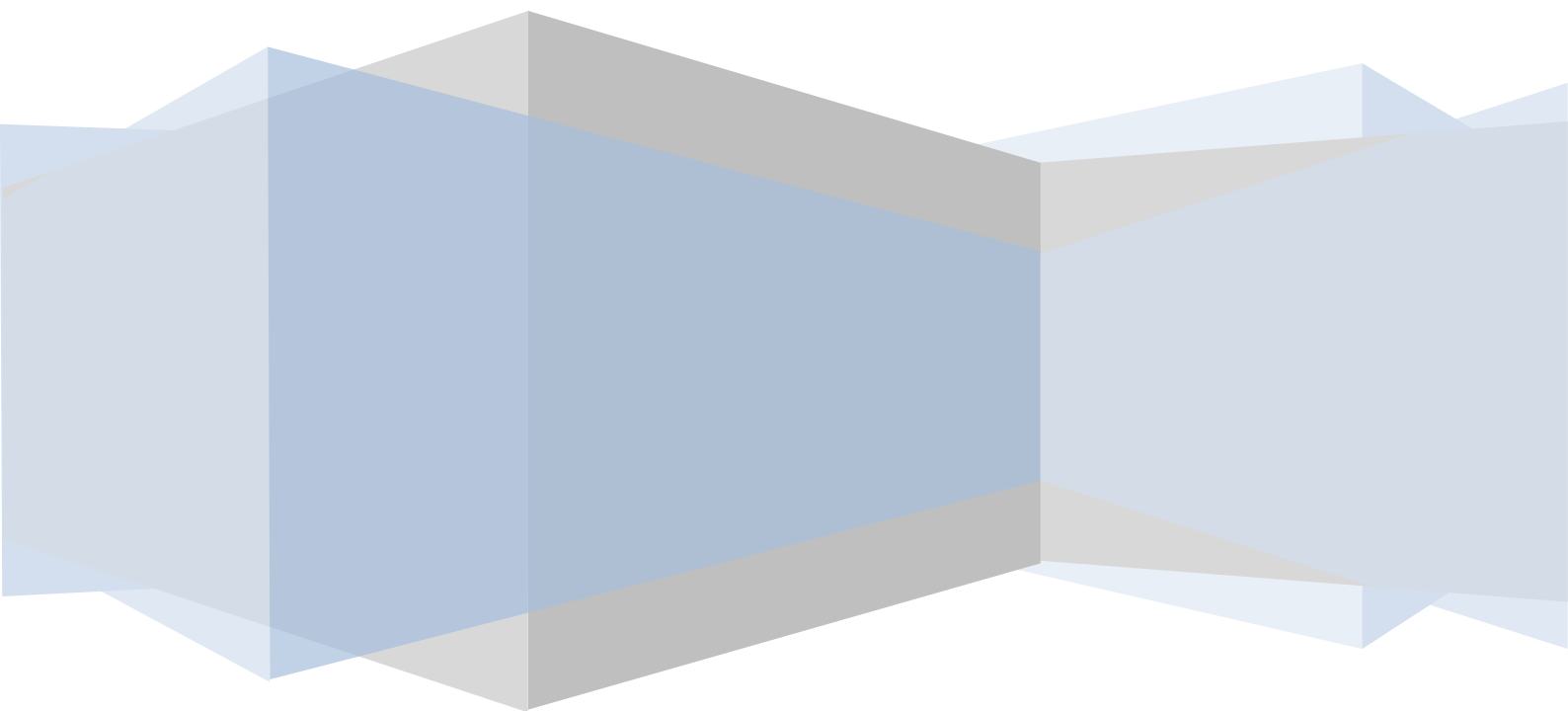


**Pædagogisk tilsyn på  
Vestegnens Sprog- og  
Kompetencecenter  
2014**



## Indhold

Indledning .....	2
Tilsynsblomsten .....	3
Faktuelle oplysninger .....	5
Hvad har vi set og hørt under tilsynet .....	5
Formål med danskuddannelser for voksne udlændinge.....	6
Identitet .....	7
Færdigheder .....	8
Værdier .....	10
Fysiske rammer .....	11
Pædagogiske hjælpemidler .....	11
Commitment .....	13
Opsamling på refleksionsspørgsmål.....	14
Metodeafsnit .....	15

## Indledning

Tilsynet med Vestegnens Sprog og Kompetencecenter gennemføres med udgangspunkt i Lov om danskuddannelser.

Af lov om danskuddannelser fremgår:

§ 1. Formålet med uddannelse i dansk som andetsprog (danskuddannelse) er at bidrage til, at voksne udlændinge med udgangspunkt i deres individuelle forudsætninger og integrationsmål opnår nødvendige dansksproglige kompetencer og viden om kultur- og samfundsforhold i Danmark, så de kan blive deltagende og ydende medborgere på lige fod med samfundets øvrige borgere.

Stk. 2. Danskuddannelse skal bidrage til, at voksne udlændinge så hurtigt som muligt efter at have fået opholdstilladelse i Danmark tilegner sig færdigheder i at forstå og anvende det danske sprog og opnå kendskab til det danske arbejdsmarked, så de herved får mulighed for at komme i beskæftigelse og bliver i stand til at forsørge sig selv.

Stk. 3. Danskuddannelse skal endvidere fremme voksne udlændinges aktive brug af det danske sprog samt bidrage til, at de opnår almene kundskaber og færdigheder, som er relevante i forhold til arbejde og uddannelse samt livet som medborger i et demokratisk samfund.

Af Lov om danskuddannelser fremgår:

§ 11. En kommunalbestyrelse kan træffe aftale med en anden kommunalbestyrelse eller et kommunalt fællesskab om at tilbyde danskuddannelse efter § 2 og arbejdsmarkedsrettet danskundervisning efter § 16 b.

Stk. 2. Den kommunalbestyrelse, der har indgået en driftsaftale med en af de udbydere, der er nævnt i § 10, stk. 1, nr. 2-4, og den kommunalbestyrelse, der udbyder danskuddannelse på et kommunalt sprogcenter eller en anden kommunal uddannelsesinstitution, fører tilsyn med udbyderens virksomhed efter denne lov.

Af bekendtgørelsen fremgår:

§ 18. Den kommunalbestyrelse, der har indgået en driftsaftale med en af de udbydere, der er nævnt i § 16, stk. 1, nr. 2-4, og den kommunalbestyrelse, der udbyder arbejdsmarkedsrettet danskundervisning eller ordinære danskuddannelser på et kommunalt sprogcenter eller en anden kommunal uddannelsesinstitution, er driftsansvarlig myndighed og fører tilsyn med udbyderens virksomhed, der er omfattet af lov om danskuddannelse til voksne udlændinge m.fl.

Stk. 2. Formålet med kommunalbestyrelsens tilsyn med udbydernes virksomhed, jf. stk. 1, er at sikre, at arbejdsmarkedsrettet danskundervisning og de ordinære danskuddannelser gennemføres efter reglerne i lov om danskuddannelse til voksne udlændinge m.fl.

Stk. 3. Tilsynet omfatter et administrativt, økonomisk og pædagogisk tilsyn.

Stk. 4. Den driftsansvarlige kommunalbestyrelse, jf. stk. 1, indsender hvert tredje år til Kvalitets- og Tilsynsstyrelsen en kortfattet rapport om udviklingen på området og om, hvordan tilsynet har været ført. Indberetningen skal næste gang være styrelsen i hænde den 1. november 2014.

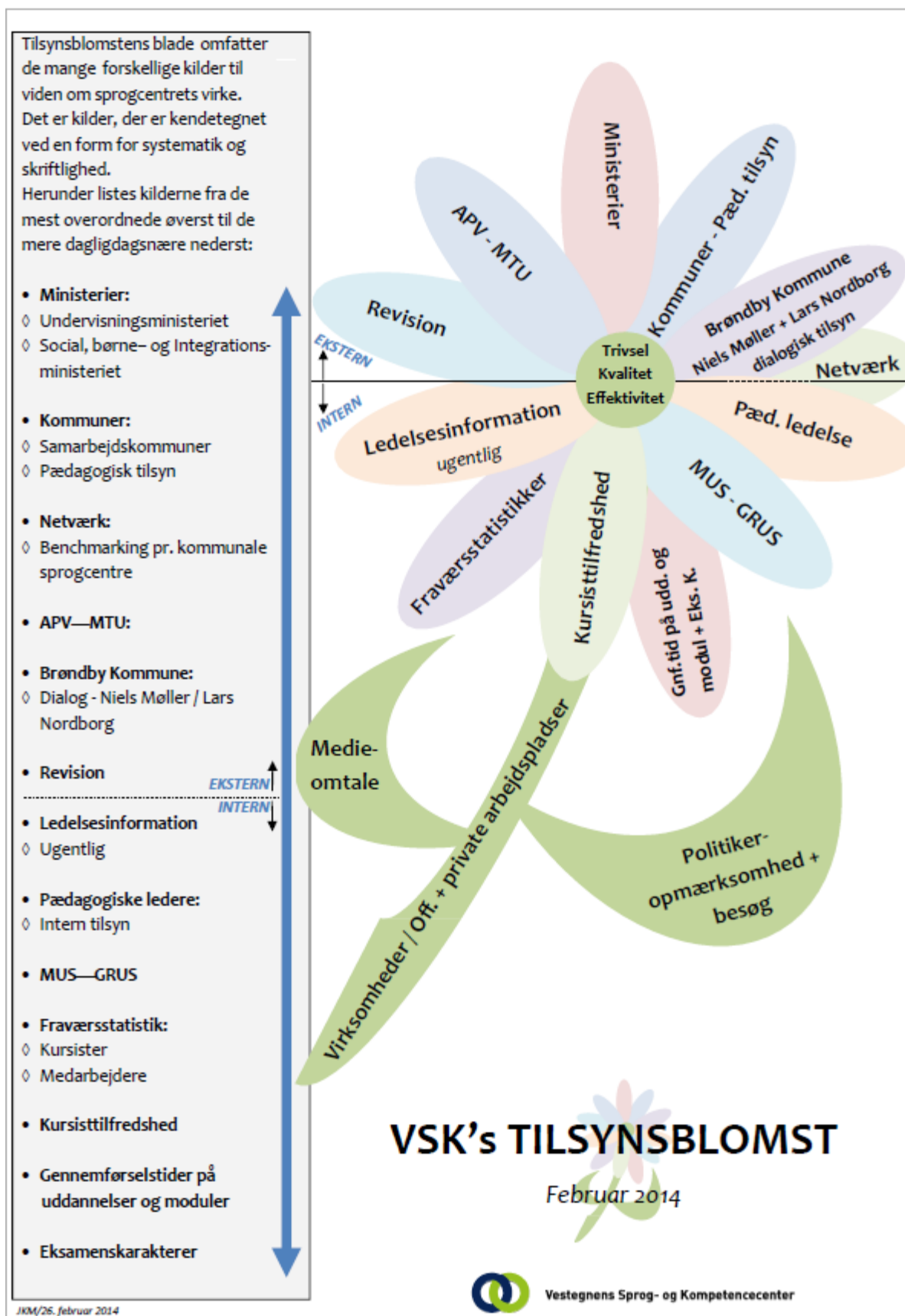
Af vejledning fremgår:

#### 5.1.5.6 Hvordan kan tilsynet føres?

Tilsynet kan føres ved en løbende god kontakt mellem kommune og udbyder - for eksempel ved møder, besøg hos udbyderen eller på anden måde. Tilsynet kan endvidere føres ved løbende evaluering af undervisningen via statistiske indberetninger til kommunen og ved at følge med i virksomhedsplaner, årsberetninger, udbyders hjemmeside mv. Da en væsentlig del af tilsynet er af pædagogisk karakter, vil det være hensigtsmæssigt, hvis kommunen råder over pædagogisk faglige ekspertise, som udbyderen kan indgå i faglig dialog med. Dette kan eventuelt foregå i et samarbejde mellem flere aftalekommuner.

## Tilsynsblomsten

I forbindelse med udarbejdelsen af tilsynskonceptet for det pædagogiske tilsyn satte ledelsen på VSK sig for at skabe et overblik over alle forskellige kilder til viden om sprogcentrets virke. Det har resulteret i tilsynsblomsten nedenfor. Som det fremgår, er nærværende pædagogiske tilsyn et af bladene i tilsynsblomsten.



## Faktuelle oplysninger

Tilsynet fandt sted:	Tirsdag den 11. og onsdag den 12. marts 2014
Tilsynsteamet:	Børne- og kulturdirektør Lisbet Lentz, Ishøj kommune Pæd. adm. konsulent Lisa Overgaard, Albertslund kommune Udviklingskonsulent Louise Svarre Jakobsen, Brøndby kommune
Den skriftlige tilbage melding er afleveret til VSK	23. april 2014

Formålet med det pædagogiske tilsyn er:

- At få et indblik i, hvordan ledelse og medarbejdere udmønter lov om danskuddannelser
- At belyse ledelsens og medarbejdernes opfattelse af kvaliteten i de uddannelses- og undervisningstilbud, som de tilbyder kursisterne,
- At afdække kursisternes oplevelse af kvalitet i de uddannelses- og undervisningstilbud, som de møder på VSK
- At få et indtryk af, i hvilken grad undervisningstilbuddene giver mening i kursisternes kontekst
- At indsamle førstehåndsviden om de overvejelser, der ligger bag ledelsens og medarbejdernes daglige pædagogiske praksis
- At opleve sammenhængen mellem beskrivelsen af den pædagogiske praksis og den aktuelle praksis

## Hvad har vi set og hørt under tilsynet

Tilsynsrapportens beskrivelser, konklusioner og anbefalinger baseres på data, der er indsamlet på vores besøg i undervisningen på de to tilsynsdage, samt på interview med ledelsen og repræsentanter fra medarbejdere og kursister.

### Helhedsindtrykket

Tilsynet oplevede et velfungerende sprogcenter med meget engagerede medarbejdere, ledere og kursister.

Det er tilsynets opfattelse, at ledelse og lærere på VSK går professionelt til opgaven, og medvirker til både at skabe undervisningstilbud af høj faglig kvalitet og et undervisningsmiljø

med en åben, positiv og imødekomende atmosfære. Denne indsats resulterer i særdeles tilfredse kursister.

Tilsynet oplevede, at ledelse og lærere arbejdede målrettet på at indfri formålene med danskuddannelserne, så kursisterne bliver i stand til at agere som medarbejdere på arbejdsmarkedet og som medborgere i det danske samfund.

Tilsynet oplevede, at VSK havde lagt fusionerne bag sig, og at både ledelse og lærere har blik for værdien af at skabe en fælles kultur og en 'vi-ånd'

På spørgsmålet om hvilken karakter VSK skal have på en skala fra 1- 6, svarer en kursist:  
" 6! "

## Formål med danskuddannelser for voksne udlændinge

Tilsynet spurgte ledelsen og lærerne, hvilken praktisk betydning loven har som styredokument, og hvilke tegn kan vi se på, at dette styredokument er jeres ledestjerne?

### Ledelsen fortæller:

Ledelsen udtrykker, at formålet er vigtigt, og at det er styrende for arbejdet. Dokumentation for, at formålet opnås, er, at kursister består test i rimeligt omfang. Ind imellem kræver det en håndholdt indsats at forberede kursister, så de bliver klar til at bestå testene. Udover de færdigheder, der testes i modultestene, skal kursister også lære at forstå den sociale kontekst, de befinder sig i, og arbejdsformer og metoder i undervisningen skal afspejle den måde, som man arbejder på ude i verden. At de centralt formulerede formål er en ledestjerne ses ved, at der både er arbejdsmarkedsrettede hold og hold udenfor almindelig arbejdstid og på de arbejdsformer og metoder, som lærerne benytter.

### Lærerne fortæller:

Lærerne oplever, at styredokumentet fortæller, hvad de skal, men ikke hvordan, - "det planlægger vi selv, og det er vi godt tilfredse med". Der kan være en spændingsflade mellem at være presset på gennemløbstid og at kunne stå inde for produktet. De har valgt ud og gjort det skarpt, som de synes, at kursisterne skal lære. Det er vigtigt, at kursisterne får sprog, så de kan indgå i de sammenhænge, som de møder i hverdagen. Det faglige skal være i orden og herudover skal kursister møde åbenhed og respekt - det er vigtigt, at man har det godt på holdet.

Kursisterne på et hold har meget forskellige forudsætninger, og der er store variationer i forhold til, om de får brugt sproget i dagligdagen. Mange kvinder går hjemme, og er ikke i berøring med arbejdsmarked, de har derfor brug for at kunne trække på erfaring og netværk fra holdet. Der er også mulighed for at supplere med sprogpraktik, og kursister kan komme i studiecenter og møde frivillige hjælpere.

Lærer udtaler om kvalitet i forhold til formålene:

”Det er meget målbart i modulsystemet. Men derudover ved vi godt, at der er meget mere sprog, - test er det absolutte minimum. Hvis modultestene bliver styrende, bliver det svært at sigte efter formålene. Som lærer vil man gerne vide, at de har lært mere end det, som de skal bruge for at passere testen. Man ved godt, hvornår man rammer godt”

#### **Kursisterne fortæller:**

Kursisterne oplever, at de lærer at tale dansk, de lærer om danskerne og Danmark. Kursisterne fortæller, at lærerne orienterer dem om arbejdsmarked, dansk kultur, uddannelsessystemet og mange andre emner. De lærer om muligheder på arbejdsmarked, hvordan man søger job og oplysninger på nettet, og hvordan man skriver en ansøgning og et cv. De udtrykker, at de arbejder godt på holdene.

## **Identitet**

Ledelsen, lærerne og kursisterne blev spurgt om, hvilken identitet VSK har som sprogcenter, og hvad er det for historier der fortælles om VSK?

#### **Ledelsen fortæller:**

Vi er gået fra folkeoplysning til at være et professionelt uddannelsessted, hvor vi er gode til dansk og integration. Vi opfatter os selv som værende i konstant udvikling, og vi tager afsæt i værdier som professionalisme, entusiasme og åbenhed.

#### **Lærerne fortæller:**

Vi er Københavns største sprogcenter, og vi har meget professionelle rammer. Der er en god og tryk stemning på skolen og på holdene, og det er en god forudsætning for at skabe et trykt læringsmiljø. Lærerne oplever, at ledelsen er meget lydhøre både overfor kursisters behov for tilbud og for lærernes behov for udvikling.



Efter flytning til Glostrup oplever nogle medarbejdere, at de er kommet længere væk fra ledelsen. Oplevelsen hænger formodentligt både sammen med de nye fysiske rammer og med den størrelse, som VSK er vokset til.

Refleksionsspørgsmål: Hvordan kan I arbejde på at mindske afstanden mellem ledelsen og medarbejderne? Hvad kan ledelsen gøre? Hvad kan medarbejderne gøre?

**Kursisterne fortæller:**

VSK skaber gode muligheder for at blive integreret i Danmark. Vi lærer både dansk og danskere at kende. Lærerne er som gode venner, og de frivillige i studiecentret hjælper med alt muligt både mundtligt og skriftligt.

## Færdigheder

Ledelse, lærere og kursister blev spurgt om, hvilken viden og hvilke færdigheder det kræver at skabe en skole og en arbejdsplads med den kvalitet, som I ønsker skal være til stede.

**Ledelsen fortæller:**

Vi er en sammenbragt ledelse, et resultat af fusionerne, men vi oplever, at vi fremstår mere og mere som én ledelse. Vi har dog stadig en vision om, at vi vil udnytte hver vores kompetencer i ledelsesteam bedre og at pædagogik skal afspejles mere i klasseværelserne. For at finde frem til hvordan vi når de mål, afholder vi snart en visionsdag.

Vi skal som ledere have styr på økonomi og ressourcer, så vi ikke får klager og ikke har underskud for, så er der plads til at arbejde med udvikling.

Udover de kompetencer lederuddannelsen giver, som fx den systemisk anerkendende tilgang, så prioriterer vi også relations-arbejde, kommunikation og faglig sparring højt. Vi skal også have mod og indblik til at finde kompromisser og en god balance mellem økonomi og kvalitet.

Det er en fordel, at vi kan sparre med hinanden, og at vi har en åben og anerkendende tilgang i ledelsesteamet.

Refleksionsspørgsmål: Hvad skal der til for, at I fremstår som et lederteam med en stemme, og at I udnytter hinandens kompetencer bedre. Hvor langt kan I gå den vej, og hvad har I brug for af støtte?

**Lærerne fortæller:**

Vi opfatter os som en meget forskelligartet lærergruppe, og vi opleves nok også sådan. Men forhåbentlig arbejder vi med den samme overordnede målsætning.

For at skabe et sprogcenter, hvor kursisterne oplever høj kvalitet i undervisningen, skal vi som lærere have en god uddannelse, erfaring, gode samarbejdsevner, stort overblik og være åbne, fleksible, venlige og professionelle. Kursisterne kan have meget med i bagagen, så udover de faglige kompetencer skal vi også have engagement, empati og oprigtig interesse i kursisternes behov. Det giver kvalitet i undervisningen, når kursister og lærere har det godt. Her udover skal vi også kunne skabe kontinuitet og bygge videre på den viden, som kursisten allerede har fået. Den enkelte kursist skal håndteres individuelt, og man skal udvise rettidig omhu.

Vi skal være udviklingsparate ift. at afprøve nye metoder, og vi skal kunne tilpasse dem den enkelte kursistgruppe. Vi deltager i mange kurser. Der er også adgang til individuel uddannelse, og den kunne vi ønske endnu mere af.

På spørgsmålet om, hvad der kan hindre kvalitet i undervisningen svarede lærerne:

- Hvis kursister tages ud til aktivering inden modultest
- Politiske tiltag
- Tidspres
- Dårligt fremmøde og løbende optag. Langsigtet plan skal korrigeres flere gange undervejs, derfor er det vigtigt med erfaring.

Lærer:

”En forudsætning for kvalitet er opbakning fra ledelsen – både i tid og ressourcer”

Hvilke færdigheder kræver det at være en god kursist på VSK?

**Kursister fortæller:**

Det vigtigste er, at vi lærer os sproget, udtalen, grammatikken og de faste udtryk. Det er også vigtigt, at vi har et godt forhold til lærerne. Vi oplever lærerne som meget hjælpsomme, venlige og flinke, og de behandler alle ens, både nye og gamle kursister.

**Observationer:**

- Højt fagligt niveau i undervisningen, var indtrykket fra observationerne i klassen.
- Modtagelse af nye kursister i klassen, da det er et vilkår, at der er løbende optag kunne VSK arbejde med en fast procedure.
- Velforberedt undervisning, det var hoved indtrykket fra observationerne i klasserne.

- Et stort fravær af kursister, blev observeret i klasserne. Da det blev udtrykt fra lærerne at det var en hindring for kvaliteten, bør det overvejes på VSK hvordan man kan få et højere fremmøde

Tilsynet oplever, at VSK fremstår som en professionelt og kvalitetsbevidst uddannelsesinstitution. Kvalitet og professionalisme kan understøttes af faste koncepter. På vores besøg i undervisningen mødte vi ikke et fast koncept for modtagelse af nye kursister på holdet, og med løbende indtag må det være en regelmæssig tilbagevendende situation. Måske findes der et koncept for modtagelse af nye kursister på holdene, og så skal det bare pudses af og spredes. Alternativt anbefaler vi, at der udarbejdes et fælles koncept for modtagelse af nye elever på holdet.

## Værdier

Ledelse og lærere blev spurgt om, hvilke værdier og hvilket menneskesyn de bygger deres daglige praksis på? Hvilke overbevisninger de oplever som dominerende på VSK?

### Ledelsen fortæller:

Vores værdier er: professionalisme, entusiasme, åbenhed. Vi opfatter os selv som en organisation på markedsvilkår, - vi skal skabe de bedste tilbud til den bedste pris. Vi har frie muligheder til at skabe mangeartede tilbud indenfor - arbejdsmarked, sprog og integration i mange forskellige kombinationer. Vi er i bevægelse og udvikling hele tiden, og vi er klar til at give den en skalle.

Det virker motiverende at arbejde ud fra en overbevisning om, at næsten alt kan lade sig gøre, men det betyder ind imellem, at vi stiller os selv og lærerne nogle krævende opgaver. Ledelsen stiller sig selv spørgsmålet, om de ind i mellem bør skrue lidt ned for blusset.

Kommunikation er ikke et værdiord, men det er en vigtig forudsætning for at vores ledelse lykkes.

### Lærerne fortæller:

Vigtige værdier er gensidig respekt, åbenhed, venlighed, samarbejde og professionalisme. Vi ser forskellighed som en force og en vigtig ting. Vi vil gerne mødes i øjenhøjde med kursisterne og gøre en forskel for dem. Vi griner med hinanden ikke ad hinanden, fx når der læres grimme ord. Vi oplever, at kursister ser VSK som et helle, et sted hvorfra de får energi med hjem. Der er stor forskel på VSK og folkeskolen. På VSK kommer eleverne frivilligt, og vi kan ikke huske, at vi har haft en konflikt mellem kursister her på skolen.

Som lærere bliver vi lidt nervøse, når skolen fokuserer for ensidigt på indtjeningsmuligheder, som fx ved prøverne.

Lærer:

”Vi tager mennesker alvorligt og hjælper dem med brugbare redskaber til at klare en ny svær hverdag”

### **Observationer:**

Stor kursistaktivitet blev iagttaget i klasserne. Kursisterne udtrykte tilfredshed med de forskellige arbejdsformer med stor kursistaktivitet.

Ligeværdig relation mellem lærere og kursister, med klar rollefordeling. Det blev iagttaget i klasserne og det blev fremhævet af såvel kursister som lærere som en værdi

Refleksionsspørgsmål: Hvordan kan ledelse og lærere arbejde sammen om accept af det vilkår, at VSK er en arbejdsplads, der fungerer på markedsvilkår, samtidig med at alle er optaget af at levere høj kvalitet i undervisningen og bevare den faglige stolthed?

## **Fysiske rammer**

Ledelse, lærere og kursister blev spurgt om, hvilken rolle de fysiske rammer spiller.

Ledelse, lærere og kursister er enige om, at de fysiske rammer i Glostrup er rigtig gode. Det er et stort sted med lys, luft og ro både til undervisningen og til forberedelse. De fysiske rammer giver mange muligheder, og det er en klar fordel at have de tre danskuddannelser samlet her. Kantinen bliver også nævnt som et meget positivt element. Den geografiske placering er med til at tiltrække mange kursister. I forhold til fusionerne vurderes det at have været en fordel at flytte sammen og skabe noget sammen i nye bygninger.

## **Pædagogiske hjælpemidler**

Ledelse, lærere og kursister blev spurgt om de pædagogiske hjælpemidler, de har til rådighed og herunder hvorledes Cooperative Learning og IKT bruges og kan bidrage til at nå målene.

Lærere og kursister beskriver Studiecentret som et rigtig godt tilbud, og de frivilliges indsats fremhæves som noget ganske særligt.

### Cooperative Learning

#### **Ledelsen og lærerne fortæller:**

Cooperative Learning er et koncept man kan plukke fra, og nogle bruger det meget, andre kun lidt. Det giver mere mening på nogle hold end andre, men der er enighed om, at det bidrager positivt til læringen, fordi kursisterne får aktiveret deres sprog, og det ryster holdet sammen. På aftenhold kan aktiviteterne bidrage til at få lidt trætte kursister op ad stolene. Lærerne har ikke et klart billede af, om CL er et must, eller om det er en metode, som de frit kan plukke fra, i det omfang, som de hver især finder passende.

Kursist om cooperative learning:

”Det er godt, man får lært flere at kende og lærer mere”

Refleksionsspørgsmål: Hvilket formål vil I opnå ved at anvende Cooperative Learning, og i hvilken grad er lærerne forpligtet på at anvende CL i undervisningen?

### IKT

#### **Ledelsen og lærerne fortæller:**

Der er enighed om, at IKT kun bruges lidt i undervisningen, og at det kan bruges meget mere. Der er forskel på, hvem der bruger det og på hvilke moduler, det giver mening. Det konstateres, at mange kursister i dag har en smartphone, hvilket understøtter udviklingen ift. IKT.

Lærer om IKT:

”Vi havde drømt om, at vi alle var flyvende på IT, og også havde kursisterne mere med”

#### **Observationer:**

- Ingen tændte computere i klasserne, men der var computere opstillet i klasserne.
- Lærerne har iPad og kursisterne har en telefon med muligheder.
- De visuelle materialer var stort set alle i papir.

Refleksionsspørgsmål: Hvilket formål vil I opnå ved at anvende IKT, og i hvilken grad er lærerne forpligtet på at anvende IKT i undervisningen?

## Commitment

Ledelse og lærere blev spurgt om, hvad der skal til for at finde og vedligeholde commitment i deres arbejde.

### Ledelsen fortæller:

Det giver commitment og energi, når lederne udnytter hinandens forskellige styrker, inspirerer hinanden, og giver plads til, at vi hver især kan fordybe os i perioder. Ligeledes vægtes det, at der er mulighed for og opbakning til at udvikle sig og at udvikle VSK.

Forstanderen om commitment:

”Jeg er drevet af, at veluddannede mennesker har rum til at udvikle sig. Når vi supplerer hinanden godt, og der er god energi fra teamet. Positiv ånd er selvforstærkende, når problemer løses.”

### Lærerne fortæller:

For lærerne giver det commitment, at der er respekt for deres arbejde og ikke for meget detailstyring. De skal opleve sammenhæng mellem vilkår og krav. Herudover vægter de, at arbejdet ikke bliver trivielt, men at der hele tiden er udvikling. De værdsætter fleksibilitet og håber, at den opretholdes med arbejdstidsreformen.

Refleksioner fra lærere efter interview:

- Bliver bekræftet i at vi har en god arbejdsplads, spændende samtale
- Fint at I går rundt og kigger, ledelsen måtte også gerne kigge ind

## Opsamling på refleksionsspørgsmål

Til ledere:

- Hvad skal der til for, at I fremstår som et lederteam med en stemme, og at I udnytter hinandens kompetencer bedre. Hvor langt kan I gå den vej, og hvad har I brug for af støtte?
- Hvilket formål vil I opnå ved at anvende Cooperative Learning, og i hvilken grad er lærerne forpligtet på at anvende CL i undervisningen?
- Hvilket formål vil I opnå ved at anvende IKT, og i hvilken grad er lærerne forpligtet på at anvende IKT i undervisningen?

Til både ledere og lærere:

- Hvordan kan I arbejde på at mindske afstanden mellem ledelsen og medarbejderne? Hvad kan ledelsen gøre? Hvad kan medarbejderne gøre?
- Hvordan kan ledelse og lærere arbejde sammen om accept af det vilkår, at VSK er en arbejdsplads, der fungerer på markedsvilkår, samtidig med at alle er optaget af at levere høj kvalitet i undervisningen og bevare den faglige stolthed?

## Metodeafsnit

Ved planlægning og gennemførelse af det pædagogiske tilsyn på VSK, har vi anvendt følgende metode.

### 1. Konceptudvikling

Med inspiration fra Vejledningens beskrivelse af "Hvordan kan tilsynet føres?" besluttede VSKs følgegruppe på mødet den 30. april 2014 at gennemføre et pædagogisk tilsyn.

Der blev etableret en arbejdsgruppe med repræsentation fra Albertslund, Ishøj og Brøndby kommuner, samt med repræsentation fra VSK på både medarbejder- og ledelsesniveau.

Arbejdsgruppen drøftede og aftalte tilsynets formål og fastsatte form, indhold, udstrækning og tidsmæssig placering. Det blev besluttet, at tilsynet skulle indeholde en interviewdel og en observationsdel, og at tilsynet blev gennemført i foråret 2014.

#### 1.1 Interviewdelen

Formålet med interviewdelen er at få mulighed for at indsamle viden fra ledelse, lærere og kursister, for at høre deres historier om VSK og deres overvejelser i forhold til at omsætte intentionerne i Lov om Danskuddannelser til praktisk virkelighed.

Albertslund og Ishøj kommuner udarbejdede interviewguides. Der blev anvendt samme interviewguide til interviewene af ledelsen og lærerne, mens interviewsamtalen med kursisterne ikke var lige så omfattende.

#### 1.2 Observationsdelen

Formålet med at aflægge besøg i undervisningen er at få mulighed for at skabe et førstehåndsindtryk af den daglige praksis. Ved at besøge undervisningen får tilsynet mulighed for at opleve de undervisningsformer, som ledelse og lærere har fortalt om i interviewdelen, og hermed se sammenhængen mellem teori og praksis. Besøgene i undervisningen giver også en klar fornemmelse af stemningen og relationerne mellem lærere og kursister, som er basis for at attraktivt læringsmiljø.

### 2. Introduktion til tilsynet

Den 5. marts 2014 deltog de tre personer, der udgjorde tilsynsholdet i et personalemøde.

Formålet med introduktionen til tilsynet er:

- at præsentere de personer, der deltager i tilsynet,
- at præsentere formålet med tilsynet
- at præsentere tilsynskonceptet
- at informere om tidspunkter for tilsynsbesøget
- at give ledelse og lærere mulighed for at stille afklarende spørgsmål til tilsynet.



### 3. Tilsynsbesøget

Tilsynsbesøget fandt sted den 11. og 12. marts 2014 og programmet indeholdt både interview og besøg i undervisningen.

#### 3.1 Interviewene

Som en del af tilsynet blev der gennemført et fokusgruppeinterview med ledelsen, to fokusgruppeinterview med repræsentanter fra lærergruppen og et interview med repræsentanter fra kursisterne. Tilsynet havde bedt om, at repræsentanterne fra lærergruppen blev udvalgt efter objektive kriterier, mens repræsentanterne fra kursistgruppen blev udvalgt således, at interviewet kunne gennemføres uden tolk.

Til interview af ledelse og lærere blev der anvendt den samme spørgeguide. Interviewguiden til kursisterne var kortere og enklere.

#### 3.2 Besøg i undervisningen

Repræsentanterne fra Albertslund og Ishøj kommuner, der begge har en lærerbaggrund, gik på besøg i undervisningen. Besøgsprogrammet var tilrettelagt således, af vi så undervisning tilrettelagt for alle niveauer af danskuddannelser.

### 4. Tilbage melding

Tilsynets tilbage melding til ledelse og kursister bestod både af en mundtlig og en skriftlig tilbage melding.

#### 4.1 Mundtlig tilbage melding

Den mundtlige tilbage melding fandt sted den 26. marts 2014, og bestod af en separat tilbage melding til ledelsen og herefter en tilbage melding til alle lærere. Formålet med den mundtlige tilbage melding er at kvalitetssikre tilsynets forståelse af det, de har hørt og set i forbindelse med tilsynet, og at afprøve de konklusioner og anbefalinger, som tilsynet har planlagt at skrive i den skriftlige tilbage melding.

#### 4.2 Skriftlig tilbage melding

Den skriftlige tilbage melding er en kort rapport, der indeholder hovedpunkter fra interview og besøg i undervisningen og de konklusioner og anbefalinger, som tilsynet ønsker at dele med ledelsen og lærerne. Den skriftlige tilbage melding præsenteres for VSKs følge gruppe og sendes til orientering til det politiske niveau i de kommuner, der er repræsenteret i VSKs følge gruppe.