



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Diarienummer
2011-3060008

Projektnamn Dalakompetens	Diarienummer 2011-3060008
------------------------------	------------------------------

Avstämningsrapport efter genomförd mobiliseringsfas

Rapportering av mobiliseringsfasen

Vilken verksamhet har bedrivits under projektets mobiliseringsfas?

Delstudie 1 – Enkät- Ledningsgrupper

En enkät skickades ut till 18 ledningsgrupper i 15 kommuner. Totalt besvarades enkäten av 18 skolledare, varav 9 kvinnor och 9 män. Sammantaget var den totala svarsfrekvensen 100 procent. Enkätstudiens resultat verifierade ansatsen i projektansökan och förtydligade behovet av kunskaper i "Nästa generations lärande NGL". Studien visade också på behovet av kunskaper kring validering, tillgänglighet, arbetsintegrerat lärande, individualisering i studierna, jämställdhet och entreprenörskap.

Se bilaga 1.

Delstudie 2 – Enkätstudie medarbetare

En enkät skickades ut till 725 lärare, studie- och yrkesvalsledare samt rektorer i deltagande femton kommuner. I dagsläget har 495 svar inkommit (332 kvinnor och 163 män), vilket motsvarar cirka 70 procent.

Enkätstudiens resultat verifierade ansatsen i projektansökan och förtydligade behovet av kunskaper i "Nästa generations lärande NGL". Endast 15 procent svarar ja på frågan om de känner sig säkra inför undervisandet i informationssamhället och inför framtidens utmaningar. Samma siffra gäller för frågan kring huruvida man känner sig kunniga vad gäller användandet av informations- och kommunikationsteknologi i arbetet.

Intresset visade sig vara stort vad gäller utvecklandet av alla områden stipulerade i enkäten. Nämnas bör det stora intresset kring kunskap vad gäller vilka kompetenser som kan tänkas behövas i framtiden och forskning kring detta. Intresset är också stort vad gäller kunskap kring sociala medier och kring näringslivets utmaningar. Man uttryckte ett stort behov av att utvecklas vad gäller individuella studieplaner, arbetsintegrerat lärande och kontakter skola-arbetsliv. Vad gäller IKT är det presentations- och dokumentationsteknik som man uttrycker störst behov av att utveckla. Administration, utvecklandet av webbkurser samt användandet av molntjänster och fria nätresurser hamnar också högt.

Se bilaga 2.1 och 2.2 .

Nämnas bör att verksamhetsenkät och medarbetarenkät tangerar varandra vad gäller utvecklingsbehov. Se bilaga 3.

Sammanställningen av ovanstående har resulterat i den slutgiltiga kompetensutvecklingsplanen utifrån prioritering av rektorerna i de olika verksamheterna. Deras prioriteringar framgår av bifogade samlade kursförteckningar från respektive kommun. Kostnad se Tids- och aktivitetsplan samt budget.

Se bilaga 4, Samlad kursförteckning från de olika verksamheterna samt sammanställning totalt för de olika verksamheterna.

b) Inspirationsföreläsningar



Se bilaga 4.1

c) Styrgruppsmöten

Styrgruppsmöten genomfördes under den aktuella perioden: den 9 september, 28 oktober och 7 februari

Följande punkter bearbetades:

- Genomgång av projektets förutsättningar och målsättning
- Konstitution av styrgruppens uppdrag och ansvar
- Presentation av och diskussion om förslag angående mobiliseringsfasens genomförande
- Information om utbildningsdag i jämställdhet och likabehandling
- Genomgång av projektets aktuella status samt lägesrapport för projekt Dalalyft och 3M
- Presentation av förslag till underlag för analys
- Idé om gemensam styr- referensgrupp
- Vikten av att formulera tydliga mål som går att utvärdera
- Transnationella kontakter
- Presentation av analysarbete, mål, analys och resultat
- Reviderade mål inför genomförandefasen
- SWOT jämställdhet
- Tillgänglighets- och jämställdhetsplan
- Utbildning av styrgrupp om ägarskap och styrning
- Styrgruppens och referensgruppens sammansättning i genomförandefasen

d) Upprättad plan för upphandling av utvärdering i genomförandefas

I samverkan med inköpsavdelningen vid Malung-Sälens kommun genomfördes upphandling av extern utvärderare. Brukligt upphandlingsförfarande nyttjades. Förfrågningsunderlag sändes ut till

- BFD Travel & Event
- Prifloat AB
- Cia Lukasson Projektrådgivning AB

2011-09-07 med sista anbudsdag 2011-09-30. Endast ett anbud inkom och avtal har upprättats med BFD Travel & Event. De övriga två tackade nej pga. av tidsbrist.

e) Marknadsföring

I projektet har tagits fram en grafisk manual, logotype, brevmall och powerpointmall. Dalakompetens presenteras idag under Dalawux hemsida, dock är ett eget domännamn inköpt, www.dalakompetens.se, av Malung-Sälens kommun.

Kommunikationsplan för projektet bifogas.

Se bilaga 5.1 och 5.2

f) Samverkansaktiviteter

Den 12 december genomfördes en gemensam planeringsdag för samarbetet inom Dalawux avseende projekten Dalalyft, Dalakompetens och 3M.

Målsättningarna för dagen var:

1. Alla medverkande har kunskap om helhetsperspektivet som ligger till grund för ambitionen i vårt gemensamma utvecklingsarbete.
2. Alla medverkande vet vilka delar av helheten som de olika projekten företräder.
3. Vi har identifierat de arbetsområden som vinner på att samordnas mellan projekten, ex strategi för fortsatt politisk förankring, ev. gemensam styrgrupp (styrgruppens roll), utveckling av en plattform för det fortsatta arbetet och och NGL
4. Vi har en plan med målsättningar, måluppfyllelse, ansvarsfördelning och tidsplan för arbetet med respektive samverkansområde.



Denna samverkan kommer att fortsätta och vid mötet den 16 februari planerades följande fem samverkansområden:

- kommunikationsplan, spridning och påverkan
- transnationalitet
- skapa långsiktigt hållbara lärmiljöer, NGL
- jämställdhet och tillgänglighet
- administrativa system

Dessutom diskuterades möjligheter till en gemensam referensgrupp.

Samverkansmöten kommer också att ske varannan måndag då ovanstående är stående punkter på dagordningen.

Utbildning i tillgänglighet och jämställdhet har genomförts i samverkan med "Kompetenförsörjningsmodell för näringslivet" ett ESF-projekt som drivs av Mora kommun som projektägare.

- g) Transnationella aktiviteter
Transnationellakontakter se bilaga 4.2
- h) Aktiviteter av regionalfondskaraktär
Inte aktuellt.
- i) Jämställdhetsintegrering och tillgänglighet

En halv dags utbildning på temat jämställdhet och tillgänglighet genomfördes i samverkan med projekt Dalalyft den 12/10. Vid styrgruppsmötet den 7 februari deltog Katarina Jakobsson, processtöd Jämställdhet.

- j) Jämställdhetsintegrering
Projektledningen genomförde ett möte med ESF Jämt i syfte att dels etablera strategier för jämställdhet i projektet och dels i utbildningssyfte för att skapa en handlingsplan för hur uppföljning och utvärdering ska genomföras under projektets genomförandefas. En jämställdhets-SWOT har också tagits fram. I projektets enkäter gavs möjlighet att delge behov av kompetensutveckling som kommer att beaktas i genomförandefasen.

- k) Tillgänglighet
Projektledningen genomförde två möten med Fredrik Lindgren från ESF processtöd i syfte att dels etablera strategier för tillgänglighet i projektet och dels i utbildningssyfte. I projektets enkäter gavs möjlighet att delge behov av kompetensutveckling som kommer att beaktas i genomförandefasen.

Omvärldsanalys

Har ytterligare fakta som har bäring på ert projektsammanhang tillkommit under mobiliseringsfasen och vad har den betytt för projektet?

Har ytterligare fakta som har bäring på ert projektsammanhang tillkommit under mobiliseringsfasen och vad har den betytt för projektet?

Kairos Future har under hösten publicerat en studie där de tagit temperaturen på IT-användning och digital kompetens i den svenska skolan. Detta har gjorts med ett brett anslag: genom en litteraturstudie, enkätundersökning med över 4000 respondenter,



fokusgrupper och ett expertseminarium.

Studiens huvudslutsatser är:

- IT kommer att revolutionera skolan. Svensk skola har inlett en resa som bara börjat, och utvecklingen går snabbt.
- Det finns en klyfta mellan ledning och klassrum, där förvaltningschefer, IT-strateger och rektorer är betydligt mer entusiastiska inför att använda IT i undervisningen jämfört med lärare och elever.
- Lärare och rektorer är i stort behov av kompetensutveckling. 4 av 10 lärare och elever tycker inte att lärarna har tillräckligt bra IT-kompetens för att använda IT i undervisningen på ett bra sätt. Centrala framgångsfaktorer för att IT ska förbättra elevernas prestationer är att lärarna tycker det är kul att använda datorer, att de vågar experimentera och att IT används för att eleverna effektivare lär sig baskunskaper.

Nedanstående tabell, som är ett utdrag ur studien från Kairos Future, visar att IT används endast i begränsad utsträckning i skolan idag. Enligt rapporten är IT-användningen i skolan idag inte i nivå med övriga samhället. Medan datorer är en självklarhet på de flesta arbetsplatser idag anger endast 1 av 5 lärare att eleverna på skolan har tillgång till egen dator. Visserligen låter i princip alla lärare eleverna använda datorer i undervisningen en genomsnittlig månad. Google är också något som de allra flesta elever jobbar med. Men sedan sjunker andelen lärare som använder andra IT-verktyg snabbt. En knapp majoritet av lärarna använder "kontorsprogrammen" – mail, Word, Power Point etc. som finns på nästan varje arbetsplats – i undervisningen. Endast en mycket liten minoritet använder sig av nyare IT-verktyg, som podcasts, läsplattor, eller sociala medier i undervisningen idag.

I studien från Kairos Future medverkade åtta experter på områdena IT och pedagogik fick ge sin syn på i första hand den framtida utvecklingen av IT i skolan. Experterna var:

- Joakim Jardenberg, Mindpark
- Elisabeth Fridsäll-Emilsson, Jönköpings kommun
- Richard Gatarski, fristående rådgivare
- Peter Becker, Datorn i Utbildningen
- Kristina Björn, kvalitetschef Tänk Om
- Daniel Lundqvist, YBC
- Peter Karlberg, Skolverket
- Stefan Pålsson, Omvärldsbloggen

Studien har genomförts tillsammans med Kairos Futures samarbetspartners: IST, LIN Education, Utbildningsradion, Växjö kommun, Skövde kommun, Kunskapsskolan, Glerups, Stockholms stad, Lärarförbundet och Frida Utbildning.

Studien verifierar ansatsen i projektansökan och förtydligar behovet av kunskaper i "Nästa generations lärande".

Se bilaga nr 6

Problemanalys

Hur ser projektets problemanalys ut? Problemanalys genom deltagande från projektets målgrupp och andra intressenter ger svar på:



a) Vems/vilkas problem ska lösas genom projektet? Finns det könsmässiga skillnader i situationen hos projektets målgrupper?

Problematiken kring pågående och framtida strukturomvandling när det gäller utbildningssektorn berör både medarbetare och utbildningsinstitutionerna i offentlig sektor. I ett sammanhang av snabb förändringstakt krävs medarbetare som är rustade att möta arbetslivets framtida krav för att förebygga utanförskap och arbetslöshet i samband med framtida utmaningar.

Utbildningsinstitutionerna måste kunna erbjuda relevanta och kvalitativa utbildningar som utformas utifrån verkliga behov och efterfrågan från näringen och kunna leverera dessa i nya, moderna former. De behöver digital och distanspedagogisk kompetens för att kunna hantera utveckla och/eller genomföra flexibla utbildningar. Bristande digital och distanspedagogisk kompetens är problematisk för både den individuella lärarens anställningsmöjligheter som minskar och för utbildningsinstitutionerna som riskerar att inte kunna stå sig i konkurrensen med andra utbildningsanordnare.

Kartläggningen av 18 ledningsgrupper i 15 kommuner och deras kunskaper om "Nästa generations lärande – NGL" och behov av kompetensutveckling visade på fem centrala områden:

- Digital teknik som arbets- och administrationsverktyg.
- Digital presentationsteknik och kommunikation genom ljud och bild
- Sociala medier, molntjänster och öppna digitala lärresurser
- Arbetsintegrerat lärande, AIL
- Validering

Kartläggningen av 725 medarbetares kunskaper och behov i sin framtida yrkesroll, visade på samma områden som ovan, nämligen:

- Digital teknik som arbets- och administrationsverktyg.
- Digital presentationsteknik och kommunikation genom ljud och bild
- Sociala medier, molntjänster och öppna digitala lärresurser
- Arbetsintegrerat lärande, AIL
- Validering

Av de som besvarat enkäten är 67 % kvinnor och 33 % män. På frågan om man känner sig förberedd inför arbetet med att undervisa i informationssamhället samt inför framtidens utmaningar svarar procentuellt lika stor andel kvinnor som män ja på denna fråga. 12 % känner sig förberedda.

På frågan om kunnighet när det gäller användandet av IKT i arbetet framgår att 12 % kvinnor känner sig kunniga och motsvarigheten för män är 25 % .

b) Vilket är det huvudproblem som ni avser att lösa med projektet?

Många kommunala skolor i landet står inför nya utmaningar till följd av ökade krav från pågående och väntade omstruktureringar. Effekterna av de senaste årens ökade konkurrensutsättning och nya teknologiska innovationer i samhället innebär att skolorna tvingas anpassa och förnya sina verksamheter. Med ett bra IKT-stött resp. distansutbud finns möjligheter att också öka verksamheten med uppdragsutbildning för näringslivet.

Den kartläggning som genomförts under projektets mobiliseringsfas stärker bilden av problemområdet.

Det handlar inte om ny teknik utan om grundläggande förändringar i samhället som drivits fram med hjälp av ny teknik. Informationssamhället är här för att stanna och till skillnad från våra lärare är våra elever uppväxta i det. Spelplanen i skolan har förändrats radikalt. Tidigare



hade lärarna monopol på att förmedla kunskap till eleverna men idag kan eleverna själv ta del av hela världens kunskap med några få klick.

För att kunna bedriva en bra undervisning måste lärarna förstå den värld som deras elever lever i. I steg 2 handlar det om att släppa katedern och våga ta steget in i informationssamhället och där möta eleverna.

Det här är en naturlig och oundviklig utveckling som kommer att accelerera då vi inom de närmsta åren kommer att få lärare som själva är uppväxta i informationssamhället. Vi vill ge våra lärare verktyg och kunskapen så att de kan släppa katedern och våga ta steget in i informationssamhället för att förebygga utanförskap och för att säkerställa att de inte riskerar arbetslöshet p.g.a. av att de inte har efterfrågad kompetens.

Områdena som vi avser att jobba med är sociala medier/nätverk och information 24/7 (24 timmar, 7 dagar i veckan).

Sociala medier

Sociala medier är idag en naturlig del av samhället. Användningsområdena för sociala medier begränsas bara av fantasin hos de som använder dem. De kan användas för att organisera sig och därmed bli en ytterst reell maktfaktor. Det är något som den arabiska våren har visat. Ett annat exempel är marknadsföring av sig själv eller sin organisation. 40 av 56 bolag på Stockholmsbörsens storbolagslista finns på Facebook eller Twitter (Intellecta, 2011). 48 % av nordiska företag använder sociala nätverk och sociala medier för att hitta nya kunder och uppdrag (Regus, 2011).

De sociala medierna har blivit en del av det sociala livet. Det har inneburit att den sociala kretsen har växt. Det har aldrig varit lättare att hålla kontakten och skapa nya kontakter. 92 % av ungdomarna använder Facebook minst en gång per vecka (Kairos Future, 2011). För den som arbetar inom utbildning blir det angeläget att kunna hantera och konstruktivt använda de möjligheter som detta erbjuder. Sociala medier kan ge möjlighet att lära och utvecklas i sociala sammanhang, de kan ge nya perspektiv på världen och nya sätt att tänka på. Genom att kombinera sociala medier, fria digitala läresurser och molntjänster kan man bygga upp nätverk både för målgruppens/individens egen personliga utveckling och för att bidra till andras.

Vi avser att utbilda skolans personal i hur sociala medier och nätverk fungerar och hur de kan användas av dem i undervisningen för att stärka skolans personal på arbetsmarknaden så att de inte riskerar arbetslöshet p.g.a. det inte har efterfrågade kompetens.

Information 24/7 (24 timmar, 7 dagar i veckan)

Internet har inneburit en kunskapsrevolution. Vi har tillgång till en oändlig mängd fakta dygnet runt. 75 % av svenska ungdomar som använder YouTube minst en gång per vecka (Kairos Future, 2011). 401 200 artiklar på svenska finns på wikipedia (2011). Det här faktumet påverkar självklart skolan och undervisningen. Öppna läresurser är olika typer av utbildningsmaterial som publicerats öppet på internet. Lärarens roll går från att vara en förmedlare av kunskap till en guide i informationsdjungeln. Källkritik och söktekniker blir allt viktigare.

Digitalt utbildningsmaterial erbjuder många fördelar jämfört med traditionellt undervisning. Genom att kombinera rörlig bild med ljud, text och interaktivitet kan läraren tillfredsställa fler lärostilar hos eleverna. Det underlättar också för individer med perceptuella begränsningar så som dyslexi. Digitalt utbildningsmaterial ger möjlighet till repetition, t.ex. kan man lyssna på samma förklaring tills man verkligen har förstått. Utbildningens flexibilitet i tid och rum ökar avsevärt. Utbildningen blir tillgänglig dygnet runt från hela världen på det sätt våra elever är vana vid.

Vi avser att utbilda skolans personal i att hitta och använda befintligt material som finns på internet samt skapa eget nytt material.



Syftet är att stärka individernas position på arbetsmarknaden och stärka de kommunala skolornas konkurrenskraft utifrån det omvandlingstryck som nu utsätts för i konkurrens med privata utbildningsanordnare och hitta nya marknader.

Beskrivninga av utbildningsbehov se bilaga 4.3

De olika utbildningsområden som identifierats för enkätundersökningen, vad gäller IKT, är utvalda utifrån rådande trender inom IKT i utbildningssektorn, i sin tur utvalda genom omvärlds- och forskningsbevakning. Vi står numera inför en ny typ av lärande där individer och verksamheter har andra möjligheter än de traditionella för bildning och utveckling. Genom att ingå i interaktiva nätverk via internet sker kommunikation och utbyte på ett mer effektivt sätt än tidigare. Här spelar de sociala nätverken en avgörande roll. Ett nytt begrepp är PLE - personal learning environment. PLE innebär nya möjligheter för individen att genom interaktion med andra och åtkomsten av webbaserade material och kurser, på ett autodidakt sätt, kan ansvara för sin egen bildning.

Genom medverkan i sociala nätverk kan individer och verksamheter marknadsföra sig själva och olika event, hålla sig ajour vad gäller trender och nyhetsbevakning samt använda nätverken som ett utökat kollegium. En lärare skriver i sin enkät: "En av mina största brister är att jag jobbar på en liten skola och är i princip ensam med mina ämnen, så när problem dyker upp finns ingen i min direkta närhet att fråga. Då är det bra med internet och mail mm."

Förutom de kommunikativa fördelarna med IT-användning finns också stora pedagogiska vinster att göra. Genom att använda bild och ljud i undervisningen intensifieras upplevelser och därmed med största sannolikhet lärandet, detta är något som individer med perceptuella begränsningar har extra stor behållning av.

Det stärker även verksamhetens konkurrenskraft gentemot andra utbildningsanordnare. En individ eller en verksamhet som är en aktiv aktör inom sociala medier ställer sig stark på arbetsmarknaden bland annat genom:

- en utökad medvetenhet om trender och samhällsutveckling
- ett utökat kontaktnät
- utökade möjligheter till marknadsföring av sig själv eller verksamheten.
- utökade möjligheter för bildning

c) Vilka är orsakerna till huvudproblemet samt vilka effekter ger det upphov till?

I takt med den globala utvecklingen flyttas allt fler delar av samhället till nätet. Informationssamhället har fört med sig många förändringar i vardagen. Vi går inte till banken, skickar inte brev med posten, går inte till resebyrå för att köpa resor eller till biblioteket för att söka information. Vi håller kontakt genom sms, e-post och sociala medier som Facebook och Twitter. Allt fler har tillgång till hela Internet i fickan och kan på några sekunder ta fram mobilen för att få tillgång till oerhörda mängder av information. Det är därför en naturlig utveckling att allt större del av utbildning också sker på nätet.

Att stärka digital kompetens i skolor och högskolor räcker bara till en viss gräns, det behövs också kompetensutveckling inom arbetsliv och organisationer i övrigt. Det gäller dels mer grundläggande digitala färdigheter t.ex. för att arbeta smartare med stöd av it, men även spetskompetens t.ex. för it-utveckling. För svenska it-företag är det viktigt att tillgång till teknisk spetskompetens värnas och utvecklas. Här har vuxenutbildningen samt universitet och högskolor en viktig roll att spela vilket förutsätter att lärare på utbildningsinstitutionerna själva har nödvändig digital kompetens.

I takt med den globala utvecklingen har också det svenska samhället genomgått en radikal förändring på kort tid till följd av framväxten av ny informationsteknologi. Men trots att



information är själva kärnan i skolans uppdrag har skolan inte förändrats i samma takt som övriga samhället. De senaste 15 åren har andelen unga som använder internet i princip ökat från noll till hundra procent.

Medan nästan alla svenskar enligt SCB hade tillgång till egen dator i hemmet 2009, var det enligt Skolverket inte ens en av tre grundskollärare som hade tillgång till egen dator i arbetet vid samma tidpunkt. Samtidigt har mycket hänt i skolan just de senaste åren. Idag har över 150 kommuner inledda eller planerade satsningar på egen dator för varje elev.

Medan svenska elever presterar bra i digital läsning är användning av datorer i skolan och elevers förmåga att använda datorer placerade på ett medelvärde bland OECD-länderna. Rapporten LearnIT15 visar att it-användningen inom lärarutbildningen i början av 2000-talet var låg.

En strategisk utmaning är frågan om elevers tillgång till datorer och hur de kommer till användning i undervisningen. Men det är också viktigt att förstå vikten av att lärarna har kompetens och förståelse för de nya möjligheter som erbjuds unga i dagens medieverklighet samt tillgång till datorer för sitt arbete och för kommunikation med föräldrar. Ytterligare en strategisk fråga gäller användning av it som hjälpmedel för en effektiv administration av skolan.

d) Hur har problemanalysen genomförts inför och under mobiliseringsfasen?

Problemanalys inför mobiliseringsfasen

Utifrån rådande trender inom IKT i utbildningssektorn som i sin tur är utvalda genom omvärlds- och forskningsbevakning har vi inför mobiliseringsfasen konstaterat följande:

Sedan IKT har blivit tillgängligt för majoriteten av befolkningen har behovet av att kunna tillhandahålla flexibla utbildningsformer vuxit fram. Vi ser ständigt ökande krav på flexibilitet och användning av moderna medier i våra utbildningar. Att kunna erbjuda flexibla former av utbildning är en förutsättning för att vi ska kunna behålla vår verksamhet. Med ett bra IKT-stött respektive distansutbud ser vi stora möjligheter att behålla verksamheten och få nya uppdrag.

Utbildningsanordnarna behöver utveckla nya metoder och arbetssätt för att tillgodose förändrade behov av kompetens och för att locka unga till utbildningarna. Utan sökande till utbildningarna hotas utbildningarna av nedläggning. Utbildningsanordnarna måste kunna erbjuda relevanta och kvalitativa utbildningar som utformas utifrån verkliga behov och efterfrågan från näringen och kunna leverera dessa i nya, moderna former i samverkan med arbetslivet för ökat lärande som bidrar till verksamhetsutveckling och tillväxt av näringen. Utvecklingen inom IKT Informations- och kommunikationsteknologins har lett till stora förändringar i utbildning och lärande. Kurser på distans eller "blended learning" efterfrågas av både studerande och näring idag. Många erfarna pedagoger känner sig dåligt rustade för den aktuella utvecklingen. För utbildningsanordnare gäller det att snabbt fortbilda lärare och nyrekrytera personer med rätt kompetens. För att vara konkurrenskraftig i framtiden måste hela organisationen kunna arbeta med flexibelt lärande och många fler pedagoger än idag behöver en teknisk och distanspedagogisk kompetens.

Nätbaserat lärande är inte bara ett redskap vid distansstudier, utan kommer att bli allmänt använt hos utbildningsanordnare. Redan idag läser en stor del av studenterna på campus vid olika högskolor nätkurser. Här behövs en kompetensutveckling hos personalen för att utveckla en pedagogisk och praktisk grundförståelse för hur informations och kommunikationsteknologi kan fungera som stöd för kursutveckling och nätbaserat lärande.

Att kunna erbjuda flexibla former av utbildning är en förutsättning för att vi ska kunna behålla våra utbildningar. Med ett bra IKT-stött resp. distansutbud ser vi stora möjligheter att också



öka verksamheten med uppdragsutbildning för näringslivet. Samtidigt som vi mycket tydligt ser kravbilderna kan vi konstatera att majoriteten av våra pedagogiska medarbetare och deras chefer är dåligt rustade för att leva upp till de förväntningar som arbetsmarknaden ställer på dem.

De behöver digital och distanspedagogisk kompetens för att kunna hantera utveckla och/eller genomföra flexibla utbildningar. Bristande digital och distanspedagogisk kompetens är problematisk för både den individuella lärarens anställningsmöjligheter som minskar och för utbildningsanordnarna som riskerar att inte kunna stå sig i konkurrensen med andra utbildningsanordnare.

Vi upplever att utbildningsbranschen i högsta grad befinner sig i en brytningstid och snabb kompetenshöjning av vår personal är mycket angeläget.

Behovet av kompetensutveckling är m.a.o. mycket stort. Både för individerna för att de ska kunna utföra sina förändrade arbetsuppgifter och vara anställningsbara i framtiden och för utbildningsanordnarnas fortlevnad och utveckling

Lärarna behöver kompetensutvecklas så att de kan utbilda i det näringen efterfrågar för att de utbildningar vi erbjuder skall leda till jobb? Om vi inte lyckas med det riskerar utbildningar att läggas ned och lärarna riskerar arbetslöshet på grund av att de inte har kompetens för att utbilda i det näringen efterfrågar. Våra utbildningar konkurrerar idag med etableringen av friskolor .

En av utmaningarna för dagens lärare är att studerandegrupper har förändrats påtagligt genom breddad rekrytering och förändrade attityder till studier/utbildning. Spridningen i förkunskaper och ålder, liksom social och kulturell bakgrund är stor. Många utbildar sig parallellt med att de arbetar och har familj samtidigt som behovet av vidareutbildning i arbetslivet ökar. Synen på kunskap och lärande har också förändrats. Idag betonas det aktiva och kritiska lärandet, lärandets kollektiva sida och betydelse för kunskapsutvecklingen. De nya kraven på utbildningsanordnare kan sammanfattas med begrepp som flexibel utbildning och livslångt lärande. Ett sätt att möta dessa krav och behov är att erbjuda nätbaserad distansutbildning och klassrumsundervisning med nätbaserade inslag. Nätbaserad utbildning ger viss frihet i studierna samtidigt som det kräver nya pedagogiska grepp och lösningar. I nätbaserad utbildning förändras både lärar- och studentrollen. Läraren blir mer av mentor och handledare än traditionell lärare och föreläsare. Samtidigt kommer de studerande och deras kunskapsutveckling i fokus på ett nytt och spännande sätt när traditionell föreläsningspedagogik ersätts eller kompletteras med inslag som bygger på dialog och kommunikation.

Problemanalys under mobiliseringsfasen

Problemanalysen har under mobiliseringsfasen genomförts genom dialog med ledningsgrupperna vid skolorna och därefter genom två olika delstudier i form av enkätundersökning:

- 1) En verksamhetsenkät
- 2) En medarbetarenkät
- 3) Dialog har sedan förts med verksamhetsledarna vid de olika skolorna. Diskussionerna har utgått ifrån resultaten i enkäterna för framtagande av kompetensutvecklingsinsatser utifrån verksamhetsutveckling. I enkäterna inkluderades frågor som omfattar tillgänglighets- och jämställdhetsperspektiven. Inför kommande kompetensutvecklingsinsatser för målgruppen ska samtliga utbildningsanordnare integrera både jämställdhets- och tillgänglighetsperspektivet.

Projektets intressenter

a) Vilka är projektets målgrupp, samverkanspartner och andra intressenter?



1. Projektets direkta målgrupper är:

Rektorer, lärare och studie- och yrkesvägledare vid länets kommunala vuxenutbildningsenheter och gymnasieskolor

2. Samverkanspartners är:

Dalawux

Samtliga kommuner i Dalarna finns representerade i den ideella föreningen Dalawux. Dalawux har en styrelse. Den väljs på föreningens årsmöte och består av skolledare med ansvar för vuxenutbildningen från ett antal Dalakommuner. Ärenden som kräver regional samordning behandlas i styrelsen och på regelbundna medlemsmöten. Ärenden som kräver politiska beslut hanteras i respektive kommuns politiska ledning.

Initiativet till projektet har utgått från de behovsanalyser föreningens medlemmar har gjort under två års tid och som även ligger till grund för att föreningen Dalawux bildades februari 2009.

Föreningen är representerad i styrgruppen och medlemmarna får fortlöpande information om hur projektet avlöper i sin helhet och ges möjlighet att tillföra synpunkter inför genomförandet. De har också arbetat med analysarbetet i den egna kommunen och kommer att arbeta med planering, information och förankring av genomförandet. Det har också stor betydelse för att personalen även efter genomfört projekt fortsätter utvecklas på mer marknadsmässiga grunder.

Företagarna, Svenskt Näringsliv och Teknikföretagen

Anställda i vuxenutbildningen behöver nu och i framtiden arbeta med en bredare arbetsmarknadsanknytning. Utbildningsinsatserna kommer att ha en tydlig koppling mellan individens och arbetsmarknadens behov, starkt fokus på individens anställningsbarhet och bidra till en snabbare arbetsmarknadsintegrering. Det är därför angeläget att representanter för arbetslivet ges möjlighet att vara med och identifiera vilken kompetens som krävs av målgruppen och på vilket sätt de kan förväntas komma att arbeta.

Företagarnas regionchef Karin Torneklint har ett stort engagemang för kompetensutvecklingsfrågor. Hon har varit nationellt ansvarig för skolfrågor i Företagarnas centrala organisation. Hon har i den rollen ingått i regeringens arbetsgrupper för skola/arbetslivsfrågor. Med sin erfarenhet och sitt genuina engagemang är hon en viktig referensperson som genom sin bakgrund kan tillföra värdefulla synpunkter på vad som är angelägen kunskap för projektets målgrupp och vilka situationer de har att lösa i framtiden.

Hon kan också bidra till spridning och påverkan.

Karin Torneklint har kontaktats genom personligt möte där hon bekräftat sitt intresse av att medverka som referensperson.

Svenskt Näringsliv är också mycket engagerade i skolfrågor och hur vi på bästa sätt kan lösa samhällets behov av kompetensförsörjning. Dalarnas regionchef, Carl Ström är även personligen mycket engagerad i dessa frågor och han är en flitig skribent inom området på Dalarnas tidningars debattsidor. Även han kan som referensperson tillföra värdefulla synpunkter på vad som är angelägen kunskap för projektets målgrupp och vilka situationer de har att lösa i framtiden. Han kan också bidra till spridning och påverkan.

Carl Ström har kontaktats genom personligt möte där han bekräftat sitt intresse av att medverka som referensperson.



Teknikföretagen har vart ledande i utvecklingen av det s.k. Teknikcollege vars grundidé är att just utveckla möjligheter att bättre matcha efterfrågad kompetens med utbud. Det gäller såväl innehåll som form. Sven-Olof Ytterholm, ansvarig för Teknikföretagen i Dalarna, har själv tagit kontakt med Dalawux för att vidare diskutera hur den kommunala vuxenutbildningens anställda bättre kan matcha de behov som efterfrågas. Han ser en hel del brister men också möjligheter och är väl insatt i de vuxanställdas problematik. Även han är därför en intressant person att ha med som referensperson. Han har via telefonsamtal och e-post bekräftat att han är intresserad av att medverka som referensperson.

Region Dalarna

Region Dalarnas uppgift är att ansvara för, samordna och effektivisera det regionala utvecklingsarbetet i Dalarna. I det ligger att ta tillvara länets möjligheter och främja den regionala utvecklingen inom en rad olika områden som är betydelsefulla för tillväxt och sysselsättning i regionen. Vad det gäller länets kompetensförsörjningsfrågor så har de sammanförts i det regeringsuppdrag som man i Region Dalarna benämner Regionalt kompetensforum. Huvudsyftet är att regionövergripande ansvara för planering av väl fungerande matchning av efterfrågad kompetens med kompetensutbud. Det har därför varit angeläget att de getts möjligheter att delta i planeringen under mobiliseringsfasen och att de också har god kunskap om innehållet och resultatet av genomförandet. Även Region Dalarna är en viktig part efter projektets genomförande då de genom sin politiska beredningsgrupp för forskning och utbildning samt i den politiska direktionen kan förstå värdet av och fortsatt bidra till att personalen i den kommunala skolan upprätthåller aktuell och marknadsmässig kompetens.

Representant för Dalawux sitter med i arbetsgruppen för Regionalt kompetensforum och har där vid ett flertal tillfällen getts möjlighet att informera om projektets målsättning och även fått stöd för dess angelägenhet.

Högskolan Dalarna

Genom de nyligen inrättade utvecklings- och forskningsprogrammet "Next Generation Learning", NGL, arbetar Högskolan Dalarna för att vara ledande i utvecklingen av lärande med informations- och kommunikationsteknik som stöd.

Högskolan har en hög ambition och har kompetens inom området, som innehåller några av de stora nycklarna för flexibla former för framtidens lärande.

De har därför varit mycket viktiga som inspiratörer och experter i mobiliseringsfasen och vidare i planeringen av genomförandefasen.

AF

AF har kunskap och erfarenheter av de individer som står utanför arbetsmarknaden och vilka krav deras behov ställer på kompetens hos anställda i vuxenutbildningen. De kan även ge förhållandevis långsiktiga prognoser om framtida behov som målgruppen har att lösa och därmed vilka omställningskrav som kan gälla för projektets målgrupper.

Det har därför varit viktigt att i projektets mobiliseringsfas även göra avstämningar med nyckelpersoner på AF. Jan Sundqvist, som har angetts som kontaktperson är utvecklingsstrateg och har även omfattande uppdrag för AF Sverige och därmed goda möjligheter till spridning och påverkan på nationell nivå.

3. Andra intressenter är:



Andra kommuner, näringslivet, Skolverket, andra utbildningsanordnare och studerande.

b) Hur har de varit delaktiga i arbetet under mobiliseringsfasen?

Dalawux är representerad i styrgruppen och medlemmarna får fortlöpande information om hur projektet avlöper i sin helhet och ges möjlighet att tillföra synpunkter inför genomförandet. De har också arbetat med analysarbetet i den egna kommunen och kommer att arbeta med planering, information och förankring av genomförandet. Det har också stor betydelse för att personalen även efter genomfört projekt fortsätter utvecklas på mer marknadsmässiga grunder.

Styrgruppen som består av representanter från målgruppen samt samverkanspartners har varit delaktiga i utformningen av enkätfrågorna. Ett förslag presenterades på styrgruppsmötet den 28 oktober och revidering av frågorna gjordes utifrån synpunkter från styrgruppen.

Resultatet av analysarbetet presenterades för styrgruppen den 7 februari.

Målgruppen har också deltagit i inspirationsföreläsningarna.

Projektledningen har besökt verksamhetsledarna och presenterat projektet och enkäternas innehåll och upplägg. Verksamhetsledarna har sedan presenterat projektet och enkäterna för sina medarbetare, som sedan besvarat enkäterna.

Resultatet från analysarbetet har sedan presenteras för rektorerna/verksamhetsledarna som prioriterat utbildningsinsatserna.

Processledaren för Dalawux har suttit med i arbetsgruppen för regionalt kompetensforum där även AF finns med och informerat, diskuterat och rådgjort med dem kring projektet. Kontinuerlig kontakt för rådgivning har också skett med Högskolan och Svenskt Näringsliv.

c) Hur av ser de att involvera sig i styrningen av projektet?

Målgruppen är representerad i styrgruppen. Den direkta målgruppen har genom enkätundersökningen till mycket stor del varit delaktiga i att ta fram de kompetensutvecklingsinsatser som planeras inför genomförandefasen.

Den direkta målgruppen kommer under genomförandefasen att involveras i utformningen av projektet på olika sätt. Varje genomförd aktivitet kommer att följas upp direkt via utvärderingar på plats och via webbenkäter. Utifrån resultaten kommer projektledningen att vidta åtgärder för att den fortsatta kompetensutvecklingen ska tillgodose målgruppens behov. Målgruppen är också representerad i styrgruppen och kan därmed påverka projektarbetet.

Inför genomförandefasen kommer en gemensam referensgrupp att skapas för samtliga tre Dalawux-projekt, Dalalyft, Dalakompetens och Tre-M, Motor Mäklare Matchning.

Jämställdhet och tillgänglighet

Projektets arbete med jämställdhetsintegrering respektive tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning.

a) Belys hur ni i projektet hittills arbetat med dessa perspektiv i mobiliseringsfasen, dels vad gäller analysarbetet, dels hur målgruppen och annan kompetens inom dessa områdena varit delaktiga.

Projektets arbete med jämställdhetsintegrering respektive tillgänglighet för personer med



funktionsnedsättning.

a) Belys hur ni i projektet hittills arbetat med dessa perspektiv i mobiliseringsfasen, dels vad gäller analysarbetet, dels hur målgruppen och annan kompetens inom dessa områden varit delaktiga.

En halv dags utbildning på temat jämställdhet och tillgänglighet genomfördes i samverkan med projekt Dalalyft den 12/10. Processtödet för jämställdhet medverkade i styrgruppsmötet den 7 februari.

Projektledningen genomförde ett möte med ESF Jämt i syfte att dels etablera strategier för jämställdhet i projektet och dels i utbildningssyfte för att skapa en handlingsplan för hur uppföljning och utvärdering ska genomföras under projektets genomförandefas. En jämställdhets-SWOT har också tagits fram. I projektets enkäter gavs möjlighet att delge behov av kompetensutveckling som kommer att beaktas i genomförandefasen.

Projektledningen genomförde två möten med Fredrik Lindgren från ESF processtödet i syfte att dels etablera strategier för tillgänglighet i projektet och dels i utbildningssyfte. I projektets enkäter gavs möjlighet att delge behov av kompetensutveckling som kommer att beaktas i genomförandefasen.

b) Belys vad ni kommit fram till i analysen och hur ni ska arbeta vidare med jämställdhetsintegrering och tillgänglighet. Vilka mål finns för arbetet, hur ska det genomföras och följas upp, och vad är förväntade resultat? Infoga med fördel era svar inom ramen för projektets målanalys och aktivitetsplan.

b) Belys vad ni kommit fram till i analysen och hur ni ska arbeta vidare med jämställdhetsintegrering och tillgänglighet. Vilka mål finns för arbetet, hur ska det genomföras och följas upp, och vad är förväntade resultat? Infoga med fördel era svar inom ramen för projektets målanalys och aktivitetsplan.

Analysen i mobiliseringsfasen visar att könsuppdelningen i målgruppen är ojämn. Könsfördelningen i målgruppen speglar hur det generellt sett ser ut i skolan idag. Fördelningen av män och kvinnor är 67 % kvinnor och 33 % män. När det gäller kunskapen kring användandet av IKT i arbetet säger 12 % kvinnor att det känner sig kunniga och motsvarande siffra för män är 25 % . I både medarbetarenkät och verksamhetsenkäten pekar man på större behov av att utveckla kunskaper i tillgänglighet än i jämställdhet.

För att säkerställa att jämställdhets- och tillgänglighetsperspektivet genomsyrar projektet kommer dessa aspekter att integreras i samtliga utbildningsaktiviteter.

Jämställdhet och tillgänglighet är ett av de områden som vi kommer att samverka omkring i de tre Dalawuxprojekten: Dalalyft, Dalakompetens och Tre M – Motor, Mäklare, Matchning

Se bifogade plan för jämställdhet, bil 7, samt plan för tillgänglighet bil 8.

Målanalys



Mål kan formuleras på tre nivåer:

Vad är projektets **övergripande mål** (vad ska uppnås på lång sikt? Koppla till effekterna i problemanalysen.)

Mål kan formuleras på tre nivåer:

a) Vad är projektets övergripande mål (vad ska uppnås på lång sikt?) Koppla till effekterna i problemanalysen.)

De övergripande målen är

att hitta nya lösningar som ger förutsättningar och möjligheter för vuxenutbildningen att hitta nya målgrupper och marknader för sina utbildningstjänster, genom att kompetensutveckla skolans personal inom området "Nästa generations lärande"

att öka kunskaper om jämställdhetsintegrering och tillgänglighet i allmänhet och i undervisningen i synnerhet

att i samverkan med Dalawux övriga projekt skapa innovativa idéer, tjänster, arenor och modeller som i sig skapar nya sociala relationer och samarbeten med utgångspunkt i Dalastrategins mål när det gäller Dalarna som en lärande region som möter människornas, näringslivets och samhällets behov av kunskap och kompetens

att öka utbildningsanordnares möjlighet att bli effektivare i samarbetet med näringslivet för att bl.a. kunna genomföra uppdragsutbildning och arbeta med arbetsintegrerat lärande i samverkan med företagen.

b) Vad är **projektmålet** (vad ska uppnås på medellång sikt, det vill säga vad ska projektet ha uppnått när det avslutas? Koppla till huvudproblemet i problemanalysen.)

Projektmålen är

att minst 645 individer ur de aktuella målgrupperna har genomgått kompetensutvecklingsinsatser

att medarbetare och verksamhetsledare upplever att de genom kompetensutvecklingsinsatserna kan bidra till en konkurrenskraftig verksamhetsutveckling genom att hitta nya marknader och målgrupper för sitt utbildningsutbud och att de ökat sina möjligheter på arbetsmarknaden

att deltagarna upplever att de genom projektet fått nya arenor för aktivt erfarenhetsutbyte, samverkan och utvecklingsinriktat lärande på olika nivåer (regionalt, nationellt, globalt)

att deltagarna upplever att det fått ökade kunskaper i jämställdhet och tillgänglighet.

att deltagarna upplever ökad samverkan mellan de olika deltagande verksamheterna

c) Vilka är projektets **delmål** (vad uppnås på kort sikt? Delmål utformas utifrån orsakerna i problemanalysen, se steg 3.)



Delmålen är att deltagarna ska ha

Bättre kompetens när det gäller "Digital teknik som arbets- och administrationsverktyg"

Bättre kompetens när det gäller "Digital presentationsteknik och kommunikation genom ljud och bild"

Bättre kompetens då det gäller "Sociala medier, molntjänster och öppna digitala läresurser"

Bättre kompetens då det gäller "Arbetsintegrerat lärande"

Bättre kompetens då det gäller "Validering"

Bättre kompetens då det gäller "Jämställdhetsintegrering och Tillgänglighet"

För att säkerställa att jämställdhets- och tillgänglighetsperspektivet genomsyrar projektet kommer dessa aspekter att integreras i samtliga utbildningsaktiviteter.

Se bilaga 9 LFA-analys

d) Vilken betydelse har projektet ur ett jämställdhetsperspektiv? Ur ett tillgänglighetsperspektiv?

Kartläggningen i mobiliseringsfasen visar att projektets målgrupp till 67 % består av kvinnor. Analysen visar också på att endast 12 % av kvinnorna känner sig kunniga vad gäller användandet av IKT i sitt arbete, jämfört med 25 % av männen. Projektet kan stärka kvinnors kunskap genom projektet.

För att säkerställa och integrera både jämställdhets- och tillgänglighetsområdets alla aspekter kommer deltagarna att få ökade kunskaper på området. Via projektets utbildningar där både tillgänglighets- och jämställdhetsperspektivet integreras kommer målgruppens ökade kunskaper att bidra till bättre förståelse .

De mätmetoder som angivits i bif. LFA-matris kan komma att förändras/utvecklas under genomförandefasen i samråd med externutvärderare.

Mervärden

Vilka är projektets förväntade mervärden?

Genom projektet kommer det att skapas nya arenor och nätverksbyggande för ökad regional, nationell och global samverkan. Detta möjliggör erfarenhetsutbyte och utvecklingsinriktat lärande även i andra frågor än inom "Nästa generations lärande" och inom flera områden på olika nivåer.

Projektet kommer att skapa en större trygghet i att utnyttja IT för att förbättra undervisningen, då många lärare idag upplever en osäkerhet och där de känner att eleverna kan tekniken bättre än de själva. Genom projektet får skolans personal arbeta praktiskt och kontinuerligt med IT i den egna undervisningen och framför allt tid att sätta sig in i nya metoder och verktyg och inspireras av varandra och förnya undervisningen med nya IT-verktyg, vilket gör dem än mer konkurrenskraftiga.

Genom att utbilda rektorerna i deltagande kommuner inom området NGL uppmärksammas faktorerna i högre utsträckning. Ledare som är bättre rustade med kompetens inom NGL-



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Diarienummer
2011-3060008

området kan i sin tur inspirera till utveckling inom området och göra organisationerna bättre rustade att hantera konkurrensutsättning och andra framtida utmaningar och visa på nya möjliga verksamhetsområden, marknader och målgrupper.

I projektet får deltagare ökade kunskaper om jämställdhetsperspektivet vilket leder till att förståelsen och agerandet i det dagliga arbetslivet ökar. Deltagarna får också mer kunskaper om tillgänglighetsaspekterna. Detta bidrar till förutsättningar för ett alternativt agerande i det dagliga arbetslivet. Slutligen finns potential att sprida projektets erfarenheter och lärdomar inom utbildningssektorn och på så sätt bidra till utvecklingen inom området i övriga Sverige.

Arbete med att uppnå mervärden i projektet med utgångspunkt i programkriterierna lärande miljöer, samverkan, innovativ verksamhet eller strategisk påverkan.

Belys hur projektet avser att uppnå förväntade mervärden. Vad kännetecknar upplägg, förhållningssätt, metodik etc. sett utifrån det aktuella programkriteriet? Ta gärna stöd i de beskrivningar av programkriterierna som finns på www.esf.se.

Lärande miljöer

Det formella utbildningssystemets strukturer och pedagogik måste vidareutvecklas för att möjliggöra det flexibla lärande som kan tillgodose behoven av kompetenspåfyllnad i vårt snabbt föränderliga samhälle. Framtidens vuxenutbildning behöver förändras från att vara en del av en ständigt utvecklande process för den enskilde. För vuxenutbildningens betyder det att det inte räcker med att utveckla ett mer moderniserat system av traditionell vuxenutbildning utan det måste till en systemförändring.

Områden som validering, arbetsintegrerat lärande och användande av informations- och kommunikationsteknik som stöd för pedagogiskt arbete har länge varit tydliga utvecklingsområden. Alla tre medför dock att lärare, skolläda och studie- och yrkesvägledare behöver frångå industrisamhällets sätt att bedriva utbildning. I de nya flexibla former som krävs behöver man identifiera informellt inhämtad kompetens, iscensätta lärande miljöer utanför skolan, involvera handledare från arbetslivet i processen och lära sig att använda ny teknik.

Genom projektets aktiviteter och utbildningsinsatser skapas mervärden, då man har möjlighet att kombinera sociala medier, fria digitala läresurser och molntjänster och skapa nya lärande miljöer genom att bygga upp nätverk, detta bidrar till att öppna upp för nya arbetsmarknader, uppdrag och tjänster.

I projektets mobiliseringsfas har samtliga berörda arbetsplatsers skolläda samt genom lagen om medbestämmande även fackliga organisationer involverats. Medverkan har varit ett erbjudande varför de organisationer som deltar verkligen har tagit ställning för en medverkan. För att skapa en bredare bas för utveckling har även gymnasieskolans lärare, skolläda och studie- och yrkesvägledare erbjudits att delta. Detta dels med anledning av att vuxenutbildningen i allt högre grad behöver samordna läresurser med gymnasieskolan men också för att de som utbildas i Dalarna ska utgöra en kritisk massa som kan göra att de nya arbetssätten får genomslag. Dessutom erbjuder det ett lärande i sig att olika kategorier möts och utbyter erfarenheter och tankar.

Analysarbetet har också utgått från skolornas lokala arbetsplaner och de målsättningar som formulerats där.

Kurserna som genomförs ska ha direkt förankring i den egna verksamheten och deltagarna ska få möjlighet att utveckla en internetbaserad, personlig lärmiljö (PLE - personal learning environment). Efter att projektets åtagande har slutförts kommer deltagarna att erbjudas möjlighet till fortsatt utveckling inom respektive utbildningsområde genom eget och/eller arbetsgivarens initiativ.

Kompetensutvecklingsinsatserna i Dalakompetens kommer dessutom att ytterligare kunna



förstärkas i ESF-projektet Tre-M – matchning, motor, mäklare där arbetet med projektets målgrupper kommer i hög grad kommer att baseras på de kompetenser som utvecklas i Dalakompetens.

Samverkan

DalaWux, som är en samordnande organisation för den kommunala vuxenutbildningen i Dalarnas femton kommuner har genom många års samverkan genererat ett gott samarbetsklimat med god kunskap om lokala förhållanden. För gymnasieskolans organisation finns sedan ett flertal år en organiserad samverkan mellan flertalet dalakommuners gymnasieverksamhet genom samverkansförbundet Gysam. Dessutom finns det en regional samordning av kompetensfrågor där representanter för både DalaWux och Gysam är representerade.

Utifrån nedanstående mål och vägval i Dalastrategin samt länets kompetensförsörjningsfrågor som sammanförts i det regeringsuppdrag som man i Region Dalarna benämner Regionalt kompetensforum, där huvudsyftet är ett regionövergripande ansvar för planering av väl fungerande matchning av efterfrågad kompetens med kompetensutbud, bidrar Dalawux tre projekt till Dalastrategins utvecklingsområden.

Målen i Dalastrategin

Dalarna 2016 är en region där jämställdhet och mångfald också ses som drivkrafter för utveckling och tillväxt.

Dalarna 2016 är en lärande region som möter människornas, näringslivets och samhällets behov av kunskap och kompetens.

Dalarna 2016 är en bärkraftig region med ett näringsliv som står starkt i nationell och internationell konkurrens.

Vägvalen i Dalstrategin

Stärk den lokala utvecklingen

Stimulera växande företag, entreprenörskap och nyföretagande

Främja kompetensförsörjning som möter näringslivets och samhällets behov

Nedanstående modell beskriver Dalwux tre ESF-projekt aktiva samverkan med utgångspunkt från Dalastrategin.

Genom aktiv samverkan i projekten skapas innovativa idéer, tjänster, arenor och modeller som i sig skapar nya sociala relationer och samarbeten med utgångspunkt i Dalastrategins mål när det gäller Dalarna som en lärande region som möter människornas, näringslivets och samhällets behov av kunskap och kompetens

I projekt Dalakompetens deltar samtliga 15 kommuner i Dalarna. Deltar gör både kommunernas organisation för vuxenutbildning och den för gymnasieskolan. Det totala antalet deltagare utgör en betydande andel av det totala antalet lärare, rektorer och studie- och yrkesvägledarna i de båda skolformerna i Dalarna. Ambitionen är att en så stor andel som möjligt av projektets målgrupper ska involveras i samverkan i utbildningsinsatserna och att överspridningen av erfarenheter mellan anställda i de olika skolformerna ska borge för vidare samverkan.

I mobiliseringsfasen har en särskilt anpassad analys genomförts i skolornas ledningsgrupper



samt en motsvarande riktad till målgrupperna som har genomförts enskilt. Resultaten av dessa båda kommer av skolledningen att utgöra grund för beslut om vilken kompetensutveckling som kommer att genomföras.

Analysarbetet har genomförts i dialog med projektledningen.

Regelbundna avstämningar av projektets resultat kommer att redovisas och diskuteras i de tre väletablerade nätverk som beskrivits i inledningen av denna skrivning.

Genom Dalakompetens kommer det att skapas nya arenor och nätverksbyggande för ökad regional, nationell och global samverkan. Detta möjliggör erfarenhetsutbyte och utvecklingsinriktat lärande även i andra frågor än inom "Nästa generations lärande" och inom flera områden på olika nivåer.

Sociala medier kommer att ge möjlighet att lära och utvecklas i sociala sammanhang: de kan ge nya perspektiv på världen och nya sätt att tänka på. Genom att kombinera sociala medier, fria digitala läresurser och molntjänster kommer att finnas möjlighet att bygga upp nätverk både för egen personliga utveckling och för att bidra till andras.

Transnationell verksamhet

Ej aktuellt

Vilken transnationell verksamhet avser ni att genomföra i projektet och hur är den kopplad till problem- och målanalys? Vilka är involverade? Vad är det förväntade mervärdet? Redovisa också vilka kontakter ni haft med projekt och aktörer i andra medlemsstater; i förekommande fall bifoga avsiktsförklaringar eller andra dokument från potentiella partner.

Målsättningarna att:

- vidareutveckla användandet av IKT i pedagogisk verksamhet
- tillvarata informellt inhämtad kompetens
- öka inslagen av utbildning integrerad i arbetslivets processer

stämmer i stor utsträckning med många andra europeiska länders planerade och pågående utveckling.

Målsättningen med det transnationella samarbetet är att:

- problemområden och möjliga lösningar kan belysas ur ett europeiskt perspektiv.
- utbyta erfarenheter och idéer om möjliga lösningar på ovanstående problem.

Eftersom Dalakompetens transnationella ambition och initiativ ligger i linje med Dalawux övriga ESF-projektet planeras en samordning av projektets transnationella samarbete, där flera olika partners ingår (se vidare under redovisning av mobiliseringsfasen, punkt 1 g).

Dalawux- projektet Dalalyft har bl.a. etablerat kontakt med Grundtvigprojektet BizLearn.Net som arbetar med "Set up and facilitation of a (virtual) learning network for competence development of small and micro entrepreneurs".

I projektet finns 9 olika europeiska länder inkluderade, bl. a. utbildningsanordnare som arbetar med vuxenutbildning. I projektets aktiviteter ingår "train the trainers", vilket väl sammanfaller med ambitionen i Dalakompetens.

Inom ramen för Dalakompetens är vår avsikt därför att fokusera på ett erfarenhetsutbyte och



informationsöverföring med projektet BizLearn.Net och det nätverk som finns kopplat till projektet. Utbytet kommer att fokusera på metodutveckling, gemensamma utvecklingsfrågor samt lösningar på dessa.

Avsikten med samverkan är utbyte av kunskaper, erfarenheter samt bidra till gemensamma lösningar och även förnyelse och utveckling av verksamheterna.

Att pröva Dalakompetens modell för kompetensutveckling med Biz Learn.Net ses som en ytterligare utvecklande dimension för projektet. Som ett resultat av diskussionerna kommer Dalakompetens att genom eget deltagande eller via representant från någon av de övriga Dalawux-projekten och/eller den svenska partnern i projektet att delta i några av BizLearn.Nets olika möten. Vi kommer också att föra en löpande dialog med den svenska partnern i projektet för att få ett erfarenhetsutbyte omkring deras arbete med den webbaserade plattformen för lärande och utbildning både för utbildare och deltagare samt utbyte och kommunikation.

Mervärdet med kopplingen till projekts målanalys är för Dalakompetens att få både ett företagsperspektiv och ett europeiskt perspektiv på nätbaserade utbildningsinslag för att öka utbildningsanordnarnas möjlighet att bli effektivare i samarbetet med näringslivet och att hitta nya målgrupper, marknader och modeller.

Se bilaga 10 Samarbetspartners transnationellt samarbete

Regionalfondsinsatser i projektet

Ej aktuellt

Vilka insatser av regionalfondskaraktär avser ni att genomföra och hur är dessa kopplade till problemanalys och målanalys? Vad är det förväntade mervärdet av insatserna?

Lärande, uppföljning och utvärdering

För att eftersträva lärande och ge kunskap av värde för en god styrning av projektet, samt möjligheter att uttala sig om projektets måluppfyllelse:

a) Hur avser ni att arbeta med en lärandeansats för att höja kvaliteten i projektet: Hur kommer utvärderingen att utformas? På vilket sätt kommer den att bidra till att projektet får bättre genomslagskraft för de resultat som uppnås? Vilken process förväntar ni er för att ta till vara framkomna iakttagelser och resultat.

Samtliga utbildningsaktiviteter kommer att i samarbete med utbildningsanordnarna avslutas med en kortare utvärdering för samtliga deltagare. Dessa sammanställs och utvärderas kontinuerligt i syfte att upptäcka ev. avvikelser i god tid samt att säkerställa att projektets kompetensinsatser svarar mot målgruppens behov. Alternativt kommer kompetensutvecklingsinsatser att följas upp via webbaserade enkäter i nära anslutning till genomförda aktiviteter.

Utvärdering i projektet kommer att ske primärt genom processutvärdering, även kallat följeforskning, vilken upphandlats under mobiliseringsfasen. Följeforskningen ska ha en framåtsyftande och utvecklingsstödande ansats inför projektets genomförandefas och innefatta gemensam analys och tolkning av resultat. Uppdraget att utvärdera genomförandefasen innebär att utvärderaren aktivt följer de processer som sker inom projektet och därmed skapar en snabb och effektiv återkoppling för lärande och utveckling.



Utvärderaren ska fungera som ett bollplank och ge synpunkter och råd till projektledarna och styrgrupp. Omfattningen av utvärderingen inkluderar följande delar:

- Kontakt och diskussion med projektledning enligt överenskommen tidsplan
- Stickprovintervjuer med projektdeltagare och styrgruppen
- Ta del av den information som läggs ut på projektets hemsida
- Deltagande i projektledarsammankomster med observationer och återkoppling
- Deltagande i styrgruppsmöten med observationer och återkoppling
- Deltagande i arbetsgruppsmöten med observationer och återkoppling
- En skriftlig slutrapport

I övrigt kommer en halvtidsutvärdering att genomföras externt i form av tre utvärderande gruppintervjuer där majoriteten av rektorerna från samtliga kommuner ingår. Utvärderingen sammanställs och dokumenteras. Syftet är att bedöma måluppfyllelse, spridning, upplevd kvalitet på kompetensutvecklingsaktiviteter. Utifrån dessa svar görs eventuella justeringar av tids- och aktivitetsplan samt en halvtidskonferens riktad mot projektets organisation.

Utvalda delar av enkäterna, som användes i projektets mobiliseringsfas, kommer att utvecklas och löpande skickas ut till deltagarna. Genom att sammanställa och jämföra svaren kommer projektet att kunna mäta eventuella förändringar och upptäcka eventuella avvikelser i god tid. Jämställdhets- och tillgänglighetsperspektivet integreras i ovanstående uppföljningar, utvärderingar samt förbättringsplaner under hela projekttiden för att öka kunskapen och möjligheten till agerande som bidrar till positiv utveckling.

Genom de olika utvärderingsmetoderna kommer projektet att kunna samla och analysera statistik kring jämställdhet och tillgänglighet enligt projekts handlingsplaner för jämställdhet och tillgänglighet. Statistiken kommer att vara könsuppdelad och därmed tydligt visa hur projektet uppfyller delmålen.

b) Hur avser ni att följa upp projektet?

Alla aktiviteter i projektet kommer att dokumenteras i regelbundna loggboksanteckningar och sparas. Kontakten mellan utvärderare, processtöd och styrgrupp kommer att vara regelbunden och syftet är att styrgruppen kontinuerligt ska vara medveten om hur målgruppen uppfattar aktiviteterna och kunna utveckla kommande kompetensinsatser utifrån målgruppens behov. All uppföljning kommer att omfatta frågor kring jämställdhet och tillgänglighet, så att styrgruppen får ett underlag för att utveckla och förbättra aktiviteterna ur dessa perspektiv. Styrgruppen kommer att ha ett avstämningsmöte minst varannan månad där läget i projektet rapporteras. Under dessa möten reflekterar styrgruppen kring det arbete som har genomförts samt hur projektet ska fortlöpa. Inkluderat är också diskussioner kring nya idéer och beslutsunderlag samt dess konsekvenser ur ett jämställdhets- och tillgänglighetsperspektiv.

c) Vilka är projektets indikatorer för att mäta måluppfyllelse? Indikatorerna formuleras i relation till delmålen och projektmålet och är mätpunkter som berättar något om projektets utveckling och resultat. Ange vad som är verifikationskällan till varje indikator, det vill säga hur hittar man måttet/indikatorn (genom exempelvis intervjuer, enkäter?).

1. Samtliga utbildningsaktiviteter kommer att i samarbete med utbildningsanordnarna avslutas med en kortare utvärdering för samtliga deltagare. Dessa sammanställs och utvärderas kontinuerligt i syfte att upptäcka ev. avvikelser i god tid samt att säkerställa att projektets kompetensinsatser svarar mot målgruppens behov. Alternativt kommer kompetensutvecklingsinsatser att följas upp via webbaserade enkäter i nära anslutning till genomförda aktiviteter.



2. Stickprovsutvärdering genom intervjuer med projektdeltagarna och styrgruppen
3. Halvtidsutvärdering genom gruppintervjuer där rektorer från samtliga kommuner ingår.
4. Mobiliseringsfasens enkät används fortlöpande under projektets genomförande för att kontrollera svar angående upplevd ökad kompetens inom projektets fem utbildningsområden. Genom gruppintervjuer med representanter från målgruppen under projektets genomförande kommer ökade kunskaper och användning av olika verktyg att utredas.
5. Uppföljning. Alla aktiviteter i projektet kommer att dokumenteras i regelbundna loggboksanteckningar och sparas. Syftet är att styrgruppen kontinuerligt ska vara medveten om hur målgruppen uppfattar aktiviteterna och kunna utveckla kommande kompetensinsatser utifrån målgruppens behov. All uppföljning kommer att omfatta frågor kring jämställdhet och tillgänglighet, så att styrgruppen får ett underlag för att utveckla och förbättra aktiviteterna ur dessa perspektiv. Styrgruppen kommer att ha ett avstämningsmöte minst varannan månad där läget i projektet rapporteras. Under dessa möten reflekterar styrgruppen kring det arbete som har genomförts samt hur projektet ska fortlöpa. Inkluderat är också diskussioner kring nya idéer och beslutsunderlag samt dess konsekvenser ur ett jämställdhets- och tillgänglighetsperspektiv.
Se bifogade mall för utvärdering.

Se bilaga 11.

d) Beskriv vilka kompetenser som kommer att finnas med i arbetet med uppföljning och utvärdering. Vem eller vilka är utsedda som utvärderare?

I upphandling av extern utvärderaren har följande kompetenskrav formulerats:

Processutvärderaren förutsätts ha relevant akademisk examen samt en dokumenterad bakgrund från utvärdering och processutvärdering (dvs. erfarenhet av såväl praktisk projektutvärdering som utvecklingsarbete i regionala tillväxtprojekt). Det förutsätts att han eller hon aktivt tar del av den professionella diskussionen inom området.

-

Jämställdhetsstrateg från ESF-jämt kommer att finnas som rådgivande instans under genomförandefasen. Processtöd för tillgänglighet kommer också att finnas som rådgivande instans under genomförandefasen.

Riskanalys och riskhantering

a) Vilka faktorer bedömer ni kan påverka projektets måluppfyllelse negativt?

a) Vilka faktorer bedömer ni kan påverka projektets måluppfyllelse negativt?

b) Om en risk blir verklighet, vilka åtgärder blir angelägna att vidta för att undvika att måluppfyllelse påverkas negativt?

Utbildningarna svarar inte mot målgruppens behov, krav och förväntningar
Åtgärd: I mobiliseringsfasen har vi genomfört kartläggning både via en verksamhetskät och en medarbetarenkät och har därför fått en bra bild av målgruppens behov. Vi avser också att göra en kontinuerlig uppföljning av varje aktivitet vilket medför en regelbunden återkoppling till projektledningen kring hur utbildningarna upplevs av målgruppen. Dessa uppföljningar används som stöd i planering av kommande aktiviteter.



Målgruppens deltagande i projektet blir mindre än förväntat

Åtgärd: Verksamhetsansvariga undertecknar en avsiktsförklaring kopplat till önskemål om tidsperiod för genomförande av kompetensutvecklingsinsatser i inledningen av genomförandefasen.

I samråd med ESF-rådet göra omdisponeringar i projektet

Eftersom projektet löper över 2,5 år är det i förväg svårt att bedöma om budgeten håller genom hela projektet

Åtgärd: Regelbundna interna budgetuppföljningar och prognoser. Vid justeringar av budgeten tidig kontakt med ESF-rådet. Vid behov ansöka om budgetförändringar.

Samverkansparterna har mindre tid att engagera sig i projektet än vi räknat med

Åtgärd: Diskutera med berörda, se över rutiner och processer för att ge dem möjligheter att fortsätta sitt arbete.

Någon i projektorganisationen slutar vilket gör att värdefull kompetens försvinner och projektet tappar fart

Åtgärd: Snabb utannonsering av tjänsten och via samverkansparterna och styrgruppen undersöka möjligheterna till stöd under pågående rekrytering.

b) Om en risk blir verklighet, vilka åtgärder blir angelägna att vidta för att undvika att måluppfyllelse påverkas negativt?

Se ovan

Resursplanering

Ansvarsfördelning återges lämpligen i aktivitets- och tidplanen, medan resurser i form av budget beskrivs längre fram i rapporten.

a) Beskriv projektorganisationens uppbyggnad och funktion, vilken kompetens som finns och behövs? Vilka externa tjänster avser projektet att köpa?

PROJEKTÄGARE

Ansvarar för projektet både ekonomiskt och operativt

STYRGRUPP

Fungera som rådgivande och stödjande för projektägare och projektledare

PROJEKTLEDARE (80 %)

Ansvarar för.

Ledning och genomförande av projektet

Politisk förankring

Kontakter med samverkansparter

Ledning av styrgrupp

Kompletteringar

Deltagande i ESF:s obligatoriska informationsmöten

Transnationella kontakter

Del- och slutrapporter till ESF

Huvudansvar för uppföljning och utvärdering



Ansvar för följande i kommunerna: Mora, Orsa, Älvdalen, Rättvik, Leksand, Säter, Avesta:
Kommunala och regionala kompetensutvecklingsinsatser.

Säkerställer att projektets deltagare får del av extern information så att projektet kan genomföras enligt planer.

I samarbete med lokala arbetsgrupper informera, kommunicera och påverka beslutsfattare i kommunerna

Uppföljning och utvärdering av kompetensutvecklingsinsatser

Främja regional samverkan i kompetensutvecklingsinsatser.

PROJEKTLEDARE (50 %)

Sammanställning av månadsrapporter

Sammanställning av rapportunderlag

Sammanställning av statistik

Hemsida och marknadsföring

Administration av deltagare

Huvudansvar för upphandling av externa tjänster

Ansvar för följande i kommunerna Malung/Sälen, Vansbro, Gagnef, Falun, Ludvika/
Smedjebacken, Borlänge:

Kommunala och regionala kompetensutvecklingsinsatser.

Säkerställer att projektets deltagare får del av extern information så att projektet kan genomföras enligt planer.

I samarbete med lokala arbetsgrupper informera, kommunicera och påverka beslutsfattare i kommunerna

Uppföljning och utvärdering av kompetensutvecklingsinsatser

Främja regional samverkan i kompetensutvecklingsinsatser.

EKONOM50%

Ansvarar för:

Utveckling av struktur för ekonomiredovisning i löne- och ekonomisystem

Deltar i ESF:s obligatoriska informationsträffar

Kontroll av fakturor, betalningsrutiner

Fortlöpande kontakter med ESF ekonomi

Ekonomisk rapportering till ESF-rådet, via projektrummet.

UTBILDNINGSTJÄNSTER

Externa tjänster kommer att handlas in för genomförande av utbildningsinsatserna. För de tre första utbildningsområden tittar vi alternativt på att kunna anställa en förändringsledare som både arbetar med utbildning och support till målgrupperna.

UTVÄRDERING

En extern utvärderare har under mobiliseringsfasen knutits till projektet

b) Utrustning och lokaler. Vilka tillgänglighetsaspekter är identifierade?



Målgrupperna kommer att arbeta i skolans lokaler. Vid t e x föreläsningar i externa lokaler ska utbildningslokaler som används vid utbildning av målgruppen vara tillgängliga. Ansvariga utbildningsleverantörer ska kartlägga utbildningslokaler som används vid genomförande av utbildningarna i externa lokaler. För detta ändamål används checklista för tillgängliga konferenser eller tillgänglighetsrund

c) Beskriv hur företrädare för målgruppen och samverkanspartner ska engageras i projektets styr- eller arbetsgrupper.

Se punkt 4 C

Tids- och aktivitetsplan

Åskådliggör det ni beskrivit hittills i avsnitten ovan i en tids- och aktivitetsplan. Aktiviteterna beskriver hur ni planerar att uppnå era mål - de utgör medel att uppnå målen. Därför blir helheten tydlig om ni kopplar aktiviteterna till respektive delmål i aktivitetsplanen.

Ange beräknad tidpunkt för genomförande av de mer omfattande aktiviteterna. Om möjligt redan i detta läge ange även vilka som är ansvariga för respektive aktivitet. Ert projekts tids- och aktivitetsplan är ett levande dokument och kan revideras!

Se blaga 12

Reviderad budget för genomförandeprojektet

I det fall ert projekt lämnat in en reviderad budget inför genomförandefasen, gör gärna eventuella kommentarer till denna här.

Mobiliseringsfasen sträckte sig, efter förlängning 1 mån, tom 29 feb-2012, vi kan se att 2011 års budget har täckt hela mob.fasen. Därav har vi även kunnat omfördelat medel från årets två första månader.

Har gjort vissa omfördelningar från den ursprungliga budgeten.

Marknadsföring- här har vi dragit ned rejält då vi redan har vår målgrupp klar, väljer att satsa mer på spridning- påverkan, utvärdering som vi menar har större långsiktighet.

Redan under mobiliseringsfasen insåg vi att det behövdes fler projektledare för att kunna arbeta och göra ett fullgott jobb i det geografiskt stora område som Dalakompetens omfattar. Därför har vi även nu i genomförandefasen lagt två projektledare en 80%-tjänst och en 50%-tjänst, samt ökat posten resor

Medfinansiering - avser projekt i programområde 2:

Redogörelse för hur medfinansiering av genomförandefasen beräknats och säkrats. Gör en tydlig beskrivning av all medfinansiering i projektet:

- a) Vem som medfinansierar och med vad
- b) På vilket sätt medfinansieringen rapporteras till projektägaren
- c) I de fall som deltagaresättning utgör medfinansiering - beräkningsgrund för deltagaresättningen samt hur projektet säkerställer en korrekt hantering av närvarorapportering
- d) Vilka åtgärder som vidtas i det fall planerad medfinansiering uteblir.

Utlysningsspecifika krav



Vänligen redogör för hur projektet ska genomföras med hänvisning till andra krav som framgår av utlysningstexten och som inte berörts tidigare i rapporten.

- a) Lärande miljöer: Se punkt 8
- b) Samverkan: Se punkt 8
- c) Plan för spridning och påverkan: Se bilaga 5 kommunikationsplan.
- d) Omställningsbehov och kompetensutvecklingen av anställda som minskar risken för arbetslöshet:

Sedan IKT har blivit tillgängligt för majoriteten av befolkningen har behovet av att kunna tillhandahålla flexibla utbildningsformer vuxit fram. Vi ser ständigt ökande krav på flexibilitet och användning av moderna medier i våra utbildningar. Att kunna erbjuda flexibla former av utbildning är en förutsättning för att vi ska kunna behålla vår verksamhet. Med ett bra IKT-stött respektive distansutbud ser vi stora möjligheter att behålla verksamheten och få nya uppdrag.

Bristande digital och distanspedagogisk kompetens är problematisk för både den individuella lärarens anställningsmöjligheter som minskar och för utbildningsanordnarna som riskerar att inte kunna stå sig i konkurrensen med andra utbildningsanordnare.

Vi upplever att utbildningsbranschen i högsta grad befinner sig i en brytningstid och snabb kompetenshöjning av vår personal är mycket angeläget.

Behovet av kompetensutveckling är m.a.o. mycket stort. Både för individerna för att de ska kunna utföra sina förändrade arbetsuppgifter och vara anställningsbara i framtiden och för utbildningsanordnarnas fortlevnad och utveckling.

Genom att stärka medarbetarnas kompetens ökar de sin anställningsbarhet och karriärmöjlighet då de får möjlighet att "leverera" utbildning både regionalt och nationellt via nätbaserad plattform.

Syfte är att kompetensutveckla lärarna inom områden som de har praktisk nytta av i sitt vardagliga arbete, öka deras anställningsbarhet både lokalt, regionalt och nationellt och samtidigt utveckla organisationen för ökat lärande som bidrar till verksamhetsutveckling.



Diarienummer
2011-3060008

Underskrift behörig företrädare för projektet

Datum

Namnteckning

Namnförtydligande