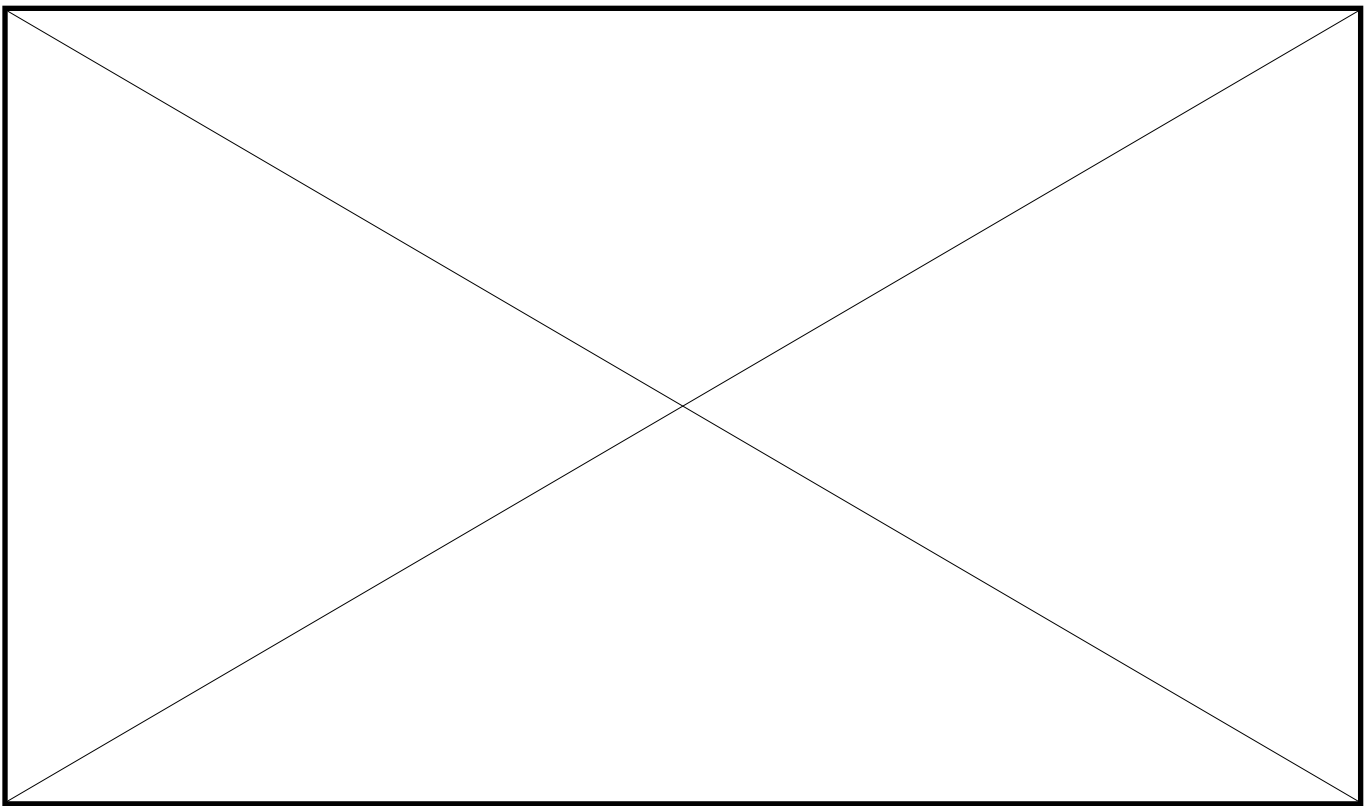


Studietur:
Fjernundervisning
& fleksibel læring i
SKOTLAND
september 1999



Studietur:
Fjernundervisning
& fleksibel læring i
SKOTLAND
september 1999

Besøg i Skotland 20. september – 23. september 1999

Skotland og kompetencebaseret læring

Kompetencebaseret læring på arbejdspladsen er et samarbejdsprojekt mellem en række private virksomheder, erhvervsuddannelsesinstitutioner og forskningsinstitutioner.

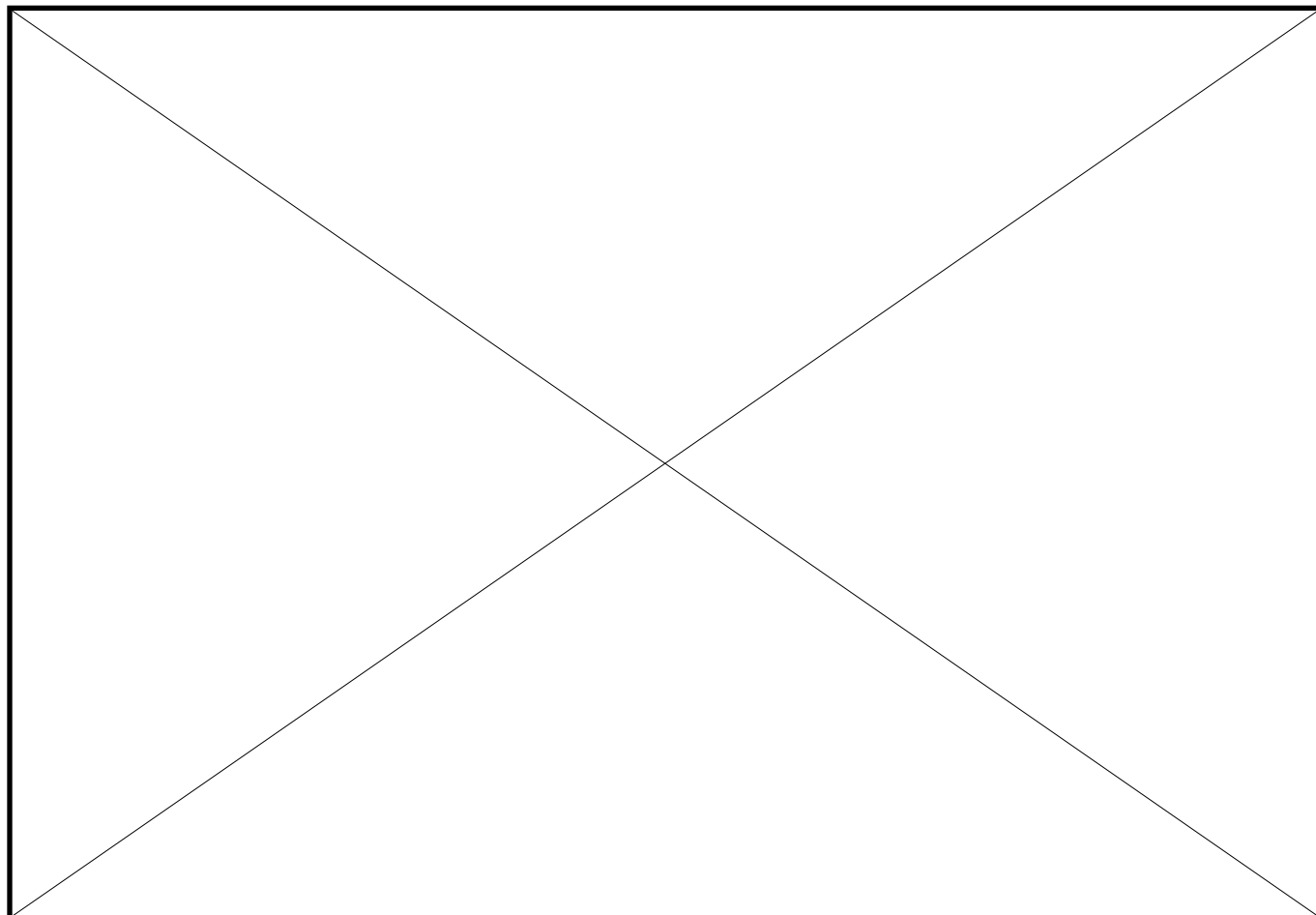
Projektets omdrejningspunkt er udvikling af fleksible IKT-baserede læringsforløb for voksne. Læringsforløb, der tager udgangspunkt i en vurdering af eksisterende kompetencer hos den enkelte og kompetencebehov i den enkelte virksomhed.

I projektet indgår også et internationalt spor. Dette består af to hovedaktiviteter

- Et »deskstudy« med henblik på en kortlægning af, hvilke internationale aktører, der har produkter og ikke mindst koncepter af interesse for projektet. I forlængelse heraf søges en søgerobot udviklet, som kan automatisere denne proces.
- »Factfinding missions«, hvoraf Skotlandsturen er den ene

Skotland blev valgt, fordi området har:

- Lang tids erfaring med fjernundervisning. Først og fremmest pga. afstandsproblematikken
- Erfaringer med overgang fra indholdsstyring til kompetencestyring af efteruddannelse og i forlængelse heraf udvikling af fleksible læringsformer.
- Erfaring med etablering af tværinstitutionelle udbydere – og udviklingsorganisationer ift. læring
- Erfaring med udvikling og drift af såkaldte »Outreach-centre«



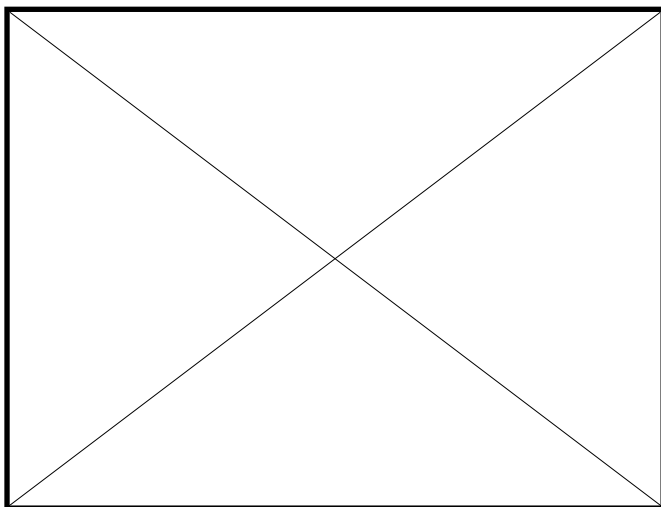
Scottish Further Education Unit (SFEU)

.. siger om sig selv

The Scottish Further Education Unit (SFEU) is the primary agency whose purpose is to contribute to the development of learning provision within FE colleges through the support of staff and the curriculum. Working in partnership with all colleges in Scotland, as well as other key national agencies, we hold a unique position within FE, providing a strong understanding of the development issues within post-school education. Our commitment is to build on these strengths to maintain our leading edge position and thereby contribute to the advancement of further education in Scotland.

What can SFEU offer?

SFEU's dynamic portfolio is tailored through an ongoing process of close collaboration with colleges and other partners to ensure that developmental and support needs are identified and addressed. Amongst the many services, which SFEU is able to provide, are:



- advice and consultancy
- research design and development
- professional and organisation training and development
- conferences, workshops and seminars
- publications and information services
- curriculum support.

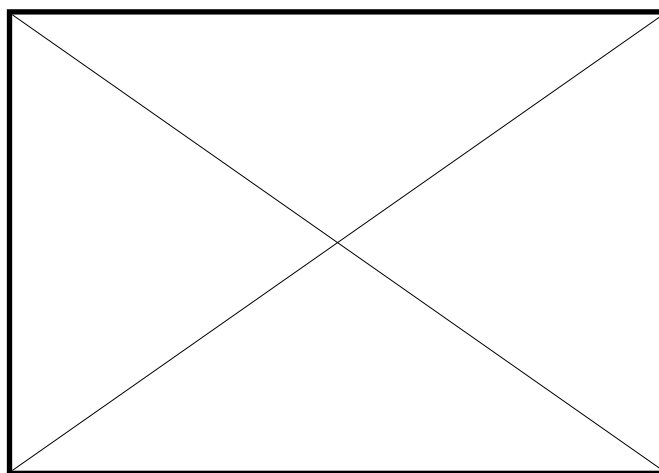
Accountability to our constituency

SFEU is committed to achieving the highest standards of transparency, accountability and effectiveness, in line with government policy. To ensure accountability to our constituency, the Board, appointed

by the Secretary of State, includes up to 50% representation from senior posts in colleges.

Other practices employed embody:

- consultation on our strategic plan with our board of management, SOEID and key stakeholders
- on-going evaluation of our business practices and work programme
- meetings with key segments of our constituencies regarding work programme (from colleges, SOEID, HMI) liaison groups on our work with SQA, SCCC, SCET, SCRE, and CLS.



Standard of Service

In order to sustain SFEU's high standard of service, regular surveys are carried out to gauge client satisfaction levels, and appropriate action is taken over the results. Our customer care programme reflects the fact that we have been awarded Investors in People status.



Besøget hos SFEU

SFEU kan sammenlignes med DEL. Det handler altså om servicering af omstillings- og udviklingsprojekter på erhvervsskoler og AMU-centre, i skotsk sammenhæng på de skotske colleges.

Heather Dunk førte kompetent delegationen gennem en række af de problemstillinger, som det skotske uddannelsessystem står midt i.

Vi fik en således grundlæggende gennemgang af strukturen i erhvervs- og efteruddannelsessektoren (Further Education) i Skotland. 47 individuelle institutioner i Skotland, heraf fungerer de 43 som selv-ejende institutioner. I forbindelse med reformer gennem de sidste godt ti år er der bl.a. ikke længe-re en klar sondring mellem handels- og teknisk orientering – heller ikke i forhold til efteruddannelse.

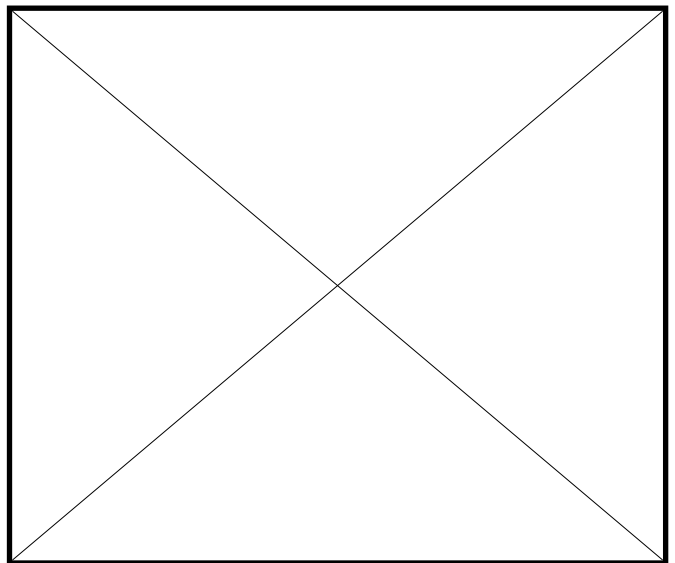
Centralt for forståelsen af systemets virkemåde er hele meritssystemet, hvor kompetencer- og kvalifikationer beskrives i et samlet system. Scottish Vocational Qualifications, SVQs, som er en parallel til den britiske standard kaldt NVQs (National Vocational Qualifications). SVQ er en del af det samlede »Scottish Credit and Qualifications Framework« (SCQF). Systemet giver meritoverførsel mellem for det første akademiske- og erhvervsfaglige uddannelser. En interessant nyudvikling er, at erhvervsuddannelser også kan foregå på selve virksomheden, hvor deltagerne indgår i læringsforløb og løbende bliver vurderet i forhold til merit. Virksomhederne modtager taxameter i forhold her til.

Meningen med SCQF er:

- At etablere en national struktur for at godskrive (at give merit) læring
- At gøre det lettere at forstå det generelle system for kvalifikationer
- At udvikle »credit links« mellem forskellige uddannelsessystemer for at øge fleksibiliteten
- At støtte lokale initiativer f.eks. udenfor de traditionelle systemer
- At lette vejledningen

I forhold til den konkrete organisering er stort set alt systemiseret i et stort antal moduler – typisk/pragmatisk fastsat til 40 timer – men med mulighed for lokal tilpasning.

SQOF og den heraf følgende modulisering er den formelle baggrund for udviklingen af fleksibel læring. I Skotland har man således længe arbejdet med fleksible tilgange til undervisning og læring. SFEU støtter skoler og lærere i denne udvikling gennem deltagelse i projekter, ved udvikling af læreplaner og ved at tilbyde support på alle niveauer til skolerne. SFEU har oprettet et Virtual Learning Centre til efteruddannelse af Further Education lærere.



I relation til fleksibel læring har Heather Dunk ofte oplevet at støde ind i barrierer, som vi også kender i DK: usikkerhed overfor nye roller, frygt for at læren bliver overflødig, træghed i systemerne, frygt for forandring. Hun peger på, at der er brug for nye kompetencer hos lærerne:

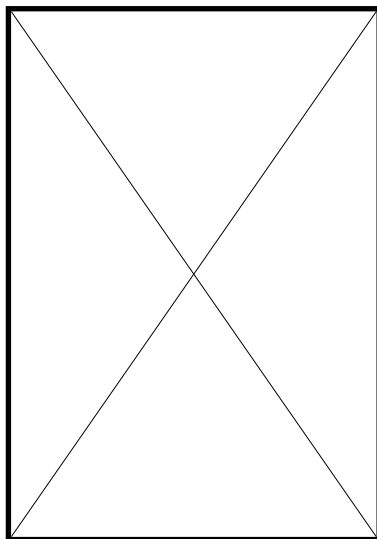
- kompetencer til at lytte til eleverne og forhandle og lave aftaler med dem
- IT-kompetence
- kompetence til at lede og styre
- kompetence til at planlægge læringsforløb
- en vejlednings-»approach«

Til gengæld mener hun (som vi), at fleksibel læring hjælpe os i retning af

- øgede muligheder for adgang til at lære
- uafhængige og selvstyrende kursister/elever
- livslang læring
- integration af IT
- forandringer i skolekulturen

En væsentlig del af arbejdet med fleksibel læring handler om udarbejdelse af selvstudiemateriale eller læringspakker. Det sker ud fra flere overvejelser:

- For det første ønsket om, at udvikle læringsformer, hvor deltageren i højere grad bliver ansvarlig for læringen
- En øget fleksibilitet i afviklingsformerne
- Økonomisering af uddannelserne



Skolerne bruger ganske mange ressourcer på dette arbejde. Ligesom det er blevet tydeligt, at det kræver andre måder at organisere sig. En undersøgelse som SFEU har gennemført viste at:

60% havde en årlig plan for udvikling af selvstudie-baseret lærings materiale

80% havde en specifik koordinator for dette felt

60% havde yderligere medarbejdere der arbejdede med udvikling af materiale

60% havde deciderede af delinger som arbejdede med selvstudiemateriale

En central aktør på området er The College Open Learning Exchange Group (COLEG). COLEG blev etableret i 1994 i forbindelse med overgangen fra statslige til selvejende skoler og indførelsen af taxameterordningen. Det gav dels en øget konkurrence mellem skolerne (det kender vi jo), dels et pres for at optimere ressourcerne. COLEG's vigtigste opgave er at stå for udviklingen af læringsmateriale. Det sker efter en model, hvor de enkelte skoler leverer materialer svarende til 2 credits og til gengæld modtager materiale svarende til 60 credits. COLEG organiserer det og sørger for kvaliteten, leverer kurser for forfattere etc. Lige nu lægges der meget vægt på on-line materiale, som ikke har haft en så stor udbredelse som i Danmark.

Skolerne finansieres efter et taxameterprincip med den modifikation, at der udregnes en national brøk. Eleven har pengene med. Dog differentiering mellem udstyrs- og materialetunge contra akademisk orienterede uddannelser. Finansieringssystemet betyder, at institutionerne indirekte presses til at producere mere og mere for færre og færre penge pr. enhed. Og ud fra en tankegang omkring ressourceoptimering, er det jo ganske interessant. Hvordan det?

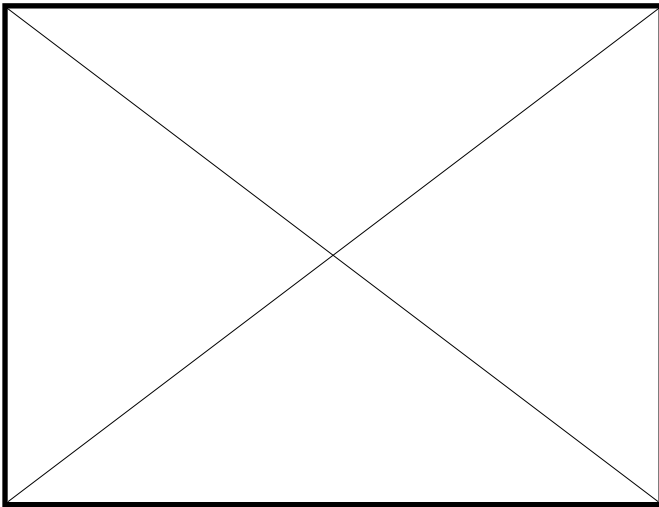
Jo, man tildeles aconto-rater efter hvor meget man producerede sidste år. Årsproduktionen opgøres og sammentælles i en samlet national pulje, hvor årets a-contorateudbetalinger derefter reguleres ift. den samlede produktion, og den enkelte skoles andel heraf. Hvis alle kunne blive enige om at producere det samme som sidste år (eller mindre!) ville alle få det samme som sidste år (eller mere) pr. enhed. Men set fra den enkelte institutions synspunkt vil det være mere attraktivt at producere mere, fordi en merproduktion alt andet lige tages af den samlede pulje – nok får man sandsynligvis mindre pr. enhed, men altovervejende sandsynligt mere i alt!-

Bestyrelser og ledelsesstrukturer sker ikke med arbejdsmarkedets partnere som centrale aktører.

Glenrothes College

.. siger om sig selv

Glenrothes College operates from various locations in the town, its main base being the Stenton Campus. The teaching staff complement is 160 FTE and the support staff number 70 FTE. There are 2,200 FTE students of whom 700 are full-time. Some 600 FTE are associated with commercial activities. The college offers a wide range of NC (SVQ, GSVQ and Skillstart) and HNC/D programmes throughout the 10 main sections.

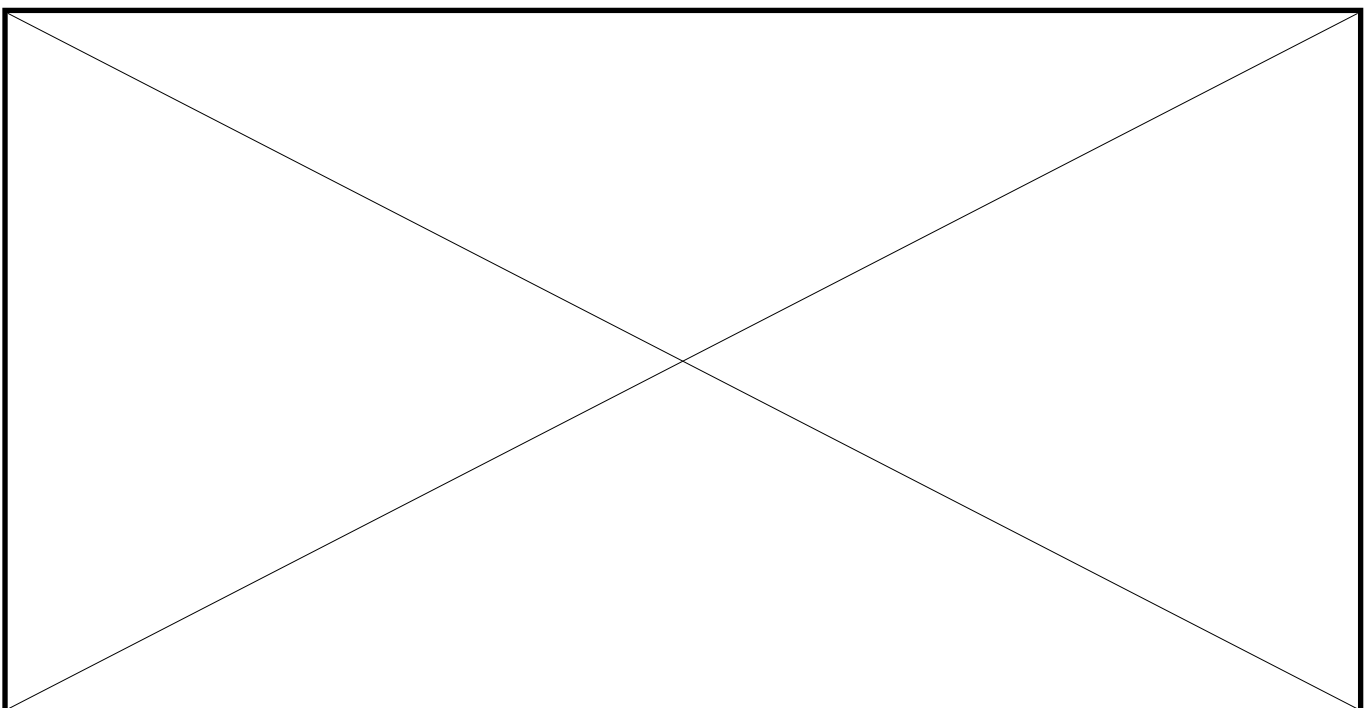


Strong links with local schools, local industry and Fife Enterprise form the basis for responsive curriculum planning. A long standing commitment to students with special learning difficulties enables the college to meet an important need in the local com-

munity. As a further service to the community, the college co-ordinates the Young Enterprise scheme throughout the Region and offers SWAP courses to those adults who wish to progress to university study.

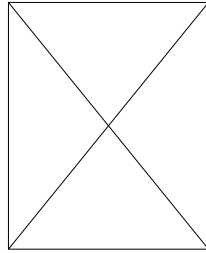
The college has a long tradition of curriculum innovation and leadership in development projects, such as the Total Quality Management learning pack. Most recently in the field of production and inventory control the college was the project manager for a new European qualification involving 14 countries; the qualification is titled the Diploma in European Industrial Management.

A commitment to open access has led to the development of a large and modern flexible learning centre. This enables study times and programmes to be tailored to individual needs. In June the college opened a new purpose built facility on the Southfield Industrial Estate which is located a mile from the main college building. This new building houses video production training, arts and crafts and fashion training. Through the Centre for Industrial Studies the college offers a large programme of public and tailored post-experience short courses. The centre also offers a comprehensive range of industry-related professional certificate courses and a consultancy service.



Cosmos Learning Centre St. Andrews

(from leaflet: »Flexible Learning Programme, Autumn/Winter 1999, Cosmos Learning Centre«)

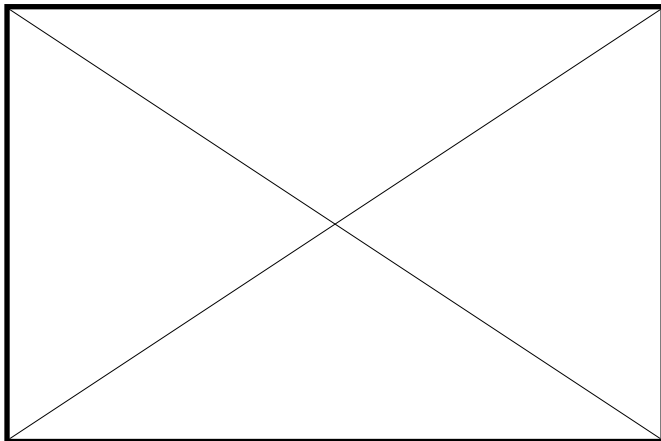
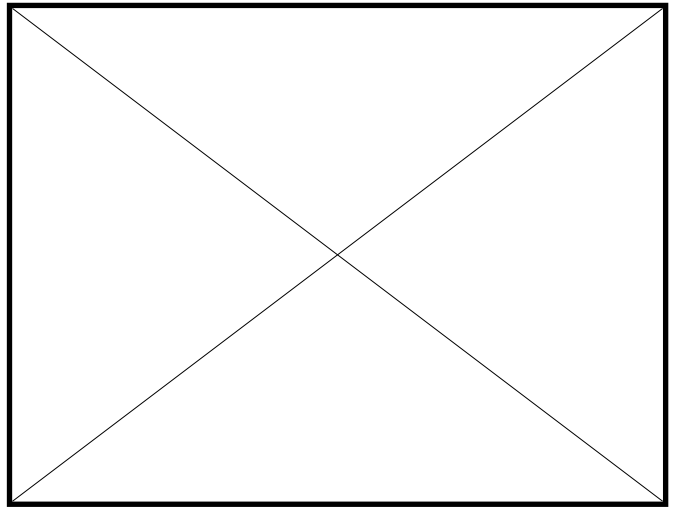


Welcome to PAL at the Cosmos Learning Centre Part-time Assisted Learning Learn on a part-time basis

Choose any of the PAL programmes listed in this brochure and we will try to remove the most common barriers hampering your return to study.

- We will allow you to study for up to 16 hours per week. This will not affect benefit payments.
- We can provide some assistance with travel costs.
- We can arrange, free of charge, any books required by a course.
- We can provide assistance with childminding up to a maximum of £20 per week.

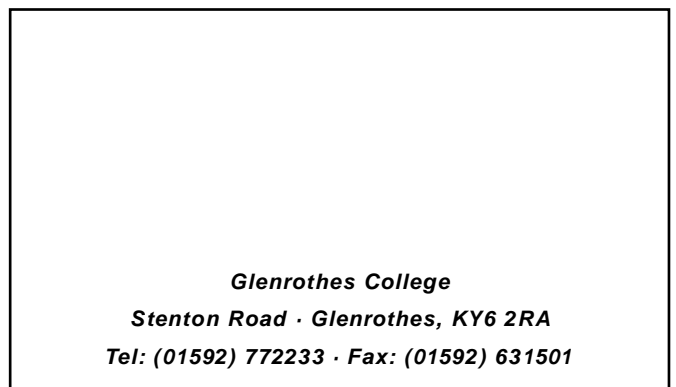
You must agree and sign a Learning Agreement. This is required by the benefit agencies.



WHO CAN APPLY ?

- Anyone who is unemployed, whether registered or not
- A lone parent on Income Support
- Those in receipt of Incapacity Benefit
- Those in receipt of Family Credit or Housing Benefit
- Those in part-time work of less than 16 hours per week

Documentary evidence will be required.



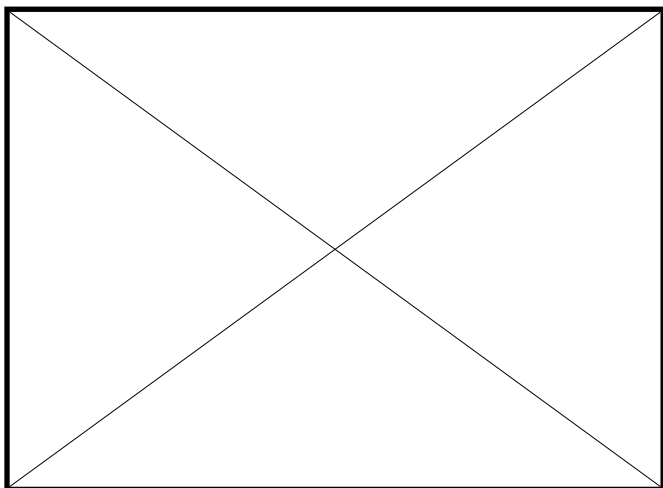
Besøget hos Glenrothes

Indledning med præsentation leveret af stedets Assistant Principal John McCann

Glenrothes College har 17 forskellige geografiske placeringer.

Velbeskrevet aftalegrundlag mellem uddannelsesinstitutionen og elever. En temmelig »glossy« brochure-samling, som var bestilt af den tidligere ledelse, men som faktisk ikke i billedmaterialet afspejlede virkelighedens elever/kursister

- Elev-charter
- Psykologisk kontrakt mellem skolen og elever. Vi fik dog ikke indblik i det operationelle grundlag.
- Fokus på 16-20 årige



Flexible Learning Centre

På de skotske skoler er der almindeligvis etableret et »Flexible Learning Centre«, det ville for få år siden have heddet et Open Learning Center. Udgangspunkt er almindeligvis et skolebibliotek, som udvikles til en del af læringsmiljøet med it, selvstudiepakker, laboratorier etc.

Glenrothes College's Flexible Learning Centre fungerer som:

- Skriveværksted
- informationscenter
- og som støttefunktion i forbindelse med arbejdet med elevernes core skills, dvs.:
 - Kommunikation
 - Problemløsning
 - Samarbejde
 - Basale IT-kundskaber
 - Talbehandling (»Numeracy«)

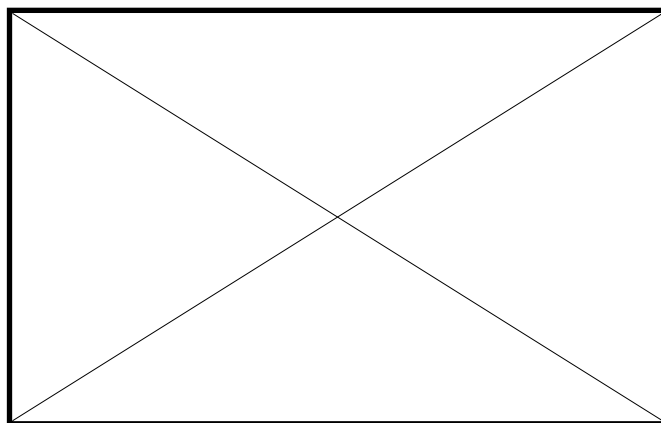
Eleverne arbejder med selvinstruerende materialer opdelt i (korte) moduler. Skolen abonnerer på materialerne hos centrale materialeudviklingscentre (COLEG), som igen bruger lærerne rundt om på skolerne som udviklere. Materialerne er – som vi har set det flere andre steder – præget af, at det handler om at indlære og reproducere nogle facts.

Learning Centret er organiseret omkring fagområder, der har hver sit hjørne med studiematerialer og fagbøger. Biblioteket som sådan var dog opstillet som alle andre biblioteker. I det ene hjørne af lokalet er der opstillet 3 rækker pc'ere.

Besøg på deres Outreach Center – Cosmos Learning Centre

Outreach centeret er oprettet i samarbejde med det lokale Community Center, hvilket svarer til et aktivitets- eller medborgerhus herhjemme. I begyndelse havde man lokaler dér, men nu har outreach centeret til huse for sig selv som umiddelbar nabo til Community Centret.

Mens vi er på besøg en sen mandag eftermiddag,



består kursistgruppen af pensionister, der arbejder med IT-moduler. Alle modulerne kan stykkes sammen og er dele af en SVQ. Centralistisk, javel, men jo også overskueligt. Det er dog svært for os at finde ud af, hvor meget lærere og elever kan præge valg af teoretiske indgangsvinkler, tekster og metoder.

Outreach centererne lægger vægt på at tage udgangspunkt i lokale behov. Det er i tilfældet Cosmos, IT ses og bruges generelt som en »løftestang« til at komme i gang med uddannelse og for den sags skyld udvikling i lokalområdet.

Perth College

Pitlochry Learning Centre

.. siger om sig selv

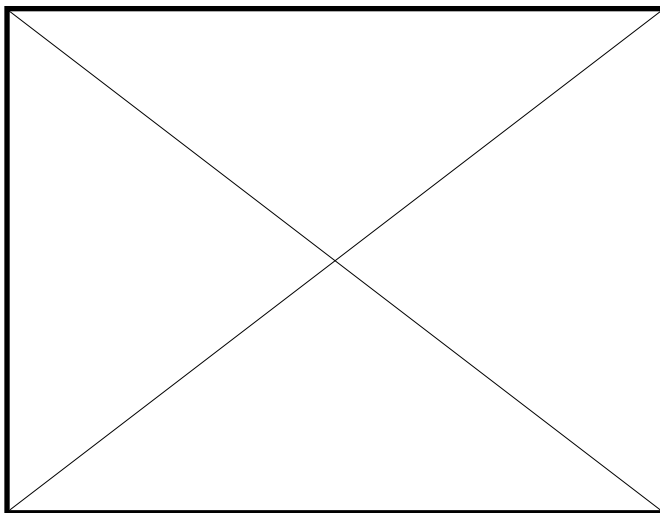
Flexible Learning

The Study Centre is home to the College's Flexible Learning department.

Flexible Learning courses are designed for people who find it difficult to attend college on a regular basis. These courses can be studied in your own time, at your own pace and can be started at any time of the year. The courses are available through the Study Centre or the College's Learning Centres and are available either as Open Learning or Flexible Workshops.

Learning Centres

As part of the College's service to rural communities in Perth and Kinross, we have been establishing Learning Centres in towns and villages around Perth. We currently have centres in Kinross, Comrie, Blairgowrie and Pitlochry as well as our Pathways Centre in Perth and our AST air service training centre in Scone.

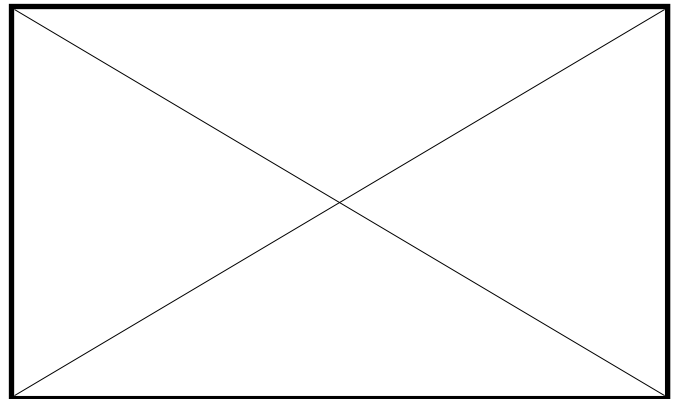


Each of the centres provides the local community with access to a wide range of courses, which can be studied through different modes. The centres are equipped with all the latest technology and a manager is on hand to provide help from your initial enquiry to course induction.

The centres offer a range of services similar to the College which are available throughout the year. Information and advice, including applications and bookings can be made through the Admissions Office, the Study Centre or any Learning Centre.

Pitlochry Learning Centre

Pitlochry Learning Centre aims to provide a whole range of learning opportunities to local people. It is open to anyone who wants to learn something new – for pleasure or business – or who wants to gain further qualifications.



Typically this might include:

- Young people who want to improve their exam results or enhance their technology skills.
- People who want to update their skills but who find it difficult to attend College because of domestic responsibilities.
- Unemployed people who want to re-train or acquire new skills.
- Business people who want to widen their skills but who have limited time available in which to do so.

If you have been away from learning for some time or feel you would benefit from a little extra help and encouragement, Perth College staff and Community Education specialists are on hand to offer guidance, support and advice.

Perth College

Crieff Road, Perth PH1 2NX

Tel: 0800 027 1177 (freephone)

email: enquiries@perth.fc.uhi.ac.uk

<http://www.uhi.ac.uk/perth.htm>

Pitlochry Learning Centre

123 Athol Road, Pitlochry

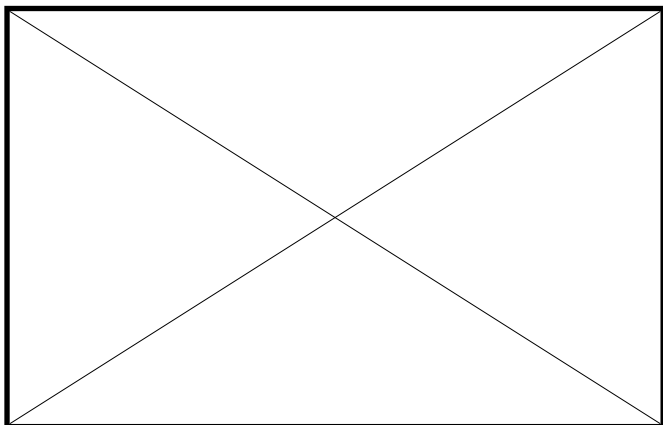
Tel: (01796) 473130

email: pitlochry@perth.fc.uhi.ac.uk

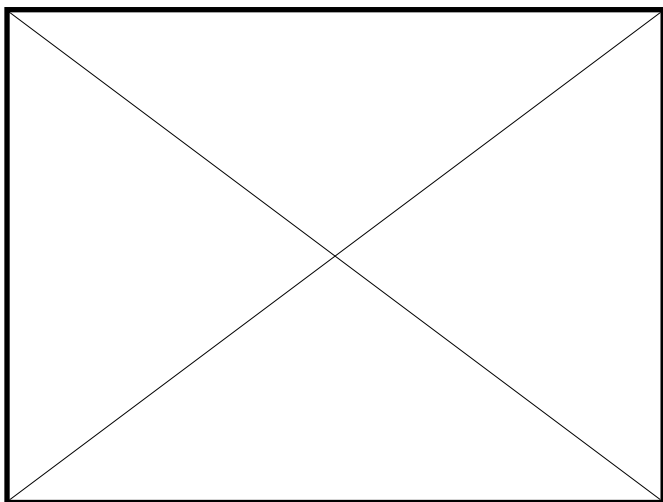
<http://www.uhi.ac.uk/perth/website/Pitlochry-LC.htm>

Besøget hos Pitlochry Outreach Centre

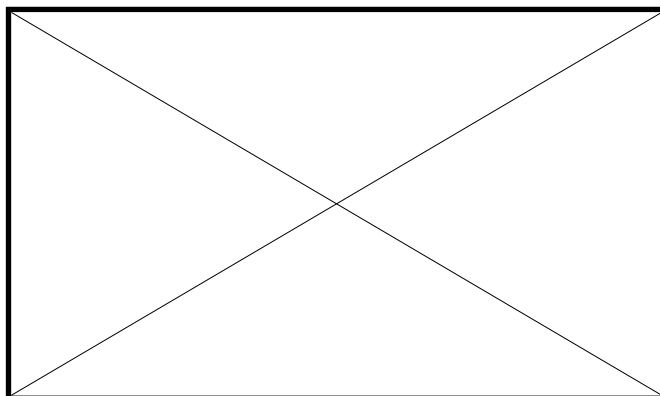
Pitlochry Outreach Centre er en del af Perth College, som gennem dette outreach center får en base i the Highlands og dermed kvalificerer sig til at være med i projektet »University of the Highland and Islands«. Centeret har til huse i en butiksgade.



Vores vært, Andrew Comrie, fortæller, at idéen med dette - og andre - Outreach Centre er at nå ud til folk, som på grund af afstandene har svært ved at komme frem til skolen i Perth.

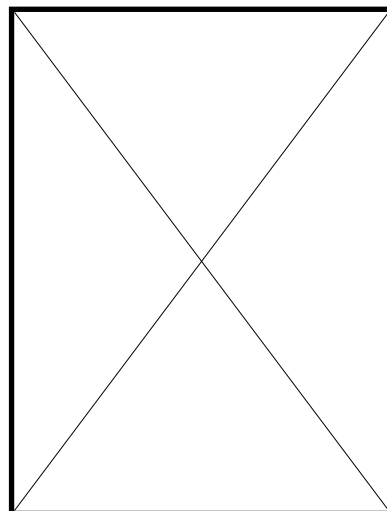


Tankevækkende er det dog, at de kursister, vi møder, IKKE er fra Pitlochry, men faktisk har rejst temmelig langt for at komme på centret og arbejde.



I et lokale på 1.sal træffer vi en gruppe på 6 voksne kursister i meget forskellig aldre, som studerer noget meget forskelligt: bogføring, udviklingspsykologi og broderi! Ikke desto mindre finder de det værd at drage afsted med bussen for at sidde sammen denne formiddag. Så meget betyder samvær med rigtige levende mennesker altså for nogle af os! Også i den retning må vi give plads til fleksibilitet.

Vi får dog også demonstreret mulighederne for, at lærere og kursister kan kommunikere med hinanden vha IT.



University of the Highlands & Islands Project

.. siger om sig selv

UHI Mission

To establish for the Highlands and Islands of Scotland a collegiate university which will reach the highest standards and play a pivotal role in our educational, economic, social and cultural development.

Members

North Atlantic Fisheries College
Shetland College
Orkney College
Thurso College
Lews Castle College
Inverness College
Sabhal Mòr Ostaig
Moray College
Highland Theological College
Seafish Aquaculture
Argyll College
Dunstaffnage Marine Laboratory (SAMS)
Perth College
Lochaber College

UHI policy statement on linguistic and cultural identity

1. UHI will be bound by its constitution to advance the development locally, nationally and internationally of the contemporary indigenous languages and cultures of the Highlands and Islands.
2. UHI will seek to strengthen the cultural identity and cohesion of the discrete indigenous linguistic communities and, by means of creative fusion of education, language, culture and community, to establish an identity which is projected and recognised everywhere as a mark of quality and innovation.
3. UHI will formulate and implement a policy for linguistic and cultural development, incorporating and co-ordinating common provisions to operate throughout the institution as a whole and additional local provisions devised and implemented by single partnership institutions or groups of them.

4. UHI will forge innovative partnerships including commercial as well as academic interests to generate enhanced resources to support cultural and economic development.
5. UHI will support through partnership frameworks individuals and groups whose enterprising activity enriches the cultural, social, economic and educational life of the communities using Shetland, Orcadian, Scots and Gaelic languages.
6. UHI will seek to combine rigorous academic activity enlightened by accrued native wisdom with community enterprise informed by appropriate research to energise academic networks and the creativity of the community in the Highlands and Islands.

From introduction-letter to new students

...

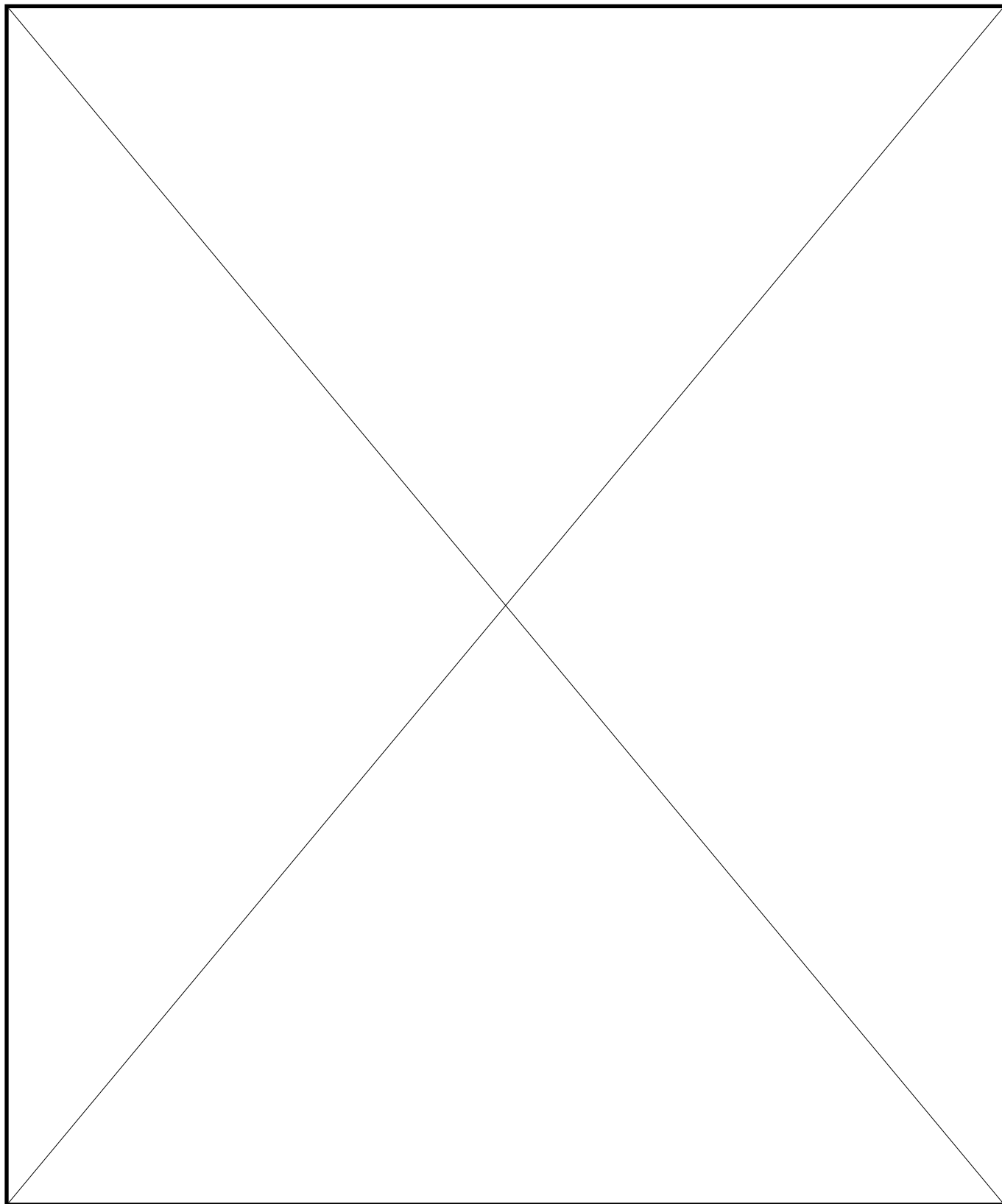
Studying on one of our new degree courses offers you more than academic success - it gives you the opportunity to play your part in a new way of learning. We are creating a unique federal university. Across the Highlands & Islands major new construction worth £55 million is underway, changing the appearance of many of our partner colleges. A £7 million deal with Scottish Telecom has led us to develop one of the most advanced telecommunications wide area networks in the world. UHI students will be able to transmit or receive high quality pictures, text and sound at the touch of a button, using email, the internet, video conferencing and other technologies. We strongly believe that the latest communications technologies will change the way we communicate, learn and work in the new millennium.



**University
of the Highlands
and Islands Project
Caledonia House
63 Academy Street
Inverness, IV1 1BB
Tel: +44 (0)1463 236000
Fax: +44 (0)1463 236736
<http://www.uhi.ac.uk>**

UHI will be a university not only in, but of the region. The courses in this Prospectus reflect the economic, social and physical qualities of the people and landscape from which they arise. Many highlight issues faced by remote communities. Others celebrate the region's cultural and environmental richness.

All are making history and, together with UHI, are attracting interest from all over the world. We very much hope that you will want to be part of this exciting venture, and help us to bring a three-hundred year old dream to reality....



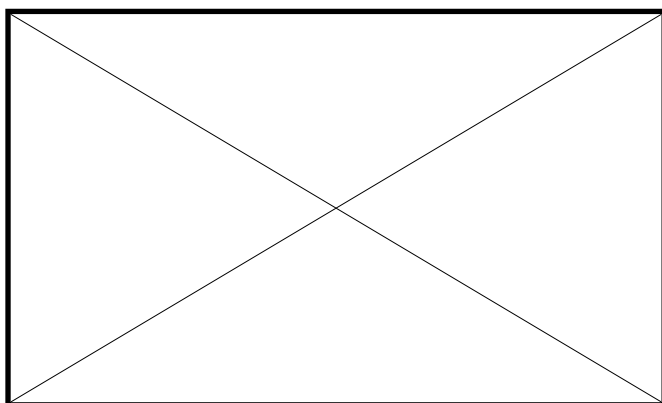
Besøg på UHI's sekretariat i Inverness

Grundlagt på baggrund af 100 års ønske om at få et universitet. Ikke mindst for at dække de særlige behov som øerne og højlandet har. Skotland har 22 universiteter og videregående uddannelsesinstitutioner, men de findes syd for en linie fra Aberdeen til Glasgow. Grundlæggelsen af UHI ses meget som et redskab – initieret af det skotske parlament – i den regionale udvikling, såvel økonomisk som uddannelsesmæssigt.

Målet var og er ikke at bygge et helt nyt universitet, men snarere at bygge på eksisterende Colleges indenfor især FE og på forskellige forskningsinstitutioner – 13 i alt. Hertil kommer etablering af associerede outreach centre.

Partnere i UHI beholder selvstændige bestyrelser, ledelser, kulturer, værdier etc. Der flyder ikke penge fra skolerne til UHI, men den anden vej.

UHI er grundlæggende organiseret som et projekt. Organisationen baserer sig på at de 13 principals er lige medlemmer af *The board of Govenors* som udgør projektets daglige ledelse. Ud over de 13 udpeges der eksternt 3 – 5 medlemmer, der fremkommer gennem en fondsdannelse/foreningsdannelse hvor der er samlet ca. 100 »gode skotske mænd og kvinder«, der sammen udpeger et »Forum« der endeligt udpeger 3 – 5 board members (meget lig en skolekreds eller støttekreds som vi kender det fra selvejende institutioner og højskoler i DK).



Rektor Brian S. Duffield er dels formand for The Board of Govenors og dels for »The academic Council« svarende til vores faglige råd der godkender curriculum etc.

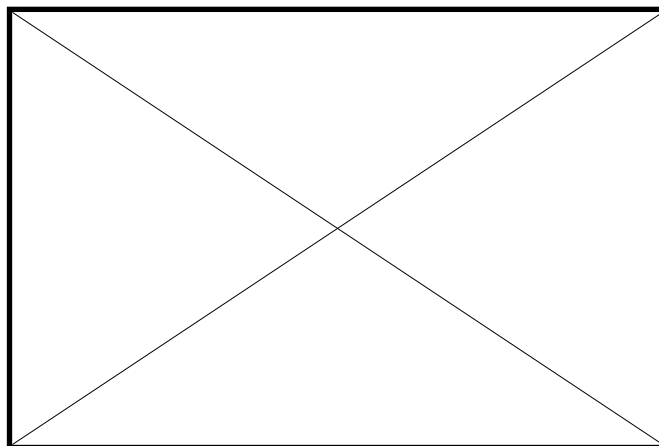
Organisationen bærer præg af en meget magtfuld rektorposition, der både repræsenterer samarbejdet, men også har stærke nationalistiske undertoner, og søger at samle sine folk omkring en særlig skotsk identitet.

De 13 colleges er individuelle og lokalt prægede selvejende institutioner, med egen autonomi og egen økonomi. UHI har som projekt søgt og fået overordentlig mange midler til bl.a. nybygninger og IT-infrastruktur, fra den skotske Millenium Fund (det nationale lotteri's overskud), co-finansieret af Undervisningsministeriet. En del af sammenholdet er baseret på, at

indenfor UHI = andel i midler udefra;

udenfor UHI = ingen andel i penge udefra.

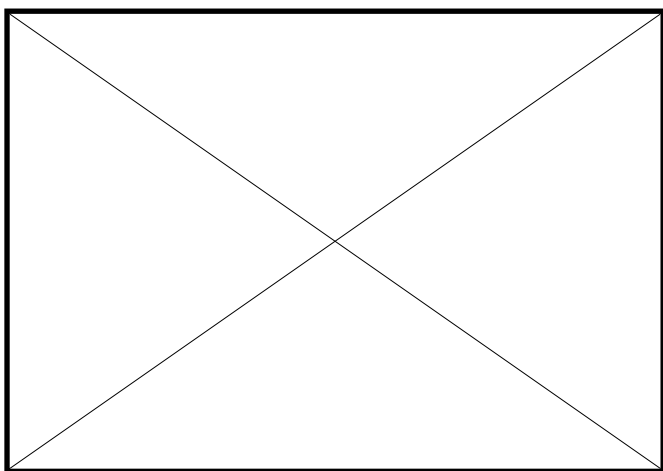
Et eller andet sted kan konstruktionen godt minde om de danske tanker om CVU'er, og ligesom i DK kan man ikke lade være med at spørge sig selv, om det nu også er fornuftigt med hver institution, sin ØK-ansvarlige, hver institution sin IT-ansvarlige, sin forstander, sin bestyrelse osv. Det spørger skotterne også om, men siger det måske ikke helt så højt, som vi nogen gange hører det i DK. Den lokale forankring er stærk i Skotland.



Autonomi – konstant kilde til spændinger. Alle deltagende institutioner er individuelle enheder. Commitment gennem et memorandum. Dog holder pengene også institutionerne sammen, samt erkendelsen af, at foreningen af uddannelsesinstitutioner er nødvendig for bl.a. teknologisk at overkomme barrierer.

Interessant aspekt ved finansieringen

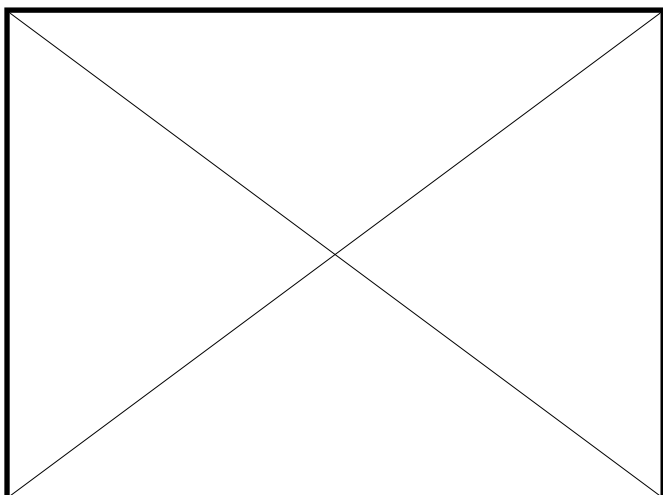
Skolernes taxametertilskud er baseret på hvor mange elever der gennemfører, og ikke på hvor mange de optager eller sender bort eller bruger lang tid på eller ... Det har ift. hvad vi hørte på vores besøg været en hård pille at sluge, men den har medført en meget stor effektivisering, hvor skolerne tænker meget konkret i hvordan en elev bærer sig ad med at lære det han skal kunne, i stedet for at tænke firkanter og rigide strukturer. Det betyder også, at åbenheden overfor andre tilrettelæggelsesformer, som f.eks. fjerundervisning og selvstudium, hvis disse kan producere varen: en studerende der består eksamen.



Tekniske aspekter ved UHI

Tilsyneladende har en del af UHI's grundlæggende funktioner været at etablere en IT-infrastruktur omkring de implicerede institutioner. Der er investeret 25 mio. £ i IT-infrastruktur.

Et eksempel på effektiviteten af deres Tele- og Video konference demonstreredes mellem Inverness og Shetlands-øerne, hvor direktøren ikke fysisk havde forladt øerne i 6 uger, men stort set holder møder hver 2. dag.



Vi havde Orkney og Shetlands on-line.

Orkney har etableret en del udstyr på fjern-lokationer på grund af den meget distribuerede geografi.

Der undervises især i grundlæggende IT og bogholderi. Forhåbninger til fag som Business-studies etc. 2.200 indskrevne per år. 300 fuldtids studerende. 12 lærere. Deltidskoordinatorene på øerne er ansvarlige for at afdække læringsbehovene i lokalsamfundene

Shetland on-line

På Shetlands øerne er der 3 colleges. Cirka samme antal studerende som på Orkney. 53 medarbejdere. 15 år gammelt – oprindeligt tænkt til videregående uddannelse. Samarbejdet giver mulighed for et bredt udbud af erhvervsuddannelse fra grundniveau til MBA.

– Men uden anvendelse af moderne teknologi og i den forbindelse først og fremmest videokonferencer, havde det brede udbud mht. til retning og niveau været umuligt.

Der lægges ekstrem stor vægt på videokonference., idet f.eks. Stornoway kan bringes i forbindelse med lærere på. F.eks. Shetlands øerne.

Finansieringen af infrastrukturen sker primært via eksterne kilder, f.eks. Millennium-fonds. En egentlig driftsfinansiering hænger bl.a. sammen med UHI's universitære status. Afventer i øjeblikket at opnå regulær universitær status.

Der er konstant problemer med finansiering på grund af det meget lave elev-grundlag. Forlader sig næsten altid på ekstern finansiering.

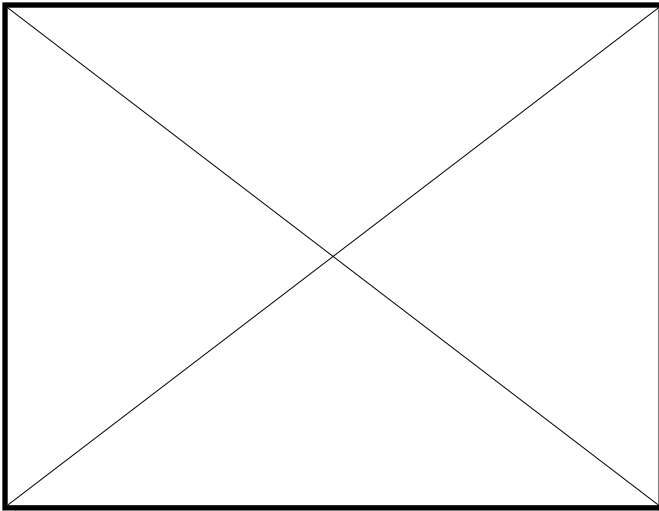
Parlamentet er i gang med at vedtage love etc., der opmuntrer virksomhedernes finansiering.

Virksomhedsbegrebet er dog problematisk, idet der f.eks. på Shetland eksisterer 800 virksomheder ud af en befolkning på 23.000.

Der findes dog enkelte sponsorer, enten til enkelte positioner eller lærere, f.eks. fra Cisco.

I modsætning til DK, hvor fjernundervisning mere dækker over asynkronitet, er målet i Skotland mere geografisk orienteret.

Måske kunne socio-demografiske parametre anlægges i DK, i stedet for geografiske parametre? Som Sharon Jones pegede på, handler det om definitioner på bl.a. »remote learners«. En learner kan være meget »remote«, selvom han eller hun sidder i Inverness og ikke på Shetlandsøerne.



Lærerne er ikke ansat på UHI, men på hver enkelt college. Sharon Jones peger på flg. udfordringer for lærere, der underviser i dette system:

- identitet og ejerskab (college eller UHI)
- skabelsen af en fælles UHI-kultur

Desuden er der jo ingen opskrift, siger hun, og når man bryder nyt land – som de gør med dette projekt – skal man BÅDE turde tage en risiko OG overholde kvalitetsstandarden. UHI bliver fulgt med skepsis af de mere traditionelle universiteter.

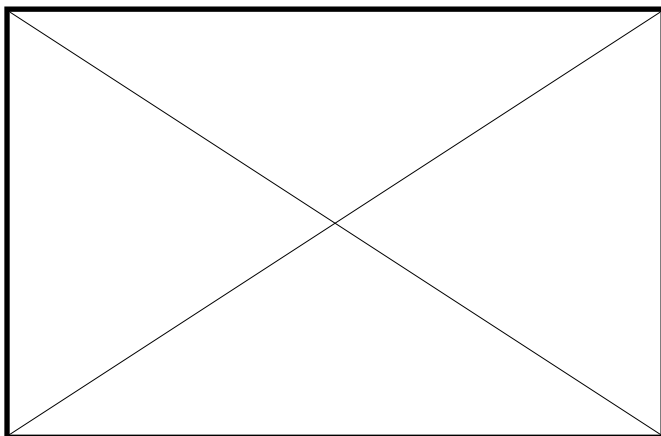
UHI i konkurrence med Open University: Der er faktisk ikke noget afgørende argument for at vælge det ene frem for det andet, udover forankring i lokalområdet

Inverness College

.. siger om sig selv

Mission Statement

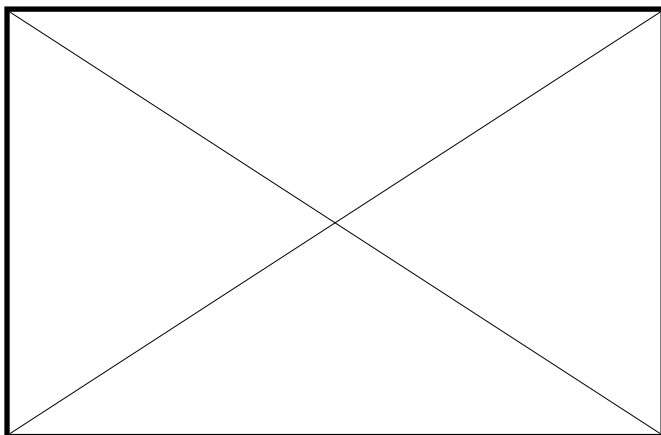
Inverness College will provide quality education and training to meet the needs of the local and national economy and the communities it serves.



Why Us?

As a large organisation with one of the widest ranging curricula in Scotland, we cater for over 6000 students, from a variety of countries, who study either full or part time. We welcome students of all abilities and from diverse cultural and ethnic backgrounds.

All of our programmes are certificated, mostly through the Scottish Qualifications Authority (SQA); and each programme is made up of a grouping of units or modules, which means that we can design with you a programme which suits your individual needs. It is important to us that each student is treated as an individual.



Because we offer programmes from National Certificate/GSVQ through to degree level and beyond, our students have multiple entry and exit points, suited

to their previous experience and qualifications and suited to their individual needs and aspirations. These opportunities will be further enhanced by our membership of the network of Colleges preparing for a University of the Highlands and Islands, one of the most exciting educational developments this century.

Open Learning

Open Learning is for everyone who doesn't want to, or can't attend College full time. It enables you to make some of the decisions about how and when you have access to the education and training we offer.

Open Learning students get the same high quality support and access to the College facilities as full time students.

Every time you enrol for an OL course you will be given learning materials designed for semi-independent study, full information about contact with your tutor who is an experienced College lecturer, information about any additional resources you need for successful completion of your course or programme and details of how your course works.

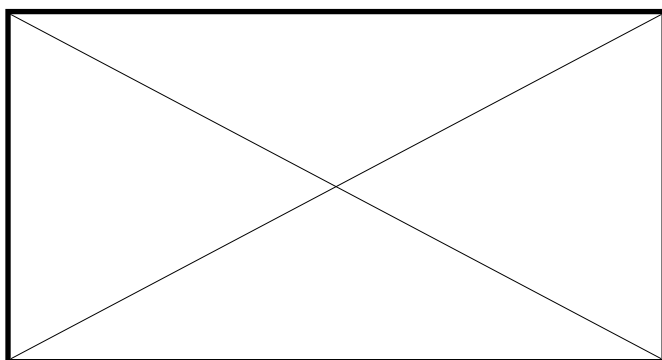
Some courses can be done entirely at a distance; others need occasional, or well-spaced, but regular attendance or videoconference tutorials. Alternatively, a number of subjects are offered in regular weekly workshops. This means you can book in to do whatever you need by way of acquiring new knowledge, solving problems, practising skills or getting your work formally assessed at times to suit you.

Inverness College
3 Longman Road, Longman South
Inverness IV1 1SA
Telephone: 01463 236681
Fax: 01463 711977
<http://www.uhi.ac.uk/inverness/>

Besøg på Inverness College

The Learning Resource Center

Også en form for OLC. Det befinder sig i en tilbygning til skolen. Et nyt, lyst og åbent byggeri, med glas i hele den ene gavl. Kernen består af et stort åbent rum på 1. sal, men åbent (hemsagtigt) ud mod trappen til stue-etagen. I rummet er der computer-øer, bøger og tidsskrifter og arbejdspladser uden computer – både til gruppe- og mere individuelt arbejde. I stueetagen findes et cafémiljø og det kontor, der betjener fjernundervisningskursister. Desuden findes der veludstyrede faciliteter til videokonference, et auditorium og en børnehave (!).



Et OLC, som spænder meget vidt:

- selvstuderende
- drop-in workshops for folk udefra
- fjernundervisning
- cybercafé - åben for alle
- bibliotek/informationscenter for studerende på diverse hold
- indslusningsforløb

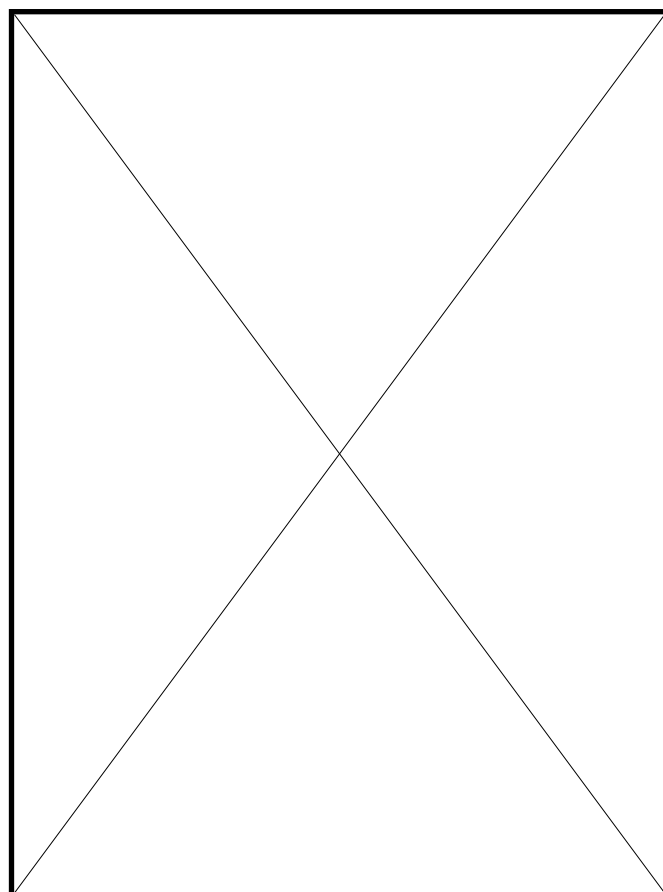
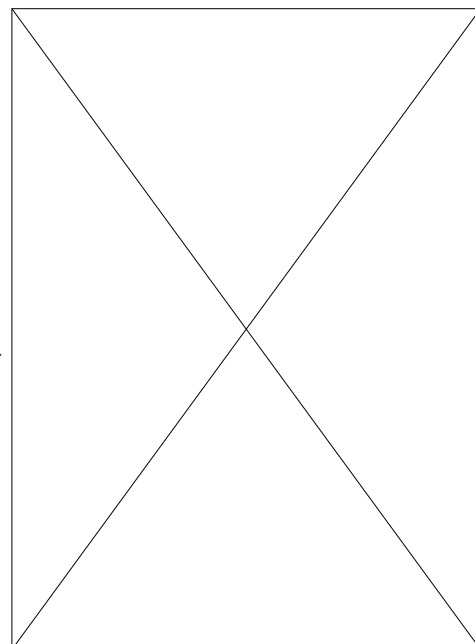
I forhold til de OLC'er, vi er stødt på i DK, er der her en meget rolig og afdæmpet atmosfære. Måske er det gulvtæppet og akustikken i rummet, men det er også tydeligt, at det er et lærested mere end et værested - hvis man da kan skille de to ting ad.

Her sidst på eftermiddagen er der stor aktivitet på stedet. Hvis det var lykkedes os at koble op til alle webcams på vores egne skoler, ville vi næppe have fået samme billede.

Vi overværer en videokonference, som indgår i et medarbejderudviklings-forløb om brug af netop videokonferencer i forbindelse med undervisning. Der er deltagere fra 4 forskellige »locations«.

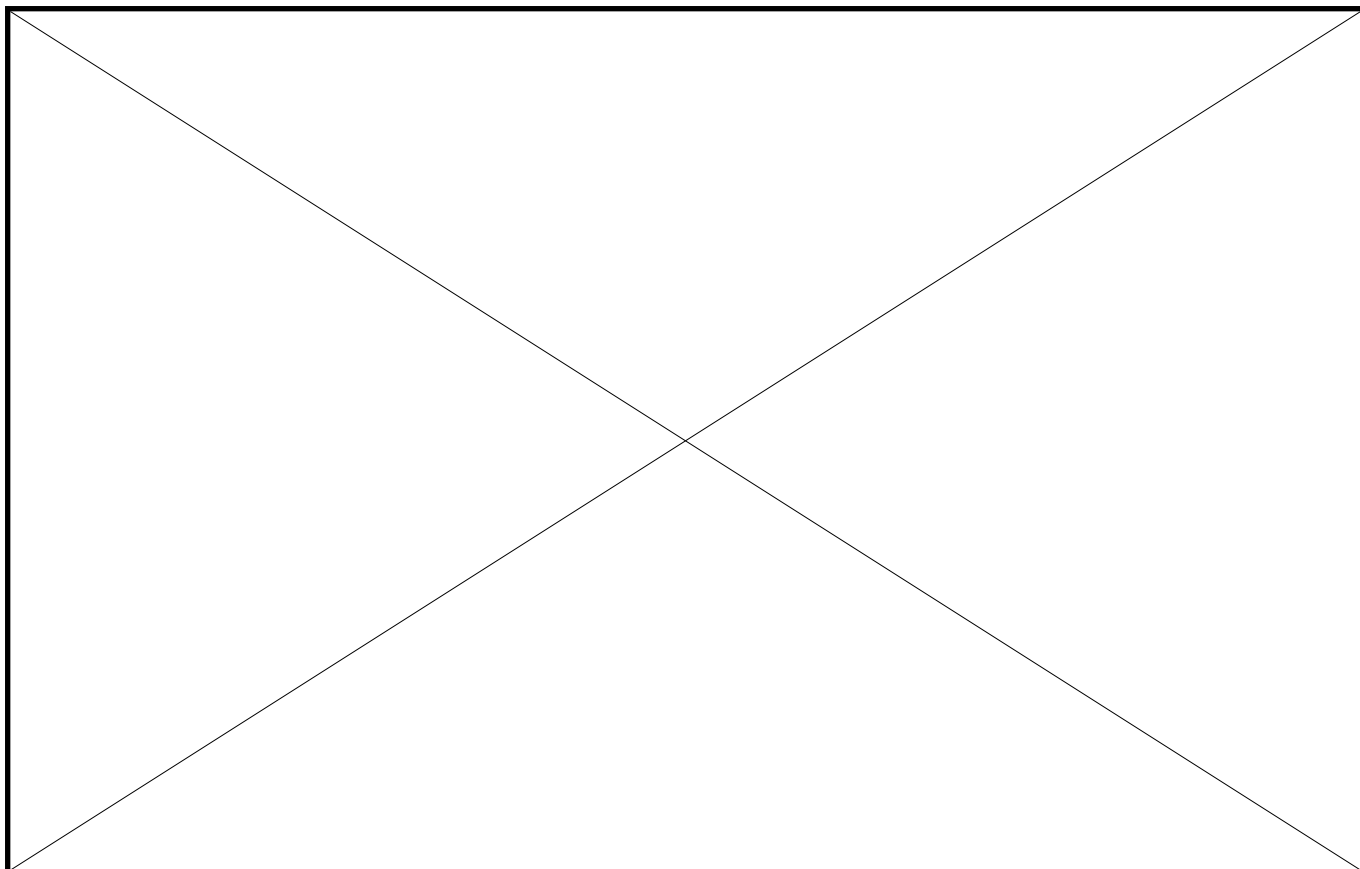
Oplevelsen illustrerer nogle af pointerne/ problemområderne ved denne form:

- kræver planlægning og styring
- det er vanskeligt at bruge formen til en diskussion med mange deltagere - der er ikke plads til spontane indlæg.
- mgl. fortrolighed med teknikken kan gøre, at små banale problemer hindrer kommunikation
- svært at beholde overblikket over mange deltagere mange steder, måske særligt når man ikke kender hinanden på forhånd



Spørgsmål til overvejelse

- Hvordan kan det være, at skotterne tilsyneladende ikke finder overgangen fra den traditionelle lærerrolle til rollen som facilitator af IT-støttede læreprocesser (når de først har fundet ud af, at læreren ikke bliver overflødig) så vanskelig eller så værd at problematisere – og hvordan med omstillingen til og kravene i den »nye« kursist/elev-rolle? Er det fordi de ingen vanskeligheder har? Fordi de er så langt, at de har glemt dem de havde engang? Fordi deres staff development kurser er så gode? eller.....
- Kan vi bruge idéen om partnerskaber mellem skoler og f.eks. medborgerhuse noget mere?
- Kunne vi tænke mere i satellitter/outreach centre for at nå vores fjerestuderende (»remote learners«) – som jo ikke er særlig fjerne (»remote«) i geografisk forstand, når vi ser bort fra Bornholm måske?
- Kunne vi – inspireret af briterne – blive bedre til at koordinere materialeudvikling til flexible learning centers og fjernundervisning?
- Kan vi hente inspiration i de materialepakker, de har udviklet – trods vægten på reproduktion af facts?
- Hvordan er konstruktionen omkring partnerskabet mellem Out-Reach Centers og Local Communitys?
- Kan udd.inst. selv bestemme hvilket akademisk niveau, de ønsker at undervise til?
- Supplerende – kan de selv bestemme hvilke fag/moduler, der udbydes?
- Er UHI kun en fiktiv enhed, med det mål at skabe ekstern finansiering?
- Hvordan kan fleksibel læring tænkes i forhold til det sociale ansvar
- Hvorfor arbejder britiske elever i Centres for Flexible Learning
- Kan egentligt ansvar for egen læring kun tænkes i miljøer, hvor der er gjort op med undervisernes omsorgs- og opdragelsesfunktion?
- Kan der være et samspil mellem helhedsorientering og modulisering



Konklusioner

Vi har indledende skitseret en række interessefeltter:

- Lang tids erfaring med fjernundervisning. Først og fremmest pga afstandsproblematikken

På mange måder er danske udbydere længere ift selve den teknologiske del af fjernundervisning. WWW er langt mere udbredt hos os også i lærings-sammenhænge. Der, hvor vi kan trække på de skotske erfaringer, er først og fremmest ift at udbrede læring til såkaldt svagere grupper. – Og på den teknologiske side anvendelsen af videokonferencer, hvor de skotske tiltag pegede direkte over i nogle af de forsøg som de deltagende skoler er midt i.

- Erfaringer med overgang fra indholdsstyring til kompetencestyring af efteruddannelse og i forlængelse heraf udvikling af fleksible læringsformer

Der er ingen tvivl om at udviklingen af meritssystemet er meget længere i Skotland (og resten af Storbritannien). Det giver de lærende lang bedre mulighed for at orientere sig ift kompetencer, og det giver mulighed for at sammensætte langt mere fleksible forløb med mindre »spild«.

Samtidig giver systemet rammer for, hvordan fleksible leveringsformer bliver og kan udvikles. Når sigtet er kompetencer bliver det samtidig oplagt, at vejen her til kan nås på mange måder. Flexibiliteten giver mulighed for at deltageren kan indrette sin egen læringsvej ift tid, ressourcer, læringsstil m.v.

Organiseringen af fleksibel læring og f.eks. udvikling af læringspakker ændrer institutionerne fra overvejende at være steder, hvor der foregår undervisning til steder, hvor der organiseres læring. Organiseringen kan så foregå ved, at der udvikles læringspakker, gives vejledning til »svage elever« eller at der etableres »Flexible Learning Centres«. Her blev vi inspireret og lærte meget.

På den kritiske side må anføres, at der ofte er tale om et meget snævert læringsbegreb når den fleksible læring konkretiseres.

- Erfaring med udvikling og drift af såkaldte »Outreach-centre«

Disse centre etableres som sagt på steder, hvor der er vanskelig adgang til skoler. Det kan været i landdistrikter, på øer men også nogle gange i socialt belastede lokalområder, hvor der er behov for »nær-skoler«. Idéen ligner mange af de tiltag vi har haft herhjemme med »Åbne datastuer«, telehuse etc. – Relevansen forekommer mindre i dag, hvor pc'erne og opkobling hjemmefra er meget udbredte. I dansk regi er det nok især ift virksomheder, at denne form kan have betydning.

- Erfaring med etablering af tværinstitutionelle udbyder- og udviklingsorganisationer ift læring

I denne sammenhæng må vi især fremhæve de tiltag, som der var gjort for at opbygge fælles kultur og etableringen af aktionsbaserede, men formaliserede efteruddannelser i udvikling af fælles uddannelsesmiljøer.

COMPETENCE-BASED LEARNING

»Competence-based Learning in the Workplace« is a collaborative development project between a number of private companies, Vocational Education and Training institutions, and research institutions in Denmark.

The focus of the project is the development of flexible ICT-based learning programmes for adults - learning programmes based on an evaluation of the existing competences of each employee and the need for further competence within the company as a whole.

The project involves testing five pilot projects in five companies in Denmark. Each pilot project includes the following activities:

- identifying the need for competences in the company.
- evaluating existing competences of individual employees.
- converting traditional courses into flexible and ICT-based learning.
- developing new organizational models which make room for these learning processes within the work routines of the companies.
- implementing the learning programmes in the companies.

In order to be able to carry out these activities, the teachers from the five Danish VET institutions who participate in the project develop their own skills, competences and qualifications within three areas:

- pedagogical aspects of flexible and ICT-based learning,
- technical aspects of ICT and learning
- layout and design

This is done through a process of action-learning while working on the pilot projects. In this project we expect to take full advantage of the flexibility of distance education, that is the asynchronism of time and space.

To inspire and support the efforts of the project group we plan to import experience and know-how from suppliers of distance education and flexible learning in e.g. EU, USA, Canada, Asia and Australia. We are looking for partners in the development of new kinds of distance education products and for collaborative networks for new innovative development projects in general. We are also interested in licence contracts on products which may be used in Europe and worldwide.

[tekst fra engelsksproget KBL-brochure]

Projektet Kompetencebaseret læring på arbejdspladsen består af

Uddannelsessteder

Virksomheder

Konsulenter

**AMU-Center
Horsens/Silkeborg**

Støttet af