde at underviserne fra de mindre institutioner er mere tilfredse. Også hovedområde er signifikant i forhold til effekten på undervisningen idet fx underviserne på lærerseminarierne i mindre grad er tilfredse end gennemsnittet med udbyttet af efteruddannelse.

⁴³ Jf. spørgsmål 19 i spørgeskemaet. Vejede svarfrekvenser.

⁴⁴ Se angivelse af signifikans med hensyn til tilfredshed med udbyttet af efteruddannelse i tabel 71 i bilagets afsnit 8.5.

Analyserne viser dog at forklaringskraften af de ovennævnte variabler er beskednen. Den følgende tabel belyser tilfredsheden med udbyttet af videreuddannelse.

Tabel 23
Udbytte af videreuddannelse – i procent⁴⁵

	Tilfredsstil- lende	Overvejen- de tilfreds- stillende	Overvejen- de util- fredsstil- lende	Utilfreds- stillende	Ved ikke/ ube- svaret	I alt
Udbytte af videreuddannelse i forhold til:						
20.a Udvikling af faglige kompetencer	22	17	2	3	56	100
20.b Udvikling af undervisningsmæssige kompetencer	16	19	4	3	58	100
20.c Udvikling af personlige kompetencer	20	17	3	3	57	100
20.d Effekten på din undervisning	17	20	2	3	58	100

Tabellen viser at tilfredsheden er stor blandt dem der har taget stilling til de fire spørgsmål, og igen er det udbyttet i forhold til udviklingen af faglige kompetencer der scorer højest. Det er dog under halvdelen af underviserne der har taget stilling til spørgsmålene, hvilket givetvis afspejler at mange ikke har personlige erfaringer med videreuddannelse.

En analyse⁴⁶ af forskellige baggrundsvariable viser at *omfanget* af undervisernes videreuddannelse spiller positivt ind på udbyttet af faglige, undervisningsmæssige og personlige kompetencer, mens det at have deltaget i videreuddannelse alene positivt påvirker udbyttet i forhold til udviklingen af de personlige kompetencer og effekten på undervisningen. I forhold til disse to parametre spiller hovedområde også en selvstændig rolle, fx er underviserne på de sundhedsfaglige områder mest tilfredse, mens underviserne på lærerseminarierne er mindre tilfredse end gennemsnittet. Igen gælder det at forklaringskraften af de forskellige variabler hver for sig er beskednen.

7.3 Drøftelser i ekspertpanelet

Ekspertpanelet drøftede hvorfor både underviserne og ledelserne er mest tilfredse med udviklingen af de faglige, efterfulgt af de undervisningsmæssige kompetencer og mindst tilfredse med udviklingen af de personlige kompetencer. Panelet var overrasket over at tilfredsheden var så stor

⁴⁵ Jf. spørgsmål 20 i spørgeskemaet. Vejede svarfrekvenser.

⁴⁶ Se angivelse af signifikans med hensyn til tilfredshed med udbyttet af videreuddannelse i tabel 72, afsnit 8.5 i bilaget.

– ikke mindst i forhold til de undervisningsmæssige og personlige kompetencer da disse ofte prioriteres lavere end de faglige kompetencer eller måske ligefrem har karakter af en slags "bi-effekt" i forbindelse med de faglige kurser.

Selvom forskellene ikke er store, kan en forklaring være at det er relativt nemmere at måle faglige og undervisningsmæssige kompetencer sammenlignet med personlige kompetencer. Desuden er det ofte sådan at de personligt kompetenceudviklende kurser udbydes af et mere broget felt, mens de faglige kurser er mere institutionaliserede. Endelig kan det spille ind at man ofte mangler en præcisering af mål for personlig kompetenceudvikling. Det ville være derfor også være gavnligt hvis man altid før et kursus vidste hvilke personlige kompetencer der skulle udvikles gennem kurset.

Panelet blev spurgt om hvorfor lærerne er dem der er mindst tilfredse med indholdet, mens sundhedsuddannelserne er dem der er mest tilfredse. Et bud på den større tilfredshed på sundhedsuddannelserne kan være at det for mange er første gang man tager en akademisk uddannelse og at specielt det personlige udbytte kan være ganske stort. Når underviserne på læreruddannelsen generelt er mindre tilfredse med både efter- og videreuddannelsen, kan det være påvirket af at lektorkvalificeringerne ikke har været en del af det man har forholdt sig til.

Ledelsernes grundlag for at udtale sig om udbyttet af efter- og videreuddannelsen blev også drøftet, og det var indtrykket af dette kan være meget forskelligt og også afhænger af uddannelsesområdets traditioner. Nogle uddannelser måler tilfredsheden løbende, fx i forbindelse med lektorbedømmelsen og de studerendes evalueringer. Derudover er der institutioner der spørger aftagerne. Det blev bemærket at kravene i professionsbachelorbekendtgørelsen vil kunne lægges til grund for målinger af tilfredshed.

I forhold til de forskellige kompetencer som udbyttet er målt i forhold til, blev det diskuteret hvor svært det er at måle specielt de personlige kompetencer da begrebet i sig selv kan have forskellige betydninger for de enkelte undervisere og ledere. En årsag til ledernes relativt høje grad af tilfredshed kunne være at de oftere modtager positive tilbagemeldinger fra underviserne når disse har deltaget i eksterne efteruddannelsesaktiviteter end når de deltager i interne aktiviteter.

Når underviserne ofte foretrækker eksterne uddannelsesaktiviteter, kan det også hænge sammen med at de ønsker at komme væk fra dagligdagen og de kendte rutiner. Et synspunkt i panelet var at denne form for motivation kan stå i modsætning til at kompetenceudviklingsaktiviteter helst skal foregå på institutionen og være integreret i denne for at få den største effekt. På den anden side skal undervisernes udbytte af efteruddannelse i forhold til den sociale dimension ikke undervurderes.

7.4 Sammenfatning og diskussion

Det kan umiddelbart være vanskeligt at sammenligne resultaterne af ledelsernes og underviserens svar på underviserens udbytte eller i hvilket omfang efter- og videreuddannelsen gør underviserne i stand til at takle de aktuelle opgaver. Det skyldes at lærerne udtaler sig om deres egne erfaringer, mens ledelserne udtaler sig generelt om den samlede lærergruppe.

Da en del undervisere ikke har aktuelle erfaringer fra efteruddannelse og især fra videreuddannelse, må man formode at det er grunden til at omkring hver fjerde underviser har svaret "ved ikke" (eller ikke svaret) i forhold til efteruddannelse, og at omkring halvdelen har svaret "ved ikke" (eller ikke svaret) i forhold til videreuddannelse. Ved at sammenholde de der svarer "i høj grad" eller "i nogen grad", med de der svarer "i mindre grad" eller "slet ikke", kan undersøgelsen give et mere præcist bud på tilfredsheden med indholdet.

Når man gør det, ses det at gruppen af undervisere der svarer positivt (40 %), kun er lidt større end dem der svarer negativt (34 %) i forhold til den efteruddannelse som skolerne selv afholder. Med hensyn til videreuddannelsen er underviserne samlet set lidt mere positive idet 40 % svarer positivt, mens der kun er 12 % der svarer negativt. Endelig er underviserne mest positive samlet set i forhold til den efteruddannelse som andre afholder idet 60 % svarer positivt over for 16 % der svarer negativt.

Når man sammenligner ledelsernes og underviserens tilfredshed med indholdet af efter- og videreuddannelsen, er der stor forskel for så vidt at ledelserne i helt overvejende grad er positive i deres vurderinger: I forhold til den efteruddannelse som institutionen selv afholder, udtrykker 78 % af ledelserne at denne i høj grad eller i nogen grad gør lærerne i stand til at takle de aktuelle opgaver, mens 88 % af ledelserne udtrykker noget tilsvarende i forhold til efteruddannelsen som andre afholder. Endelig svarer hele 95 % af ledelserne at videreuddannelse "i høj grad" eller "i nogen grad" gør lærerne i stand til at takle de aktuelle opgaver.

Der behøver for så vidt ikke at være nogen uoverensstemmelse mellem de to sæt resultater idet det sagtens kan give god mening at ledelsen samlet set vurderer resultatet af efter- og videreuddannelsen positivt, samtidig med at en relativt stor gruppe undervisere vurderer at netop den efteruddannelse som de har deltaget i, ikke har gjort dem bedre i stand til at takle hverdagens opgaver. Men det er en vigtig nuancering at vide at selvom at fx 78 % af ledelserne vurderer den interne efteruddannelse positivt, kan der samtidig være en meget stor gruppe undervisere som har en helt anden vurdering.

En yderligere grund til forskellen mellem ledelsernes og underviserens vurdering kan skyldes det filter der opstår når ledelserne skal vurdere fx udbyttet af en efteruddannelse ud fra det de pågæl-

dende undervisere melder tilbage: Hvis ledelserne ikke har andre kilder, kan der let gå vigtige nuancer tabt i forhold til det billede lederne danner sig af undervisernes udbytte.

Det har kun i begrænset omfang været muligt at påvise signifikante sammenhænge mellem forskellige variable og tilfredsheden med indholdet af efter- og videreuddannelsen: Det er dog signifikant at de undervisere der i løbet af 2001/2002 har deltaget i en af de tre former for efter- og videreuddannelse, også vurderer indholdet af denne mere positivt. Dette kan både hænge sammen med at undervisere der har deltaget, har været tilfredse med indholdet, og hænge sammen med at undervisere har undladt at deltage fordi de ikke kun har overvejende negative forventninger til efter- eller videreuddannelse.

Desuden er der signifikant sammenhæng mellem uddannelsesområde og vurderingen af indhold og udbytte i forhold til både intern efteruddannelse og videreuddannelse: Således er underviserne på læreruddannelsen mindst positive, mens underviserne på sundhedsuddannelserne er mest positive over for indholdet. En del af forklaringen på dette kan hænge sammen med at mange undervisere på sundhedsuddannelserne ikke har en akademisk uddannelse og derfor er meget motiveret for at erhverve akademiske kvalifikationer.

Omvendt med hensyn til læreruddannelsen, hvor det store flertal har en LVU, her er motivationen for videreuddannelse mere begrænset, mens man måske stiller sig mere positivt over for andre former for kompetenceudvikling, fx den såkaldte lektorkvalificering og udviklingsprojekter. Efter- og videreuddannelsesformer som i et vist omfang ligger uden for de efteruddannelsesaktiviteter som respondenterne i denne undersøgelse har taget stilling til.

I forhold til efter- og videreuddannelse at der er størst tilfredshed med udbyttet i forhold til udvikling af de faglige kompetencer og noget mindre – men stadig relativt stor – tilfredshed i forhold til udviklingen af de undervisningsmæssige og personlige kompetencer. Dette kan hænge sammen med at det faglige udbytte er mere synligt og måske lettere at måle, mens de undervisningsmæssige og personlige mål ofte står mere diffust.

8 Perspektiver i forhold til behov

Dette kapitel har til formål at afdække behovet for efter- og videreuddannelse. Kapitlet skal overordnet være med til at kvalificere strategiske overvejelser over hvad indholdet bør være i efter- og videreuddannelsen på MVU-området.

I begge spørgeskemaundersøgelser er henholdsvis ledelserne og underviserne blevet anmodet om at vurdere de aktuelle behov for efter- og videreuddannelse i forhold til otte indholdsområder: uddannelsernes faglige områder, temaer på tværs af uddannelsernes fag, it, professionsområde som uddannelsen retter sig mod, det undervisningsmæssige område, samarbejde/team-arbejde, studievejledning og internationalt arbejde.

Behovene der beskrives, er som de aktuelt vurderes af henholdsvis ledelserne og underviserne. Det er dog væsentligt at læseren er opmærksom på at behovsforståelsen hos henholdsvis ledelserne og undervisere har forskellig karakter. Ledelsernes vurdering har udgangspunkt i undervisningsinstitutionens og den samlede undervisergruppes faglige og professionelle behov, mens den enkelte underviser vurderer behovet med udgangspunkt i egne ønsker til efter- og videreuddannelsen. Undersøgelsen har ikke haft til hensigt at indfange andre individuelle og mere personlige behov for efter- og videreuddannelse.

De otte indholdskategorier kan formodentligt ikke indfange alle de indholdselementer hvor der efter ledelserne og underviseres opfattelse kunne være behov for efter- og videreuddannelse. Alligevel vurderer EVA at de otte kategorier kan give et overblik over aktuelle behov og de prioriteringer der ligger bag vurderinger af de indholdsmæssige behov på uddannelsesområderne.

8.1 Spørgeskema til ledelserne

Dette afsnit redegør først for ledelsernes vurdering af institutionens aktuelle behov for efteruddannelse i forhold til de otte indholdsområder, dernæst for deres vurdering af behovet for videreuddannelse.

Tabel 24**Vurdering af institutionens aktuelle behov for efteruddannelse i forhold til indholdsområderne⁴⁷ – i procent**

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	I alt	Manglende svar	I alt	N
Uddannelsernes faglige områder	19	54	22	2	96	4	100	108
Temaer på tværs af uddannelsernes fag	28	50	17	2	96	4	100	108
It	50	32	14	0	95	5	100	108
Professionsområde som uddannelsen retter sig mod	27	43	23	2	94	6	100	108
Det undervisningsmæssige område	19	48	27	2	96	4	100	108
Samarbejde/team-arbejde	28	40	27	2	96	4	100	108
Studievejledning	9	45	37	5	96	4	100	108
Internationalt arbejde	22	44	27	3	96	4	100	108

På alle de indholdsområder der er blevet spurgt til, er der et flertal som mener at der enten i høj grad eller i nogen grad er behov for efteruddannelse. Ser man på dem der har svaret at der i høj grad er behov for efteruddannelse, er det it som de fleste peger på, nemlig 50 %. Ser man på dem der enten svarer at der i høj grad eller i nogen grad er behov for efteruddannelse, er det igen it som de fleste peger på, nemlig 82 %. Dernæst er der 78 % der peger på behov for efteruddannelse inden for tværgående temaer, mens 66-73 % peger på behov for efteruddannelse inden for de øvrige indholdsområder, med undtagelse af studievejledning med 54 %.

Der er dog forskel på hvilke indholdsområder de enkelte uddannelser mener de har størst behov for efteruddannelse i. For at illustrere de forskelle der er mellem uddannelserne, kan det fx nævnes at lærerseminarierne og de sociale højskoler vurderer at behovet for efteruddannelse er størst i forhold til temaer på tværs af uddannelsens fag, mens ernærings-, husholdnings- og håndarbejdsseminarierne, pædagogseminarierne samt sygepleje- og radiografiskolerne især peger på it. De øvrige sundhedsuddannelser og de tekniske og merkantile uddannelsesinstitutioner prioriterer derimod uddannelsernes faglige områder højest.

⁴⁷ Jf. spørgsmål 28 i spørgeskemaet.

Tabel 25**Vurdering af institutionens aktuelle behov for videreuddannelse i forhold til indholdsområder⁴⁸ – i procent**

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	I alt	Manglende svar	I alt	N
Uddannelsernes faglige områder	38	31	27	2	97	3	100	108
Temaer på tværs af uddannelsernes fag	21	45	24	5	95	5	100	108
It	30	35	26	5	95	5	100	108
Professionsområde som uddannelsen retter sig mod	31	37	26	4	97	3	100	108
Det undervisningsmæssige område	17	53	25	2	96	4	100	108
Samarbejde/team-arbejde	12	37	39	9	97	3	100	108
Studievejledning	12	27	44	16	98	2	100	108
Internationalt arbejde	14	37	34	13	98	2	100	108

På de førstnævnte fem indholdsområder er der i størrelsesordenen 70 % (+/- 5 procentpoint) som mener at der enten i høj grad eller i nogen grad er behov for videreuddannelse, mens behovet vurderes til at være mindre, henholdsvis 49 % og 51 %, i forhold til samarbejde og internationalt arbejde. Behovet for videreuddannelse inden for studievejledning vurderes til at være mindst idet 39 % mener at der i høj grad eller i nogen grad er et behov på dette indholdsområde. Ser man alene på dem der har svaret "i høj grad", er det uddannelsernes faglige områder og dernæst professionsområde som uddannelsen retter sig mod samt it som flest peger på, nemlig henholdsvis 38 %, 31 % og 30 %.

Det er et ret uens billede der tegner sig når man ser på hvordan uddannelserne prioriterer de forskellige indholdsområder i forhold til behovet for videreuddannelse: Således prioriterer ernærings-, husholdnings- og håndarbejdsseminarierne samt de øvrige sundhedsfaglige uddannelser det undervisningsmæssige indholdsområde højest, mens lærerseminarierne prioriterer it højest. Pædagogseminarierne prioriterer temaer på tværs højest, mens de sociale højskoler især peger på internationalt arbejde. Endelig prioriterer sygeplejerske- og radiografuddannelserne professionsområderne højest, mens ingeniør- og handelshøjskolerne prioriterer videreuddannelsen inden for uddannelsens faglige områder højest.

⁴⁸ Jf. spørgsmål 29 i spørgeskemaet.

Sammenligner man vurderingerne af hvor mange der mener at der i høj grad eller i nogen grad er behov for efteruddannelse eller videreuddannelse, ses det at der generelt er flere der peger på et behov for efteruddannelse end videreuddannelse med én undtagelse, nemlig på det undervisningsmæssige område, hvor flere peger på videreuddannelse end efteruddannelse. Tabellen viser også at forskellen mellem behovet for efteruddannelse og behovet for videreuddannelse er størst i forhold til behovet for videreuddannelse inden for it, samarbejde, studievejledning og internationalt arbejde. På disse tre indholdsområder mener mange at efteruddannelse er mere relevant end videreuddannelse.

Kun i forhold til ét indholdsområde er der væsentlige forskelle med hensyn til om institutionen har et efteruddannelsesudvalg (eller lignende) og behovet for efteruddannelse – nemlig behovet for efteruddannelse inden for uddannelsernes faglige områder. Her svarer 86 % "i høj grad" eller "i nogen grad" blandt de institutioner der har et efteruddannelsesudvalg, mens 62 % mener det samme på de øvrige institutioner.

I forhold til behovet for videreuddannelse er billedet mere sammensat. Den følgende tabel viser sammenhængen mellem hvorvidt institutionen har et efteruddannelsesudvalg, og så behovet for videreuddannelse på fire af de otte indholdsområder. I forhold til tabellens indholdsområder er der væsentligt flere der svarer "i høj grad" eller "i nogen grad" blandt de institutioner der har et efteruddannelsesudvalg, end blandt dem der ikke har et udvalg.

Tabel 26
Behovsvurdering i forhold til indholdsområder fordelt på institutionerne henholdsvis med og uden et efteruddannelsesudvalg der har svaret "i høj grad" eller "i nogen grad"

Indholdsområde	Institutioner <i>med</i> udvalg	Institutioner <i>uden</i> udvalg
Uddannelsernes faglige områder	80 %	60 %
Det undervisningsmæssige område	78 %	64 %
Studievejledning	45 %	33 %
Temaer på tværs af uddannelsernes fag	75 %	65 %

På de øvrige indholdsområder er forskellene mindre. På et enkelt indholdsområde, it, gør den modsatte sammenhæng sig gældende. Her viser undersøgelsen at hvor 64 % svarer "i høj grad" eller "i nogen grad" blandt de institutioner der har et efteruddannelsesudvalg eller lignende, gælder dette 73 % på de øvrige institutioner.

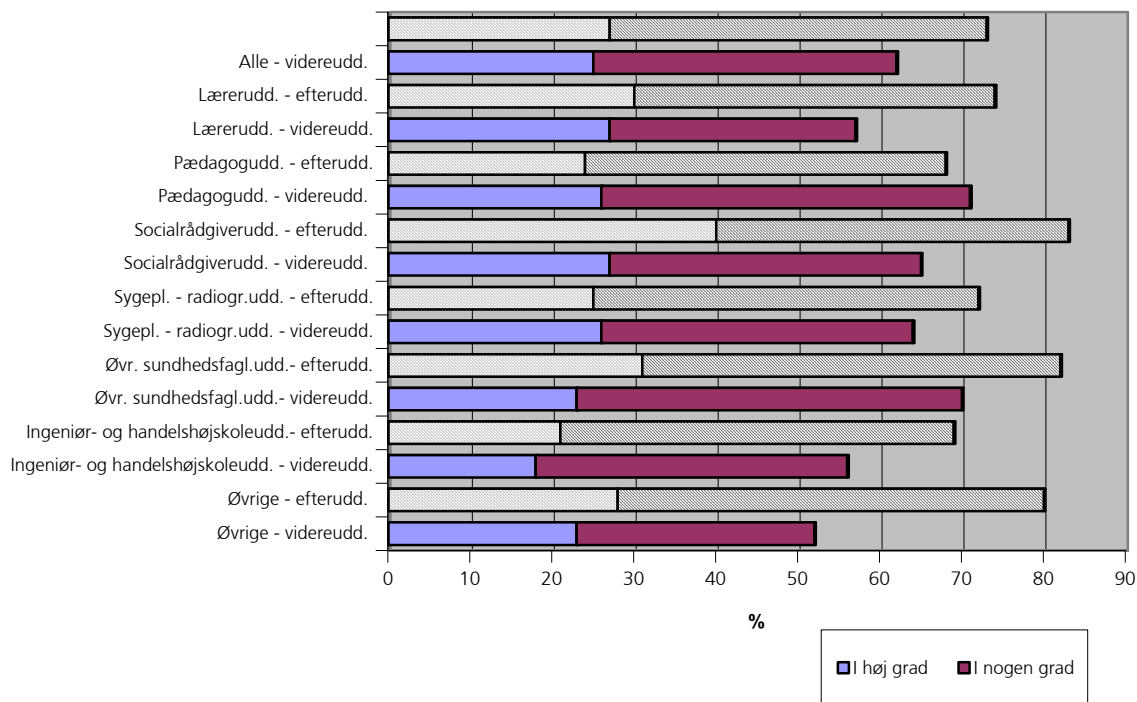
8.2 Spørgeskema til underviserne

For at undersøge undervisernes syn på behovet for efter- og videreuddannelse er der spurgt til i hvilken grad underviserne vurderer institutionens aktuelle behov for henholdsvis efteruddannelse og videreuddannelse i forhold til de otte indholdsområder, som også ledelserne blev bedt om at vurdere behovet i forhold til.

8.2.1 Behovet for efter- og videreuddannelse på udvalgte områder

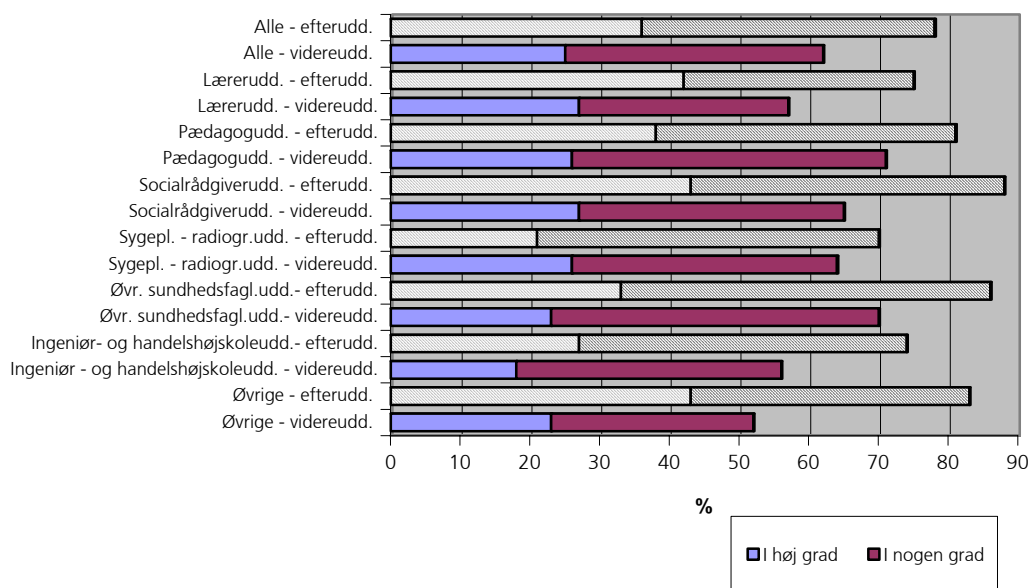
I det følgende præsenteres behovet for efter- og videreuddannelsen fordelt på de syv uddannelsesområder. Det helt gennemgående træk er at underviserne i altovervejende grad mener at der i høj eller nogen grad er et behov for efter- og videreuddannelse på alle de otte udvalgte indholdsområder. Der er dog forskelle i områdernes vurdering af behovet i forhold til de enkelte indholdsområder. På nogle uddannelsesområder giver underviserne udtryk for at behovet er særligt stort, mens de andre uddannelsesområder vurderer at behovet nok er til stede, men fx kun har tilslutning fra 50 % af underviserne. Det gælder fx studievejledning og internationalt arbejde. Den generelle tendens er at behovet for efteruddannelse vurderes til at være højere end behovet for videreuddannelse. Samtidig er forskellen mellem uddannelsesområderne en anelse mere udpræget i forhold til deres vurdering af behovet for videreuddannelse end den er ved vurderingen af behovet for efteruddannelse. Behovet for efter- og videreuddannelse på de otte indholdsområder er i det følgende præsenteret i otte figurer. De otte figurer viser i forhold til indholdsområdet behovet for efteruddannelse og videreuddannelse inden for samme figur (12-19).

Figur 12
Uddannelsesområdernes vurdering af behovet for efter- og videreuddannelse
med henblik på "uddannelsens faglige områder"



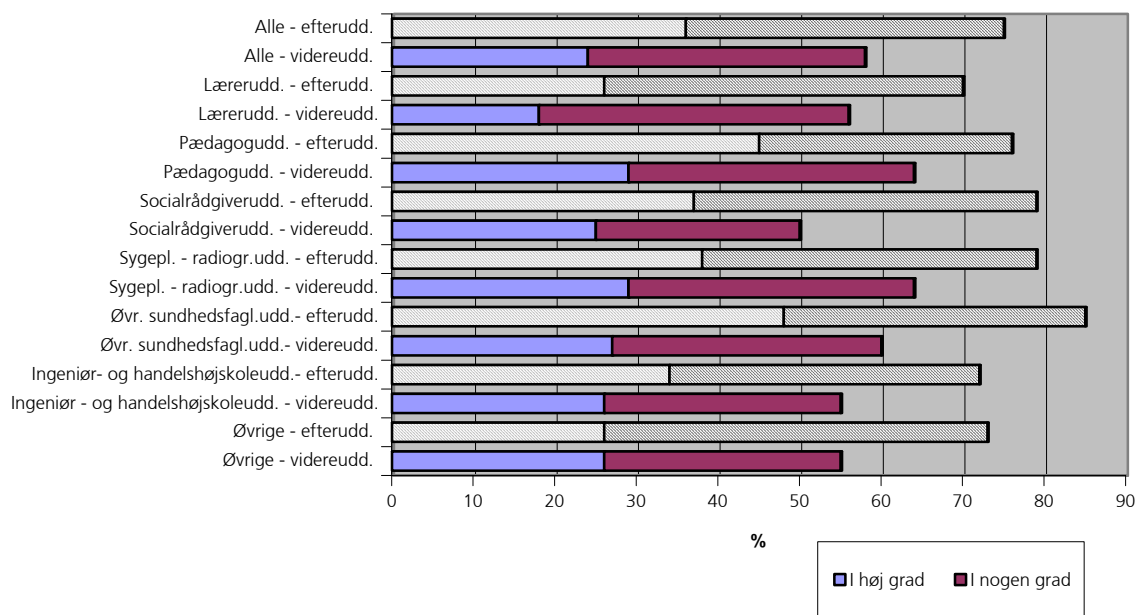
Ud af den samlede undervisergruppe tilkendegiver 73 % at de i høj eller nogen grad har behov for efteruddannelse inden for "uddannelsernes faglige områder" (jf. figur 12). Uddannelsesområderne er relativt enige om at prioritere dette indholdsområde som mål for deres efteruddannelse. Underviserne på de sociale højskoler skiller sig signifikant ud ved mere udpræget end gennemsnittet at tilkendegive at de i høj grad har behov for efteruddannelse i forhold til socialrådgiveruddannelsens faglige område. Behovet for videreuddannelse inden for "uddannelsernes faglige områder" er, som det kan ses af figur 12, størst blandt underviserne på de øvrige sundhedsfaglige uddannelser og er samtidig det indholdsområde hvor den samlede undervisergruppe giver udtryk for det største behov for videreuddannelse.

Figur 13
Uddannelsesområdernes vurdering af behovet for efter- og videreuddannelse med henblik på "temaer på tværs af uddannelsens fag"



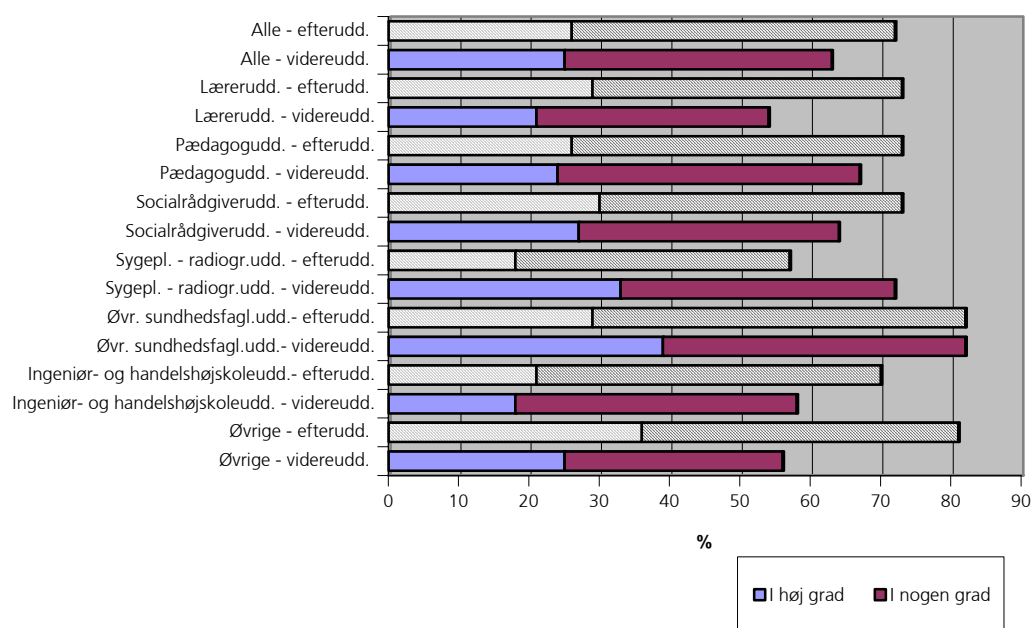
Med hensyn til efter- og videreuddannelsesbehov inden for "temaer på tværs af uddannelsernes fag" mener 78 % at der i høj eller nogen grad er et behov for efteruddannelse (jf. figur 13). Blandt de otte udvalgte indholdsområder er dette indholdsområde det der er den største tilslutning til. Som figuren viser, er behovet for videreuddannelse inden for "temaer på tværs af uddannelsernes fag" signifikant mindre end det tilsvarende behov for efteruddannelse.

Figur 14
Uddannelsesområders vurdering af behovet for efter- og videreuddannelse med henblik på "it"



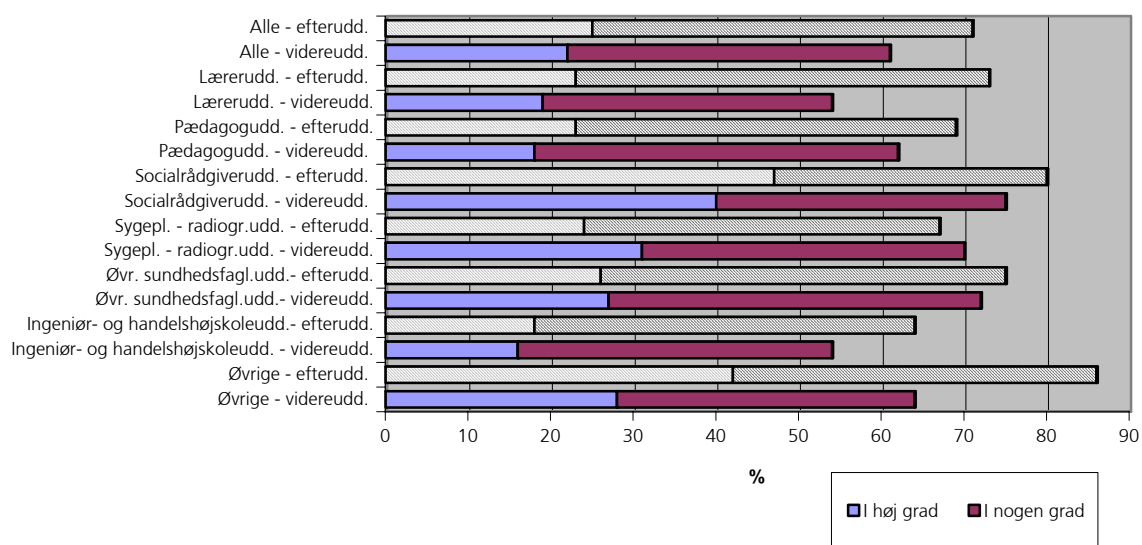
Behovet for efter- og videreuddannelse inden for "it" fremgår af figur 14. Underviserne på lærerseminarierne ligger under, mens underviserne fra de øvrige sundhedsfaglige uddannelser og pædagogseminarierne ligger signifikant over gennemsnittet i forhold til efteruddannelse inden for it. Der er også forskelle i behovet for videreuddannelse inden for "it" blandt uddannelsesområderne, hvor behovet er relativt mindst blandt underviserne på de øvrige MVU-institutioner og blandt underviserne på lærerseminarierne.

Figur 15
Uddannelsesområders vurdering af behovet for efter- og videreuddannelse med henblik på "det professionsområde uddannelsen retter sig mod"



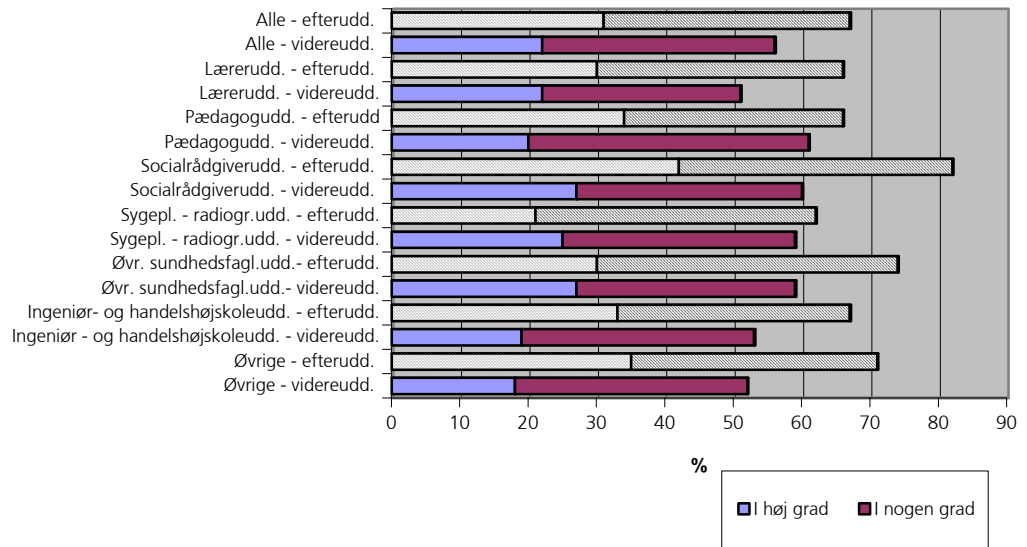
Med hensyn til efter- og videreuddannelse i relation til "det professionsområde som uddannelsen retter sig mod" (figur 15) skiller to grupper sig ud i vurderingen af deres behov for efteruddannelse. Underviserne på sygepleje- og radiografskolerne signifikant ved at ligge lavere end gennemsnittet, mens underviserne på de øvrige MVU-institutioner ligger mest over gennemsnittet. I forhold til behovet for videreuddannelse er det relativt set mest udtalt blandt underviserne på de øvrige sundhedsfaglige uddannelser og mindst udtalt på de tekniske og merkantile uddannelser.

Figur 16
Uddannelsesområders vurdering af behovet for efter- og videreuddannelse
med henblik på "det undervisningsmæssige område"



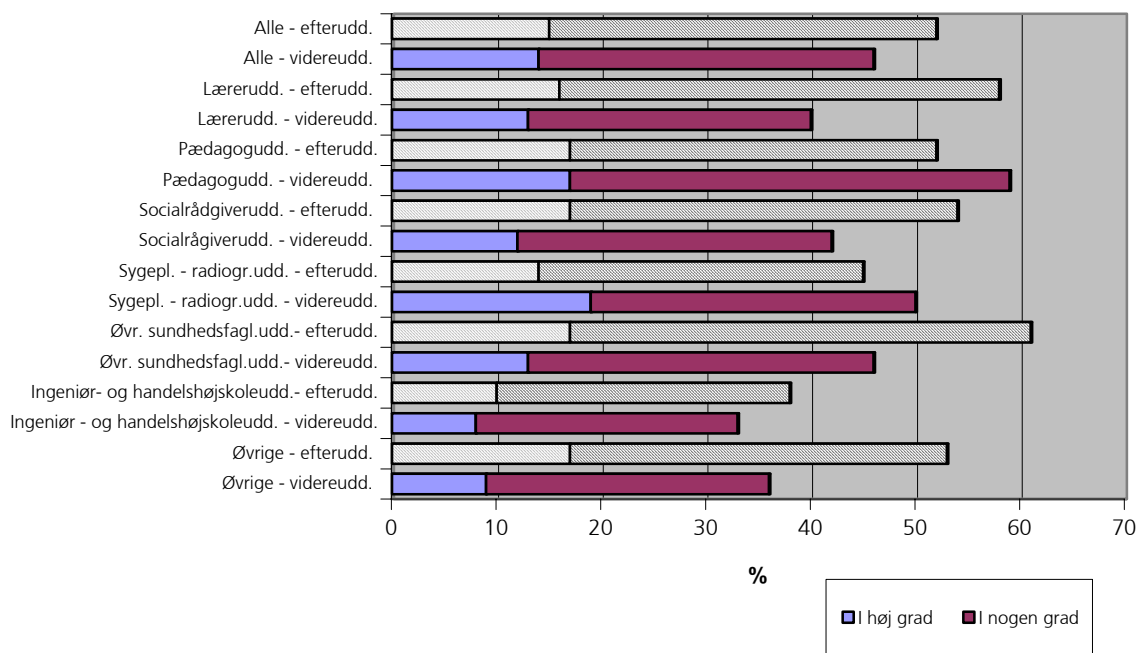
Med hensyn til efter- og videreuddannelse på "det undervisningsmæssige område" (figur 16) efterspørges efteruddannelse mest af lærerne på de sociale højskoler og de øvrige MVU-institutioner, mens behovet hos underviserne på de tekniske og merkantile MVU ligger signifikant under gennemsnittet. Behovet for videreuddannelse er relativt set størst på de sociale højskoler og relativt mindst på ingeniør- og handelshøjskolerne.

Figur 17
Uddannelsesområdernes vurdering af behovet for efter- og videreuddannelse med henblik på "samarbejde/team-arbejde"



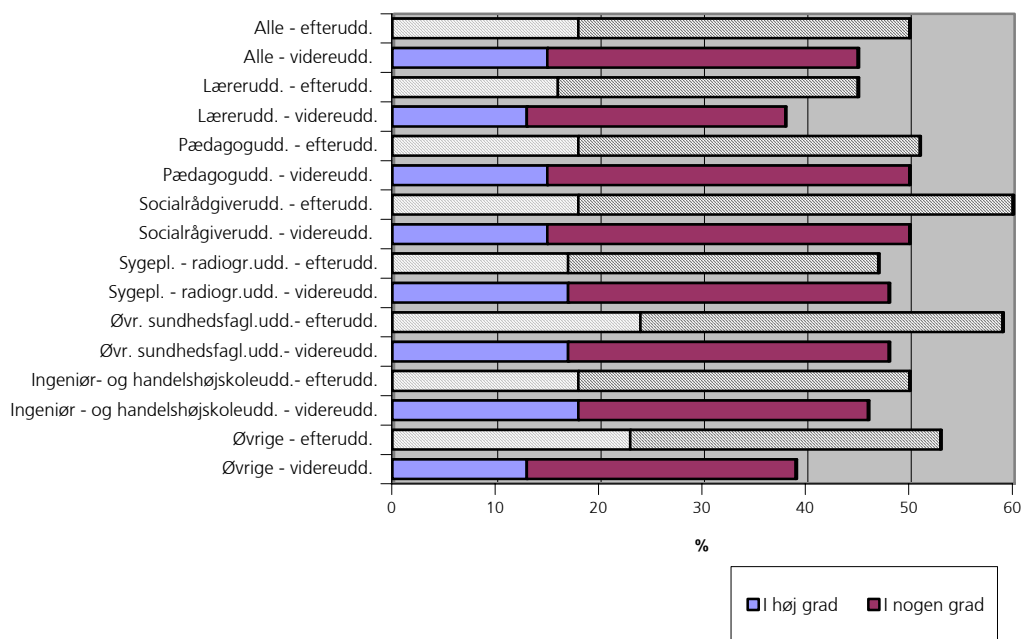
Efteruddannelse inden for "samarbejde/team-arbejde" efterspørges signifikant mindre på sygepleje- og radiografiskolerne, mens underviserne på de resterende uddannelsesområder angiver at behovet ligger på niveau med gennemsnittet (figur 17). Vurderingen af behovet for videreuddannelse i relation til "samarbejde/team-arbejde" udviser ingen signifikante forskelle mellem uddannelsesområderne.

Figur 18
Uddannelsesområders vurdering af behovet for efter- og videreuddannelse med henblik på "studievejledning"



Behovet for efter- og videreuddannelse inden for "studievejledning" (figur 18) er sammen med "internationalt arbejde" det indholdsområde der vurderes generelt lavest blandt samtlige de adspurgte undervisere. Ca. 50 % af undviserne udtrykker at der er i høj eller nogen grad er behov for efteruddannelse inden for studievejledning. Lærerne på pædagogseminarierne giver dog udtryk for at have et relativt stort behov for videreuddannelse inden for studievejledning. Når pædagoguddannelsen skiller sig ud, kan det hænge sammen med at denne uddannelse har et særligt behov for kvalifikationer inden for studievejledning. Det skyldes dels at uddannelsen har en formel forpligtelse til at udvikle de studerende personligt, dels en særlig studenterprofil hvor de studerende ofte er ældre og måske har en uddannelse i forvejen såvel som flere familiemæssige forpligtelser.

Figur 19
Uddannelsesområders vurdering af behovet for efter- og videreuddannelse med henblik på "internationalt arbejde"



Behovet for efter- og videreuddannelse inden for "internationalt arbejde" (figur 19) vurderes generelt lavt blandt samtlige de adspurgte undervisere. Men socialrådgiveruddannelsen skiller sig ud ved at have det største behov for videreuddannelse og ved sammen med pædagoguddannelsen at give udtryk for det største behov for efteruddannelse på dette indholdsområde. En forklaring på at socialrådgiveruddannelsen skiller sig ud, kan være at flere af uddannelsesstederne på denne uddannelse har satset på at etablere internationalt prægede udgaver af socialrådgiveruddannelsen. Samtidig er der et behov for at arbejde internationalt i forbindelse med at der implementeres international viden i den danske uddannelse.

8.3 Drøftelser i ekspertpanelet

En generel bemærkning fra panelet var at det er svært at måle behov hvis det er diffust hvad uddannelsen retter sig mod. Samtidig mangler der generelle standarder for det optimale professionsniveau på mange af uddannelsesområderne, og det er nødvendigt for at kunne udtale sig om overordnede behov.

Nogle uddannelsesområder forsøger at sætte standarder, eksempelvis ved at sætte tal på evalueringer, andre har mere implicite standarder. Der var enighed om at sådanne standarder skulle udvikles og accepteres i professionen i fællesskab, og at standarder generelt skal ekspliciteres. Det blev desuden nævnt at udenlandske forsøg på at lave benchmarking og det efterfølgende udbytte oftest har været at man opnår en indsigt i hvor kompliceret og komplekst det er at sætte standarder.

Panelets mere konkrete kommentarer gik i overvejende grad på vurderinger af behov i forhold til fire overordnede områder. Panelets synspunkter i forhold til behovene skal ses i forhold til nogle centrale perspektiver for uddannelsesområderne. Perspektiverne er primært at uddannelserne nu er professionsbacheloruddannelser, og at de fleste af institutionerne er eller er på vej til at blive en del af et CVU. De behovsområder der er fokuseret eksplicit på, er:

- Behov i forhold til formelle lærer kvalifikationer
- Behov i forhold til CVU
- Behov i forhold til nye uddannelsesopgaver
- Behov i forhold til en række indholdsområder.

8.3.1 Behov i forhold til formelle lærer kvalifikationer

Diskussionen i panelet tog udgangspunkt i en række af de samme problemstillinger som der tidligere er præsenteret i forbindelse med panelets vurderinger i kapitlet om lærer kvalifikationer. Undersøgelserne viser at der er ganske store forskelle mellem områderne når man ser på undervisergruppens uddannelsesmæssige profil. Et tilsvarende mønster er der når panelet vurderer de aktuelle behov for lærer kvalifikationer. Uddannelserne på området rekrutterer på nuværende tidspunkt såvel professionsudøvere som nyuddannede kandidater. Generelt var det holdningen i panelet af den dobbeltrekruttering af undervisere som områderne har anvendt indtil nu, også i fremtiden vil være aktuel. Der er på alle områder behov for både kandidater med et stort teoretisk grundlag og undervisere der har et stort praksisgrundlag. Uddannelserne er opmærksomme på at det er nødvendigt at skabe en større sammenhæng mellem uddannelsens teoretiske del og den praktiske del, men de ser ikke kravet om en sammenhæng som et krav om at de teoretiske elementer og de praktiske elementer i uddannelsen skal smelte sammen. Underviserne skal opkvalificeres så de

både har generalist- og praksiskompetencer, men uddannelserne er parate til at acceptere en opdeling mellem på den ene side kandidater uden praksiserfaring og på den anden side undervisere der har praksiserfaring, men som ikke har det teoretiske fundament fra en kandidatuddannelse.

Panelet var enige om at når uddannelserne inden for en nær fremtid har uddannet professionsbachelorer et stykke tid, vil det få indflydelse på ansættelses- og rekrutteringsprofilen på uddannelserne. Panelet vurderede at når alle MVU skal uddanne professionsbachelorer, vil behovsprofilen på områderne blive mere ens – og tilsvarende vil rekrutteringsprofilen ændres. På sigt vil det give uddannelsesstederne mulighed for at rekruttere undervisere med lærer kvalifikationer der både består af generalist- og praksiskompetencer. Derved kan kombinationen af professionsbachelor, praksiserfaring og kandidatgrad ændre den generelle rekrutteringsprofil på MVU-området. Det kunne betyde at nyuddannede kandidater eller kandidater uden praksiserfaring ikke nødvendigvis var det første valg til hverken den teoretiske eller den praksisrettede del af uddannelserne.

Panelet mente at det er væsentligt at uddannelsesområderne differentierer deres rekrutteringsstrategier så der kan skabes en balance i undervisergruppen der modsvarer uddannelsens og institutionernes behov for kompetencer. Det betyder blandt andet at institutionerne skal tilstræbe at der er en god balance mellem professions- og generalistkompetencer i undervisergruppen. Man skal ikke ensidigt satse på at alle har en kandidatgrad, master eller ph.d., men på en differentieret sammensat kvalifikationsprofil.

Vedrørende videreuddannelse af de eksisterende undervisere var det panelets opfattelse at grundlaget skal være nuanceret. For nogle undervisere vil det være relevant og muligt at videreuddanne sig på kandidatniveau, mens det for andre, primært ældre medarbejdere, vil være mere realistisk at satse på en relevant masteruddannelse. Hvilken master- eller kandidatuddannelse der er relevant, bør efter gruppens opfattelse besluttes af ledelsen under hensyn til såvel institutionens som underviserens behov. Udvikling af relevante masteruddannelser for uddannelsesområderne bør efter panelets mening ske i et samarbejde mellem rektorkollegiet og CVU-rektorkredsen. Det vil sikre at der udvikles masteruddannelser der er tilpasset uddannelsernes og professionsområdernes behov.

Panelet var dog usikker på hvordan de enkelte uddannelsesområder faktisk vil leve op til rammerne i professionsbachelorbekendtgørelsen. Rammerne er efter panelets opfattelse for løse og åbner op for at der stadig kan være store forskelle imellem uddannelsesområderne.

8.4 Behov i forhold til CVU

Omvendt mente panelet at det at være en del af et CVU, vil stille en række nye krav til undervisernes kompetencer der kan være med til at skabe en større ensartethed i undervisernes kompetencer. Det større behov er blandt andet en konsekvens af at undervisere fra et uddannelsesområde skal samarbejde med undervisere fra andre uddannelsesområder. Samarbejdet vil forøge behovet for et overordnet vidensgrundlag der er fælles for underviserne, men uafhængig af de enkelte uddannelsesområder der indgår i CVU'et. Panelet pegede fx på at det kan være hensigtsmæssigt at de undervisere i CVU'et der ikke i kraft af en kandidatuddannelse har metodiske og videnskabsteoretiske kompetencer, får et fælles metodisk udgangspunkt, fx ved hjælp af et kortere kursus i metode og videnskabsteori. Samtidig får uddannelsesområderne inden for CVU'erne behov for medarbejdere der besidder specifikke kompetencer i tilknytning til forskning og relationerne mellem CVU'et og universiteterne.

Institutionerne skal derfor strategisk overveje hvordan ph.d.ere kan anvendes inden for et CVU. Undervisere med en ph.d. besidder særlige kompetencer der er vigtige når forskningstilknytningen er blevet en eksplicit ramme for uddannelserne i et CVU. Panelet pegede dog på at det er væsentligt at de ph.d.-forløb der iværksættes, primært har omdrejningspunkt i professionsområderne inden for CVU'et. Et forslag fra panelet var at man kunne stille krav til genstanden for forskningen for at sikre at den var central og betydningsfuld for professionen. Professionsrettede ph.d.-forløb skal derfor medvirke til at udvikle såvel uddannelserne som professionsområdet. Derfor kunne det efter panelets opfattelse være ønskværdigt at forskningen og de kvalifikationer der erhverves af ph.d.erne, adskiller sig fra den klassiske model ved være rettet eksplicit mod aktions- og praksisorienteret forskning. De metodiske kompetencer skal have det rette akademiske niveau, mens forskningsfelterne skal tage udgangspunkt i de professionsfelter der er repræsenteret i CVU'et. At satse på professionsrettede ph.d.-forløb vil samtidig medvirke til at fastholde undervisere fordi de gennemfører en ph.d. inden for deres nuværende felt.

CVU er en ny type institution, og det er vigtigt at CVU'er opfattes som en ny type institutioner og ikke som et b-universitet. De nye institutioner skal befinde sig i fladen mellem praksis og forskning og mellem praksisforskning og grundforskning.

Som model for CVU'ernes forskningstilknytning foreslog panelet at CVU'erne køber sig til tilknytningen, hvilket samtidig kan lette adgangen til likvide midler fordi det vil medvirke til at udbygge kontakten til relevante interessenter og samarbejdspartnere. CVU'er kan godt indgå i forskerskoler selvom de ikke kan tildele graden. De skal dog ikke nødvendigvis være afhængige af de eksisterende forskerskoler. Dels kan de indgå i internationale forskerskoler, dels kan der regionalt etableres fx ph.d.-kurser der er fælles for flere CVU'er. Panelet mente dog at der er behov for flere for-

skerskoler for at kravene til CVU'erne kan tilgodeses. Et mål for CVU'erne er at der på sigt i undervisergruppen bør være en tredjedel af underviser- og medarbejdergruppen der er ph.d.er.

Alle aktiviteter i et CVU skal ifølge CVU-loven være forskningstilknyttet. Det betyder at der et behov for at få præciseret hvilke kompetencer der er nødvendige i et CVU. Et område der stiller særlige krav, er kravet om videnscentre i CVU'erne. Det betyder dels at der skal være konsulentkompetencer blandt medarbejderne, dels at der er behov for medarbejdere der kan vejlede ph.d.erne. Dette kunne sikres ved at tilknytte underviserne til universiteterne med henblik på vejledning eller ved at indføre fx professorater med henblik på at styrke de faglige miljøer på CVU'erne. Det er væsentligt at disse vejledere implementerer deres viden i institutionen så den opnåede viden ikke er personbåret, men er fæstnet institutionelt. Det enkelte CVU kan oprette deres egne videnscentre, eller de kan samarbejde med andre CVU'er om videnscenteropgaver.

Overordnet set var det panelets opfattelse at uddannelsesområderne skal operere med en nuanceret underviserprofil der indeholder de forskellige profiler der er nødvendige i et CVU og i forhold til professionsområderne. I afsnittet "Sammenfatning og diskussion" præsenteres en differentieret model for undervisernes kvalifikationer.

8.4.1 Behov i forhold til nye uddannelsesopgaver

Ekspertpanelet mente at konsulentkvalificering vil blive et væsentligt efter- og videreuddannelsesområde i forhold til medarbejdergruppen. Det hænger blandt andet sammen med CVU'ernes forpligtelse til at udbyde efter- og videreuddannelse i forhold til professionsområderne, men det hænger også sammen med den forpligtelse som CVU'erne har til at være regionale kompetenceenheder der kan løse efter- og videreuddannelsesopgaver i regionen.

Det bliver samtidig vigtigt at vejlederne på uddannelsernes praktik opkvalificeres. De udfylder en uundværlig funktion på uddannelserne, men modtager ofte for lidt efter- og videreuddannelse. Resultatet er blandt andet at der er en skarp og uhensigtsmæssig opdeling af uddannelsens teori og praksis. Vejlederne kan derfor ikke relatere praktikken til de studerendes teoretiske undervisning, hvilket hindrer at teori og praktik kan spille hensigtsmæssigt sammen.

8.4.2 Behov i forhold til en række indholdsområder

Enkelte indholdsområder er blevet fremhævet af panelet. Behovet for it er fremtrædende i rapporten. Panelet var dog usikker på hvad undervisere og ledere har forbundet denne behovskategori med. Nogle ledere og undervisere har formentlig tænkt på noget i retning af pc-kørekort, mens andre har tænkt på evnen til at anvende it til at lægge undervisningsmateriale ud til studerende. Andre igen kan have tænkt på e-learning og fjernundervisning. Det blev konkluderet at de forskellige områder kan have forbundet meget forskelligt med it-kategorien, hvorfor svarene kan være

vanskelige at tolke. Panelet mente derudover at forskellen på tallene kan skyldes at underviserne tænker ud fra eget perspektiv, mens lederne i højere grad tænker ud fra institutionens behov. Panelet forholdt sig kritisk over for ledelsens og undervisernes prioritering af behovet for efter- og videreuddannelse over for it og studievejledning.

I forhold til studievejledning undrede panelet sig over det forholdsvis moderate behov for studievejlederkompetencer som ledelserne og underviserne giver udtryk for, da det fremgår af regelgrundlaget at studievejlederne er forpligtet til at videreuddanne sig. Panelet mente dog at set i lyset af den tiltagende individualisering hos de studerende vil kravene til – og dermed også behovene for – studievejledning formentlig vokse betydeligt. Desuden var det panelets opfattelse at selve begrebet studievejledning er diffust som behovskategori. En fra panelet mente at begrebet studievejledning er for gammelt, og at det inden længe erstattes af begreber som supervisering og coaching.

8.5 Sammenfatning og diskussion

De to undersøgelser udviser nogle ligheder, men også en del forskelle. En grundlæggende årsag er at der er tale om to forskellige synsvinkler hos de to grupper i deres vurdering af behovet for efter- og videreuddannelse. Ledelsen ser behovene ud fra institutionens og uddannelsens behov, mens underviserne i langt højere grad ser behovene ud fra deres egne professionelle eller personlige behov. Ligeledes spiller det ind at undersøgelsen spørger ind til aktuelle behov. For hvad er aktuelle behov, er det behovene lige nu eller behovene inden for de næste seks måneder? Ledelsens og undervisernes vurdering af behovet for efter- og videreuddannelse er kategoriseret i forhold til otte indholdsområder. Og også indholdsmæssigt er der forskelle mellem ledelsens og undervisernes vurdering. Ledelsen vurderer fx at det er på indholdsområdet "it" der er det største behov for efteruddannelse, mens underviserne som samlet gruppe peger på at behovet er størst inden for temaer på tværs af uddannelserne.

Underviserne mener overordnet at behovet for efteruddannelse er større end ledelsen mener, og det gælder for alle indholdsområder. Der er dog som hos ledelsen også forskelle i undervisernes vurdering af behovet når man ser på de enkelte uddannelsesområders vurdering. Disse forskelle afspejler de enkelte områders særlige behov, fx at pædagoguddannelsens undervisere og ledelse vurderer behovet for videreuddannelse inden for studievejledning signifikant højere end de andre uddannelsesområder. Ser man på behovet for videreuddannelse, er det både i undervisernes og i ledelsens øjne mindre end behovet for efteruddannelse. Der er dog forskelle i hvad de især peger på, fx peger underviserne på at det er videreuddannelse i forhold til uddannelsens faglige område der er størst behov for. Ledelsen peger ikke entydigt på et bestemt område. De vurderer at der er

et generelt behov for videreuddannelse inden for de fleste af indholdsområderne, måske med undtagelse af studievejledning.

Behovet for videreuddannelse følger i store træk mønstret for efteruddannelse, det vil sige er der et relativt stort behov for efteruddannelse på et område, er der tilsvarende også et relativt stort behov for videreuddannelse på dette indholdsområde. Men der er forskelle, dels mellem uddannelsesområderne, dels mellem undervisernes og ledelsernes vurderinger.

I forhold til it vurderer ledelsen at her er det markant største behov for efteruddannelse. It er nok et stort område for videreuddannelse, men billedet er mere nuanceret end ved efteruddannelsen. Andre indholdsområder trænger sig også på, fx uddannelsens faglige områder. På læreruddannelsen mener lederne at underviserne har det største videreuddannelsesbehov i forhold til it, mens underviserne på læreruddannelsen vurderer at behovet for videreuddannelse inden for it er signifikant under gennemsnittet for hele MVU-området.

Hvis man ser på behovet for videreuddannelse uafhængigt af indholdsområder, det vil sige på behovet for generelle og formelle lærer kvalifikationer, peger ekspertpanelet på at behovet er stigende, og at områderne ønsker at deres undervisere skal have et så højt fagligt niveau som muligt. Panelet sætter i deres vurdering tillige fokus på at selvom der på nuværende tidspunkt er forskelle i områdernes rekrutteringsstrategier og i de faktiske krav til undervisernes formelle kvalifikationer, vil forskelle blive udjævnet inden for en årrække. Professionsbachelorniveau og CVU-implemteringer vil øge uddannelsernes behov for at have så højt uddannede undervisere som muligt. På nuværende tidspunkt er relativt mange af underviserne ikke uddannet på LVU-niveau. Til gengæld har denne gruppe af undervisere en værdifuld erfaring fra uddannelsens praksisfelt der skal medvirke til at gøre undervisningen praksisrelevant.

Uddannelserne stilles derved i et paradoks. De skal på den ene side have så højt uddannede undervisere som muligt, det vil sige undervisere med LVU-niveau, og på den anden skal de også tilstræbe at uddannelsernes praksisfelter er til stede i undervisningen. Mange uddannelser har derfor kørt en dobbelt rekrutteringsstrategi og har ansat såvel generalister som undervisere fra praksisfeltet. Når kravet til lærer kvalifikationer strammes op og behovet for undervisere med LVU-kompetence stiger, er det gruppens vurdering at en fremtidig undervisertype på MVU-områdets professionsuddannelser vil være en underviser der er bacheloruddannet inden for professionen, som har erfaring fra praksisfeltet, og som efterfølgende har erhvervet en relevant kandidatuddannelse. Ekspertpanelet fremhæver derfor at det er væsentligt at uddannelsesområderne differentierer deres rekrutteringsstrategier så der kan skabes en balance i undervisergruppen der modsvarer uddannelsens og institutionernes behov for kompetencer.

Det at være en del af et CVU stiller krav til efter- og videreuddannelsen af undervisere og medarbejdere. Underviserne skal generelt have højere formelle kvalifikationer, blandt andet på grund af kravene i professionsbachelorbekendtgørelsen. Det betyder at en del af den nuværende undervisergruppe skal videreuddannes. Der er derfor behov for at udvikle fx masteruddannelser der er tilpasset uddannelsesområdernes behov. Kravene om videnscenterfunktionen i CVU'erne øger også behovet for videreuddannelse i relation til konsulentkompetencer. Her er der tale om videreuddannelse for såvel kandidater som professionsuddannede. Videreuddannelse i form af nye faglige kvalifikationer der ikke nødvendigvis lægger et højere fagligt niveau oven på det eksisterende niveau hos underviserne, men som giver underviserne faglighed inden for et nyt vidensområde. CVU skal have forskningstilknytning, og det øger behovet for at uddanne ph.d.ere. Et ph.d.-forløb ovenpå en eksisterende kandidat- eller masteruddannelse kan ses som vertikal videreuddannelse fordi videreuddannelsen resulterer i et højere fagligt niveau.

Uddannelsesområderne bør primært satse på professionsrettede ph.d.er fordi det kan medvirke til at udvikle uddannelsen og professionsområdet. Uddannelsesområderne bør satse på en undervisergruppe der er differentieret sammensat, og skal ikke ensidigt satse på at alle undervisere får en uddannelse på LVU-niveau. Det vil sikre den rette balance mellem generalist-, specialist- og praksiskompetencer i undervisergruppen.

CVU som en ny institutionstype stiller også krav til efteruddannelsen af underviserne. Dels bør undervisernes metodiske og videnskabsteoretiske kvalifikationer forøges og gøres mere enslydende på grund af det interne samarbejde i institutionen, dels bør institutionerne være opmærksomme på at der er et behov for efteruddannelse i forhold til konsulentkompetencer, studievejlederkompetencer og i forhold til det professionsområde uddannelsen retter sig mod. Det sidste er fremhævet af såvel ledere og undervisere, men er også en konsekvens af CVU'ernes forpligtelse til at udbyde efter- og videreuddannelse til regionens professionsudøvere. Generelt efterspørger både ledelserne og underviserne mere efteruddannelse end de efterspørger videreuddannelse. Og de uddannelsesområder hvor der er en høj andel af undervisere med LVU-baggrund, er de områder hvor interessen for både efter- og videreuddannelse er mindst. På fx læreruddannelsen kan årsagen være at lektorkvalificeringen opfattes som videreuddannelse, og at den faglige ajourføring opfattes som tilbagevendende efteruddannelse. Alligevel stiller CVU som institution krav om etablering af nye faglige kvalifikationer, og kravet sigter også på videreuddannelse og efteruddannelse af de højest uddannede af underviserne på MVU-området.

Kombinationer af undervisernes oprindelige uddannelse og forskellige videreuddannelsesmuligheder

Oprindelig uddannelse	Videreuddannelse	Videreuddannelsestype	Retning
Professionsuddannet	Diplom/master	Horisontal/vertikal	Anden kompetence/højere kompetence
Professionsbachelor	Master/kandidat	Vertikal	Højere
Master	Kandidat/ph.d.	Horisontal/vertikal	Anden/højere
Kandidat	Master	Horisontal	Anden
Kandidat	Ph.d., professionsrettet	Vertikal	Højere inden for professionens vidensområde
Kandidat	Ph.d., klassisk	Vertikal	Højere inden for kandidatuddannelsens vidensområde

De foregående overvejelser peger på at uddannelsesområderne skal etablere en efteruddannelsesstrategi, men først og fremmest en videreuddannelsesstrategi der er bredere end hidtil. Der bør sættes på såvel det man kunne benævne horisontal videreuddannelse, det vil sige videreuddannelse som giver faglige kvalifikationer inden for et nyt vidensområde, og på vertikal videreuddannelse, det vil sige videreuddannelse som giver faglige kvalifikationer på et højere niveau, men ikke nødvendigvis inden for et nyt vidensområde. I ovenstående model er der eksempler som indfanger de forskellige muligheder for videreuddannelse i form af master- eller diplomuddannelser. Der er tale om horisontal videreuddannelse når en kandidatuddannet får en masteruddannelse inden for et nyt vidensområde. Hvis derimod en professionsuddannet tager en masteruddannelse, er der tale om vertikal videreuddannelse. Hvis en kandidatuddannet eller masteruddannet gennemfører et ph.d.-forløb, er der også tale om vertikal videreuddannelse fordi vedkommende når et højere fagligt niveau inden for et kendt vidensområde.

Det samlede billede af undervisernes uddannelsesbaggrund dækker over store forskelle uddannelsesområderne imellem i forhold til hvor mange undervisere der henholdsvis har en LVU og ikke har en LVU. Uddannelsesområderne følger et kontinuum fra læreruddannelsen, hvor 81 % af underviserne har en kandidat-, master- eller ph.d.-grad, over pædagoguddannelsen, hvor omkring halvdelen af underviserne har en LVU, og til sundhedsuddannelserne hvor omkring en tredjedel af underviserne har en LVU.

Videreuddannelsesaktiviteten afspejler til en vis grad dette kontinuum for så vidt at sundhedsuddannelserne er det uddannelsesområde hvor flest henholdsvis er i gang med en LVU eller planlægger at gå i gang med en LVU. Hvis man ser på den gruppe undervisere der hverken har, er i gang med eller planlægger at påbegynde en LVU – og som samlet set udgør 20 % af alle undervisere – er variationen uddannelsesområderne imellem meget mindre: Denne gruppe er mindst på lærerseminarierne på grund af at så mange undervisere har en LVU, og næstmindst på sygeplejerske- og radiografuddannelserne på grund af områdets høje videreuddannelsesaktivitet.

Undersøgelsen viser at der er en tendens til at undervisere der har en LVU, både anvender mindre videreuddannelse og mindre efteruddannelse i forhold til de undervisere der ikke har et LVU-niveau. Denne LVU-effekt er på den ene side forståelig i alt fald i forhold til videreuddannelsesaktiviteten, men må også forstås i lyset af traditioner og politik som varierer fra uddannelsesområde til uddannelsesområde, herunder i forhold til i hvor høj grad man i forbindelse med rekruttering af lærerkræfter har lagt vægt på at underviserne havde erfaring med det praksisfelt uddannelsen retter sig mod.

Det er ekspertpanelets vurdering at kravene til undervisernes kvalifikationer både vil øges og blive mere ensartede efterhånden som CVU'erne konsoliderer sig og professionsbachelorbekendtgørelsen får tid til at bundfældes. Samlet set vil dette påvirke både institutionernes rekrutteringspolitik og indsats i forhold til underviseres efter- og videreuddannelse.

Spørgeskemaundersøgelserne viser at efteruddannelse afholdt af andre anvendes af flere end efteruddannelse afholdt af institutionen selv, som igen anvendes af flere end videreuddannelse.

Når omfanget af videreuddannelse vurderes ret forskelligt af ledelserne og underviserne, kan det hænge sammen med at ledelserne ikke i alle tilfælde har det fulde overblik over undervisernes videreuddannelse, og at ledelserne kun angiver den del af undervisernes videreuddannelse som institutionen finansierer helt eller delvist. Undersøgelsen viser at andelen af undervisere som er i gang med videreuddannelse, formentlig er omkring dobbelt så stor som den videreuddannelse ledelserne opregner.

Underviserne er generelt noget mindre tilfredse end ledelserne med omfanget af efter- og videreuddannelsen. Det har kun i mindre grad været muligt at påpege statistiske sammenhænge i forhold til tilfredshed med omfanget, dog spiller uddannelsesområde en rolle, ligesom der er en tendens til at jo mere tid og jo flere penge der bruges, desto mere tilfredse er underviserne med omfanget. Når man sammenligner ledelsernes og undervisernes tilfredshed med indholdet af efter- og videreuddannelsen, er der stor forskel for så vidt at ledelserne i helt overvejende grad er positive i deres vurderinger, mens undervisernes svar er mere sammensat: Gruppen af undervisere der svarer positivt, er kun lidt større end gruppen der svarer negativt i forhold til den efteruddannelse som skolerne selv afholder, mens tilfredsheden med videreuddannelsen er større. Endelig er underviserne mest positive i forhold til den efteruddannelse som andre afholder.

Der er ikke nødvendigvis nogen modsætning mellem at ledelsen på den ene side samlet set vurderer resultatet af efter- og videreuddannelsen positivt, samtidig med at en relativt stor gruppe undervisere på den anden side vurderer at netop den efteruddannelse som de har deltaget i, ikke har været tilfredsstillende. Tilfredsheden i forhold til både intern efteruddannelse og videreuddannelse afhænger af uddannelsesområde. Således er underviserne på læreruddannelsen mindst positive, mens underviserne på sundhedsuddannelserne er mest positive over for indholdet.

Der er størst tilfredshed med udbyttet af efter- og videreuddannelsen i forhold til udvikling af de faglige kompetencer og noget mindre – men stadig relativt stor – tilfredshed i forhold til udviklingen af de undervisningsmæssige og personlige kompetencer. Dette kan hænge sammen med at det faglige udbytte er mere synligt og måske lettere at måle, mens de undervisningsmæssige og personlige mål ofte står mere diffust.

I 2001 anvendte den gennemsnitlige MVU-institution cirka 1 % af de samlede driftsudgifter eller 7.067 kr. pr. fastansat underviser eksklusiv løn til efter- og videreuddannelse. Når man hertil lægger et beregnet tal for institutionernes lønudgifter, fås et samlet indtryk af ressourceforbruget til den registrerede efter- og videreuddannelse der i gennemsnit for hele sektoren udgør 23.137 kr. pr. underviser. Disse tal udviser store forskelle fra læreruddannelsen og ingeniør- og handels- højskoleuddannelserne, der ligger på knap det halve af sektorens gennemsnit, over pædagogud-

dannelsen, der befinder sig tæt på gennemsnittet, og til sundhedsuddannelserne, der befinder sig på over det dobbelte af gennemsnittet for sektoren.

Uddannelsesområderne har dog meget forskellige vilkår, rammer og politik i forhold til såvel efter- og videreuddannelse som de andre former for kompetenceudvikling som respondenterne i spørgeskemaundersøgelserne ikke nødvendigvis har medregnet. Og dette bør medtænkes når rapportens data fortolkes, så man undgår for firkantede konklusioner. Behovet for en standard eller et minimumsbeløb pr. underviser kunne overvejes, men i så fald er det vigtigt at medtænke uddannelsesområdernes forskellige praksis, herunder i forhold til måder at opgøre ressourcer på.

Undersøgelsen viser at udbredelsen af efteruddannelsesudvalg mv. kun i et begrænset omfang har indflydelse på hvor mange der deltager i efter- og videreuddannelse. Til gengæld ses det at lederne generelt opfatter udbyttet af efter- og videreuddannelsen mere positivt på de institutioner hvor de undersøgte organisatoriske forhold findes. Aftalte retningslinjer for kompetenceudvikling påvirker ligeledes ledelsernes vurderinger af indhold og omfang i positiv retning samtidig med at det samlede forbrug af dage er større end på de institutioner der ikke har aftalte retningslinjer.

Mere end halvdelen af underviserne har svaret at de har deltaget i MUS inden for det seneste år. Læreruddannelsen ligger som det eneste uddannelsesområde med mindre end halvdelen af underviserne som svarer at de har deltaget i MUS inden for det seneste år. Når det hertil lægges at det kun er omkring en fjerdedel af underviserne på læreruddannelsen der svarer "i høj grad" eller "i nogen grad" til at kompetenceudvikling er en fast bestanddel af MUS, tegner der sig et billede af at det mere er undtagelsen end reglen at underviserne deltager i MUS med fokus på kompetenceudvikling. En nærmere analyse viser at deltagelse i MUS ikke påvirker omfanget af underviserens deltagelse i efter- og videreuddannelse, men derimod ledelsernes tilfredshed med udbyttet af efter- og videreuddannelse. Når lederne generelt er mere tilfredse med institutionens efter- og videreuddannelse de steder hvor der er gennemført MUS med alle undervisere, kan det hænge sammen med at MUS giver ledelsen en bedre mulighed for at styre indsatsen i retning af skolens overordnede mål og ledelsens prioriteringer i den forbindelse.

Blandt lederne svarer 64 % at institutionen samarbejder med andre uddannelsesinstitutioner om efter- og videreuddannelse uden for CVU-regi, mens det kun gælder 36 % af underviserne. Denne forskel kan skyldes at samarbejdet mellem institutionerne ikke er særligt synligt i organisationen, eller at samarbejdet primært finder sted på ledelsesplan. Der kan ikke påvises signifikante sammenhænge mellem udbredelsen af dette samarbejde på den ene side og underviserens deltagelse i efter- og videreuddannelse på den anden side. Men selvom der ikke kan påvises en mere kvantitativ sammenhæng mellem institutionssamarbejde og aktivitetsniveau, kan man forestille sig at samarbejdet influerer på dels kvaliteten af de udbudte kurser m.m., dels økonomien bag.

En analyse af institutionsstørrelser viste at de mindste institutioner var mindst tilfredse i forhold til omfanget af videreuddannelse og de største institutioner mest tilfredse med de efteruddannelsesaktiviteter som institutionen selv afholder. Dette kan tolkes som at de store institutioner har flere muligheder for intern kompetenceudvikling, mens de små institutioner omvendt er mere afhængige af ekstern uddannelse og herunder ikke mindst videreuddannelse i eksternt regi. At det store flertal af MVU-institutioner i dag er med i CVU'er, gør CVU-konstruktionen til et generelt vilkår for sektoren. I den forbindelse kan man forvente at CVU'erne opnår et volumen der indebærer positive muligheder for den interne kompetenceudvikling. Der er en tendens til at de forholdsvis få institutioner der står uden for CVU'erne, i højere grad er mindre institutioner eller institutioner der udbyder uddannelser som kun udbydes på en enkelt eller på få institutioner.

Underviserne mener generelt at behovet for efteruddannelse er større end ledelsen mener, og det gælder for alle indholdsområder. De enkelte uddannelsesområders vurderinger afspejler de enkelte områders særlige behov, fx at pædagoguddannelsens undervisere og ledelse vurderer behovet for videreuddannelse inden for studievejledning signifikant højere end de andre uddannelsesområder. Ser man på behovet for videreuddannelse, er det både i undervisernes og i ledelsens øjne mindre end behovet for efteruddannelse. Der er dog forskelle i hvad de især peger på, fx peger underviserne på at det er videreuddannelse i forhold til uddannelsens faglige område der er størst behov for. Ledelserne peger ikke entydigt på et bestemt område, men vurderer at der er et generelt behov for videreuddannelse inden for de fleste af indholdsområderne. Vurderingerne af behovet for videreuddannelse følger i store træk mønstret for efteruddannelse, det vil sige er der et relativt stort behov for efteruddannelse på et indholdsområde, er der tilsvarende også et relativt stort behov for videreuddannelse på samme.

Vurderingen af behovet for efter- og videreuddannelse af underviserne peger på at institutionerne skal satse på at lade efter- og videreuddannelsesstrategien afspejle at der er behov for en velkvalificeret medarbejdergruppe med en bred vifte af kvalifikationer der er relevante i forhold til de uddannelsesopgaver som et CVU skal løse. Det er nødvendigt dels fordi CVU er en ny institutions-type med en udvidet opgaveportefølje der stiller andre og skærpede krav til de kvalifikationer medarbejderne skal besidde, dels fordi uddannelserne skal bevare det rette forhold mellem generalist- og professionskvalifikationer i medarbejdergruppen.

Der er behov for både professionsuddannede og praksiserfarne medarbejdere, for medarbejdere der har en uddannelse der giver generalistkvalifikationer, og for medarbejdere der kvalificeret kan varetage opgaver i tilknytning til såvel forskning som de nye videnscentre. Institutionerne bør ikke entydigt satse på at alle har det samme formelle kvalifikationsniveau, men bør sikre sig at alle

relevante og nødvendige kvalifikationer er til stede inden for institutionen. Det vil sige at de skal sikre at der er MVU-uddannede, kandidatuddannede og ph.d.-uddannede i det rette forhold.

Samtidig er det nødvendigt at institutionen sikrer at underviserne på tværs af uddannelsesområder og opgavefunktioner får en fælles vidensbase ved at tilstræbe at alle er i besiddelse af grundlæggende metodiske og videnskabsteoretiske kvalifikationer. En måde at sikre de rette specialistikvalifikationer på institutionen er at lade medarbejdere der allerede har en LVU, tage fx en masteruddannelse der kan give indsigt i et nyt vidensområde. Og ved strategisk at styre eventuelle ph.d.-forløb så de tager afsæt i de professionsområder som institutionen uddanner inden for. Det ville kunne resultere i værdifuld viden om både uddannelsen og professionsområdet.

Udgivelser fra EVA

Danmarks Evalueringsinstitut har tidligere udgivet:

- *Skriftlige opgaver og vejledning*, december 2000, ISBN 87-7958-001-7
- *Social- og sundhedshjælperuddannelsen*, 2001, ISBN 87-7958-003-3
- *Socialrådgiver- og socialformidleruddannelserne*, 2001, ISBN 87-7958-008-4
- *Samarbejde og sammenhænge*, 2001, ISBN 87-7958-010-6
- *Sammenhænge og samspil*, 2001, ISBN 87-7958-011-4
- *Basisuddannelserne*, 2001, ISBN 87-7958-013-0
- *Historie med samfundskundskab i det almene gymnasium*, 2001, ISBN 87-7958-017-3
- *Fysik i skolen – skolen i fysik*, 2001, ISBN 87-7958-020-30
- *Overgange fra hhx og htx til videregående uddannelse*, 2001, ISBN 87-7958-015-7
- *Teknik og naturvidenskab*, 2001, ISBN 87-7958-024-6
- *Undervisning i pædagogik*, 2002, ISBN 87-7958-056-4
- *Efteruddannelse af lærere på erhvervsskoler og AMU-centre*, 2002, ISBN 87-7958-062-9
- *Det Teknisk-Naturvidenskabelige Fakultet ved Aalborg Universitet*, 2002, ISBN 87-7958-032-7
- *Profiler på hhx og htx*, 2002, ISBN 87-7958-033-5
- *Masteruddannelser*, 2002, ISBN 87-7958-073-4
- *Børnehaveklassen*, 2002, ISBN 87-7958-077-7
- *Datamatikeruddannelsen*, 2002, ISBN 87-7958-078-5
- *Agricultural Science*, 2002, ISBN 87-7958-079-3
- *Folkeskolens afgangsprøver*, 2002, ISBN 87-7958-076-9
- *Efter- og videreuddannelse af undervisere på mellemlange videregående uddannelser*, 2003, ISBN 87-7958-096-3

Rapporterne kan læses på EVA's hjemmeside www.eva.dk eller købes hos:

danmark.dk

T 18 81

H www.netboghandel.dk