

# AspIT

Evaluering af en særligt tilrettelagt it-uddannelse for unge med Aspergers syndrom



# AspIT

Evaluering af en særligt tilrettelagt it-uddannelse for unge med Aspergers syndrom

**AspIT**

© 2010 Danmarks Evalueringsinstitut

Citat med kildeangivelse er tilladt

Bemærk:

EVA sætter komma efter Dansk Sprognævnns anbefalinger, dvs. at der som hovedregel ikke sættes komma foran ledsætninger.

Publikationen er kun trykt i begrænset oplag til kunden

Publikationen kan downloades i elektronisk form på: [www.eva.dk](http://www.eva.dk)

ISBN (www) 978-87-7958-596-6

# Indhold

1	Resumé	7
2	Indledning	9
2.1	Kort om AspIT	9
2.2	Formål med evalueringen	11
2.3	Evalueringsdesign	12
2.4	Rapportens opbygning	13
3	Organisering og implementering af AspIT	15
3.1	Uddannelsens formål	15
3.2	AspIT Kompetencecenter: uddannelsens centrale styrelse	18
3.3	AspIT Kompetencecenter: ydelser	19
3.4	Partnerskabsskolernes implementering af uddannelsen	21
4	Opnåede resultater	27
4.1	Erhvervsmæssige målsætninger	27
4.2	Gennemførelse og frafald	30
4.3	Resultater i forhold til VFU	31
4.4	Resultater i forhold til dimittendernes beskæftigelse	36
Appendiks		
Appendiks A:	Oversigt over rapportens samlede anbefalinger	39
Appendiks B:	Projektbeskrivelse	41
Appendiks C:	Spørgeguides	45



# 1 Resumé

Denne evaluering belyser AspIT som efter seks års lokalt udviklingsarbejde er blevet videreudviklet til et landsdækkende uddannelsesstilbud målrettet mod unge med Aspergers syndrom som ønsker en erhvervsrettet it-uddannelse.

Evalueringen undersøger om uddannelsen er hensigtsmæssigt organiseret, om implementeringen er forløbet planmæssigt, og om de hidtidige resultater stemmer overens med uddannelsens erklærede målsætninger.

Dette resumé præsenterer de vigtigste vurderinger og anbefalinger i evalueringen.

## **Konklusion**

Uddannelsen er en innovativ nyskabelse inden for ungdomsuddannelsessystemet. At uddannelsen bygger på uddannelsespolitisk pionerånd, empati med målgruppen og engagement fra de involverede parter side træder endog meget tydeligt frem i evalueringen. Både lærere og ledere viser stor interesse for at sikre og udvikle kvaliteten af undervisningen og uddannelsen. Dimittender fra uddannelsen og deres nuværende arbejdsgivere udtrykker en høj grad af tilfredshed med uddannelsen. Evalueringen viser desuden at AspIT har en bæredygtig organisations- og styreform som afspejler uddannelsens særlige karakter og størrelse på en god måde. Uddannelsens organisering lader ingen tvivl om hvor ansvar og forpligtelser er placeret, og den rummer mulighed for styring og planlægning fra centralt hold samtidig med at den giver partnerskabsskolerne selvbestemmelse, medejerskab og decentralt råderum.

I betragtning af at uddannelsen kun er seks år gammel og på få år er blevet landsdækkende, kan implementeringsprocessen ikke forventes at være fuldt afsluttet på nuværende tidspunkt, ligesom det heller ikke rimeligvis kan forventes at alle uddannelsens foreløbigt opnåede resultater lever op til de resultatmål der er opstillet på lang sigt.

## **Vigtigste anbefalinger**

Evalueringen giver på den baggrund anledning til følgende fremadrettede anbefalinger til det videre udviklingsarbejde med uddannelsen.

### **Tydeliggør uddannelsens værdigrundlag**

For at forankre den daglige drift, ledelse og udvikling på et afklaret og bredt accepteret værdigrundlag anbefaler EVA at der tages initiativ til en udspecificering og tydeliggørelse af uddannelsens grundlæggende værdier. Anbefalingen skal modvirke at de otte uddannelsessteder bevæger sig i forskellige retninger med hver deres indsatser og fortolkninger af uddannelsens formål. Et bredt forankret værdigrundlag kan desuden medvirke til at opbygge en fælles identitet på tværs af uddannelsesstederne og sikre en ensartet praksis i forhold til bl.a. visitation, afklaringsforløb og uddannelsernes specialiseringsgrad.

### **Brug de oparbejdede erfaringer til justeringer**

Evalueringen viser behov for at justere og opdatere bl.a. modulbeskrivelserne, procedureerne for videndeling og strategierne for lærernes kompetenceudvikling. EVA anbefaler at disse justeringer finder sted så snart det er muligt, for at sikre lærerne gode vilkår og klare rammer at arbejde og udvikle sig inden for.

### **Tænk fremad, bevar ambitionerne, men vær realistisk**

De opnåede resultater i forbindelse med de første hold dimittender stemmer ikke overens med de resultatmål uddannelsen selv har opstillet. Dette hænger efter EVA's vurdering både sammen med målenes høje ambitionsniveau og sammen med at de første gennemløb uvægerligt har været præget af startvanskeligheder. Under alle omstændigheder er det væsentligt at uddannelsesstederne på lang sigt arbejder med ensartede og realistiske målsætninger, også for at kunne bryde sig af troværdige leverancemål over for elever, interessenter og kommunale bevillingsydere. Derfor skal der fremadrettet og på længere sigt arbejdes på at sikre at de dokumenterede resultater lever op til målene.

Rapporten indeholder flere anbefalinger end dem der er anført i dette resumé. Anbefalingerne er placeret løbende i rapportens kapitler i umiddelbar sammenhæng med de analyser de knytter sig til. Appendiks A indeholder en oversigt over rapportens samlede anbefalinger.



## 2 Indledning

AspIT er en erhvervsrettet it-uddannelse for unge med Aspergers syndrom. Uddannelsesmodellen er blevet til gennem udviklingsarbejde på Vejle Handelsskole, men er i dag et landsdækkende ungdomsuddannelsesstilbud spredt på otte uddannelsessteder (inkl. et uddannelsessted på Bornholm der forventer at optage det første hold på uddannelsen i januar 2011).

Projektchef Ole Bay Jensen har på vegne af AspIT's styregruppe bedt Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) om at gennemføre en evaluering af uddannelsesmodellen. EVA fremlægger i denne rapport resultaterne af evalueringen som bygger på interview med ledere, lærere, dimittender og aftagere knyttet til uddannelsesstederne i Skive, Vejle, Odense og København.

En projektgruppe fra EVA bestående af evalueringskonsulent Peter Toft (projektleder) og evalueringsmedarbejder Birgit Gamborg Hansen har gennemført evalueringen og udarbejdet rapporten.

### 2.1 Kort om AspIT

Grundtanken med AspIT er at unge med Aspergers syndrom eller lignende udviklingsforstyrrelse der har afsluttet folkeskolen, får mulighed for at tage en erhvervsrettet ungdomsuddannelse inden for it-området. Optagelse på uddannelsen sker på baggrund af visitation og afklaringsforløb hvor den enkelte ansøgers potentiale og lyst til at gennemføre uddannelse og udvikle kompetencer og erhvervsevne inden for it-området afdækkes.

Undervisningen er tilrettelagt på en måde som understøtter den enkelte elevs særlige it-kompetencer og -interesser og tager hånd om individuelle behov. Undervisningen er derfor elev-differentieret og foregår på små hold på mellem fire og otte elever. Eleven specialiserer sig gennem den treårige uddannelse inden for et af følgende områder: teknik, softwarekonstruktion, visualisering eller quality assurance. Med denne specialisering sigter uddannelsen på at fastlægge elevens fokuserede talent.

Målet med uddannelsen er at sikre dimittender varig tilknytning til arbejdsmarkedet inden for it-branchen eller andre sektorer med behov for bemanding af it-opgaveløsninger. For at nå dette mål sigter uddannelsen både mod at udvikle elevernes it-faglige kompetencer og mod at træne eleverne i personlige og sociale kompetencer der knytter sig til at begå sig på arbejdsmarkedet. Virksomhedsforlagt undervisning – praktik – er derfor en central del af AspIT. Modulet der kaldes væksthuset, har desuden til formål at styrke elevernes erhvervsevne inden for det fokuserede talent i samspil med den virksomhedsforlagte undervisning.

Figur 1 viser en samlet oversigt over uddannelsens opbygning.

**Figur 1**  
**Uddannelsesmodel for AspIT**

Uddannelsesmodel																		
Sem/uger	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
6	VH/P/U					VH/P/U					VH/P/U							
5	VH/P/U					VH/P/U					VH/P/U							
4	VH/P/U					VH/P/U					VH/P/U							
3	Quality Assurance 1 (QA1)					Væksthus(VH)					Praktik 1 (P)							
2	Teknik 1 (T1)					Softwarekonstruktion 1 (S1)					Visualisering 1 (V1)							
1	Introduktion og Grundlæggende IT								Teknik (T)		Softwarekonstruktion (S)		Visualisering (V)		Quality Assurance (QA)		Oprøver/Væksthus	
0	Visitation (samtale)					Afklaringsforløb (undervisning)					Evaluering (bedømmelse)							

**Semester 0:** Afklaringsforløbet danner grundlag for evaluering af elevens mulighed for at gennemføre AspIT uddannelsen.

**Semester 1:** Introduktion og Grundlæggende IT samt de øvrige moduler på 1. semester skal evalueres "Bestået" med henblik på det videre studieforbånd. Semesteret afsluttes med 2 uger med oprøver og/eller væksthus. Der er mulighed for at gå 1. semester om.

**Semester 2:** Eleven skal i tæt samarbejde med AspIT fastsætte sit "Fokuserede talent" indenfor T, S, V eller QA.

**Semester 3:** Eleven arbejder i "Væksthuset" med det formål, at afdække sine generelle erhvervssevner og sine specielle erhvervssevner indenfor sit "Fokuserede Talent". Semesteret afsluttes med første Praktikophold i erhvervsvirksomhed.

**Semester 4-6:** Eleven arbejder og uddannes yderligere indenfor sit "Fokuserede talent": T, S, V eller QA.

Kilde: AspIT's hjemmeside [www.aspit.dk](http://www.aspit.dk).

Som det fremgår af oversigten, er uddannelsen opdelt i et grundforløb (1. semester) der introducerer til alle it-faglige moduler og til grundlæggende it. På 2. og 3. semester arbejdes mere dybtgående med de fire it-faglige hovedområder med henblik på at identificere elevens fokuserede talent inden for et af dem. De sidste tre semestre af uddannelsen foregår i en vekselvirkning mellem almindelig undervisning, arbejde i væksthuset og virksomhedsforlagt undervisning (praktik). Med denne opdeling i skoleundervisning og praktikuddannelse læner uddannelsen sig mest op ad det vekseluddannelsesprincip der kendetegner det danske erhvervsuddannelsessystem.

### Om Aspergers syndrom

Et krav til optagelse på uddannelsen er at ansøgeren har Aspergers syndrom som er en mild form for autisme. Tegnene på og graden af Aspergers syndrom kan variere fra person til person, men oftest er personer med Aspergers syndrom normalt eller højt begavede.

Diagnosen angiver at diagnosepersonen har svært ved at forstå og håndtere social interaktion og ofte har begrænset social situationsfornemmelse. Personen kan desuden have svært ved dagligdags gøremål såsom personlig hygiejne. Udefrakommende vil ofte vurdere handlemønstre og interesser blandt personer med Aspergers syndrom som nørdede. De kan få meget stærke særinteresser og blive meget optaget af ét område som de sætter sig grundigt ind i. Herudover har personer med Aspergers syndrom ofte forskellige følgediagnoser, fx fobier og ADHD.

Personer med Aspergers syndrom har typisk behov for redskaber og strategier som sætter dem i stand til at begå sig i sociale sammenhænge. Det er dog vigtigt at understrege at der er meget stor forskel på personer med Aspergers syndrom når det handler om behov, reaktioner og præferencer.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Kilder: Videnscenter for Autisme: [www.autisme.dk](http://www.autisme.dk); Liane Holliday Willey (1999): I skyggen af det normale. At leve med Aspergers syndrom. København, Dansk Psykologisk Forlag; Theo Peeters og Christopher Gillberg (2002): Autisme. Medicinske og pædagogiske aspekter. København, Hans Reitzels Forlag.

## Uddannelsens historie og udvikling

Uddannelsesmodellen som den tegner sig i dag, er et produkt af i alt seks års udviklingsarbejde. Udviklingsarbejdet er blevet økonomisk finansieret af Undervisningsministeriet via satspuljemidler med et samlet beløb på knap 20 millioner kr. i perioden 2005 til 2010.

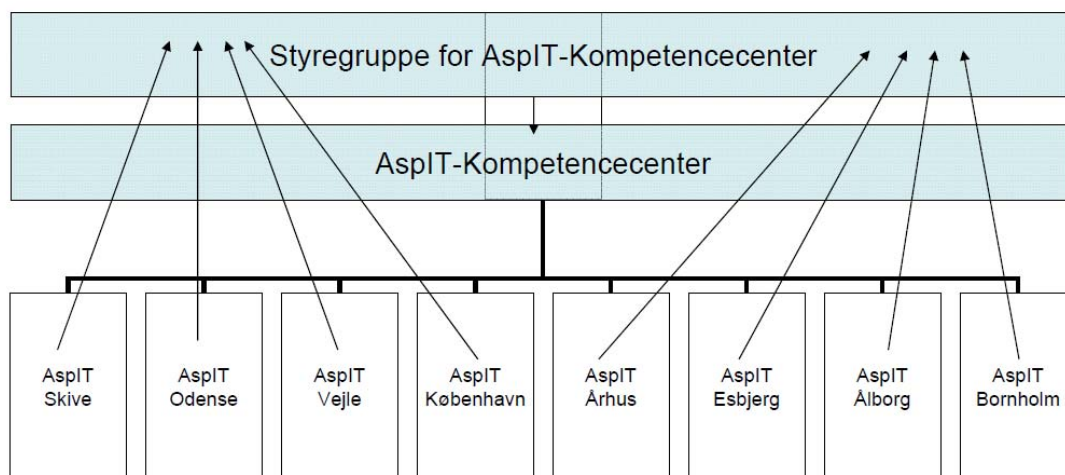
Arbejdet med at udvikle en erhvervsrettet it-uddannelse for unge med Aspergers syndrom begyndte i 2005 og opstod som et samarbejde mellem Vejle Handelsskole og Vejle Erhvervsudvikling. Partnerskabet fik i 2005 tildelt en bevilling på 9,7 millioner kr. til over tre år at udvikle og etablere uddannelsen på Vejle Handelsskole. Første hold på fem elever blev optaget i august 2005.

Efter den første treårige projektperiode fra 2005 til 2008 hvor det lykkedes at udvikle den pædagogiske metode og få uddannelsen etableret i Vejle, gik projektet fra 2008 til 2011 ind i en ny treårig periode med det formål at udvikle en uddannelse som kunne udbydes til målgruppen nationalt. Via satspuljemidler fik Vejle Handelsskole derfor i perioden 2008 til 2010 bevilget 9,6 millioner kr. til at konsolidere udviklingsprojektet over tre år og gøre det til en ensartet og landsdækkende uddannelsesmodel for unge med Aspergers syndrom. Aktuelt udbydes uddannelsen nu syv steder i landet, og et ottende udbud på Bornholm indledes i 2011.

Uddannelsen råder over et kompetencecenter som løbende arbejder på at sikre og udvikle kvaliteten af uddannelsesmodellen, bl.a. gennem løbende at udarbejde materialer, kurser og planer for gennemførelse af uddannelsen. Kompetencecentret er organiseret som en forening med alle uddannelsesinstitutioner der udbyder uddannelsen, som obligatoriske medlemmer. Udbudsstederne er derfor omfattet af de rettigheder og forpligtelser der fremgår af partnerskabskontrakten med AspIT Kompetencecenter. Kompetencecentret ledes af en styregruppe med en repræsentant for hvert uddannelsessted.

Den følgende figur viser AspIT's organisatoriske opbygning.

**Figur 2**  
**Organisationsdiagram for AspIT**



Kilde: AspIT's hjemmeside [www.aspit.dk](http://www.aspit.dk).

AspIT udbydes som særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse (STU) inden for rammerne af lov om ungdomsuddannelse for unge med særlige behov (LOV nr. 564 af 6.6.2007). Elevens hjemkommune er ansvarlig for finansieringen af den samlede udgift for den treårige uddannelse som er 750.000 kr. ekskl. transport pr. elev.

## 2.2 Formål med evalueringen

EVA har tidligere evalueret håndteringen og resultaterne af udviklingsarbejdet og har udarbejdet tre evalueringsrapporter om udviklingsprojektet på Vejle Handelsskole fra 2005 til 2008. Uddan-

nelsesmodellen der skal evalueres i denne rapport, bygger altså i høj grad på lokale erfaringer som Vejle Handelsskole har gjort sig undervejs i projektføreløbet.

Til forskel fra de tidligere evalueringer er uddannelsen nu blevet landsdækkende, og de første elever fra AspIT i Vejle er dimitteret. Det er altså for første gang muligt dels at evaluere uddannelsen som et nationalt uddannelsesstilbud, dels at evaluere foreløbige resultater i forhold til dimittendernes beskæftigelsesgrad og ansættelsesformer.

Formålet med evalueringen er at belyse og vurdere hvordan og i hvilken grad det er lykkedes at skabe et nationalt uddannelsesstilbud på området, og i hvilken grad de foreløbige resultater stemmer overens med de erhvervsmæssige målsætninger der er formuleret for uddannelsen.

De centrale kriterier der ligger til grund for evalueringens vurderinger og anbefalinger, er derfor grundlæggende ensartethed i den landsdækkende implementering af uddannelsesmodellen og målopfyldelse i forhold til de officielt udmeldte målsætninger for uddannelsen.

Evalueringens to fokusområder er:

- 1 Organisering, ledelse og drift af AspIT Kompetencecenter, herunder partnerskabskontrakten mellem kompetencecentret og partnerskabskolerne i forhold til uddannelsens implementering på lokalt plan og målopfyldelse på nationalt plan.
- 2 Uddannelsens foreløbige resultater i forhold til elevernes praktikpladser og dimittendernes beskæftigelsesgrader og ansættelsesformer, herunder lokale erfaringer med at opfylde uddannelsens erhvervsmæssige målsætninger.

Rapporten indeholder dels vurderinger af hvor langt uddannelsen er nået i forhold til de to fokusområder, dels fremadrettede anbefalinger til hvordan AspIT kan arbejde videre med driften og udviklingen af en landsdækkende it-uddannelse for unge med Aspergers syndrom. På den måde har evalueringen både et vurderende og et fremadrettet sigte.

## 2.3 Evalueringsdesign

Evalueringen af AspIT er gennemført på baggrund af en projektbeskrivelse. Projektbeskrivelsen, der fremgår af rapportens appendiks B, gør rede for evalueringens formål, organisering og metoder.

Evalueringen bygger på deskresearch af alle væsentlige grundlags-, proces- og styredokumenter der knytter sig til uddannelsesmodellen, og på kvalitative data der er indsamlet gennem interview med fastansatte lærere, uddannelsesledere, medlemmer af styregruppen, dimittender og virksomhedsrepræsentanter der har erfaringer med dimittender eller praktikanter.

EVA har besøgt fire uddannelsessteder i forbindelse med interviewene, nemlig AspIT i Vejle, Skive, Odense og København. Evalueringens interviewmateriale stammer altså alene fra besøgene på disse fire uddannelsessteder. Interviewene er gennemført som semistrukturerede enkelt- eller minigruppeinterview på baggrund af spørgeguider der er udarbejdet af EVA og godkendt af projektchef Ole Bay Jensen. De enkelte spørgeguides fremgår af rapportens appendiks C.

De enkelte interview er blevet optaget på diktafon og efterfølgende transskriberet med henblik på fortolkning og analyse. I analysearbejdet er interviewpersoner og deres udsagn blevet kildekritisk behandlet, og bl.a. deres funktion, position og strategiske interesser er taget med i betragtning. Der er tilstræbt en ligeværdig og afbalanceret kildevægtning hvor informationsværdien af kildernes udsagn er blevet vægtet i forhold til evalueringens genstand og formål.

Herunder følger en oversigt over de anvendte metoder til dokumentationsindsamling og deres formål.

### **Deskresearch**

Formålet med deskresearch har været at skabe overblik over uddannelsens grundlag, proces, styring og delresultater.

### **Enkeltinterview med projektchefen, formanden for AspIT Kompetencecenter og fire skolers ansvarlige for uddannelsen**

Formålet med disse interview har været:

- 1 At få beskrivelser og vurderinger af de organisatoriske rammer omkring kompetencecentret, inkl. partnerskabskontrakten
- 2 At få beskrivelser og vurderinger af de foreløbige resultater i forhold til kompetencecentrets ydelser, herunder videndeling (materialer, efteruddannelse for undervisere, kurser, foredrag mv.), uddannelsens videreudvikling og kontakt til erhvervslivet i forbindelse med praktik og ansættelse
- 3 At få beskrivelser og vurderinger af implementeringen af uddannelsesmodellen på de forskellige udbudssteder, herunder tilrettelæggelse af undervisning, faglige undervisningskompetencer, faciliteter, kvalitetssikring og praktikpladser.

### **Minigruppeinterview med uddannelsens fastansatte lærere**

Formålet med disse interview har været:

- 1 At få indblik i lærernes behov for efteruddannelse og faglig viden om målgruppen og deres vurdering af kompetencecentrets ydelser (alle skoler)
- 2 At få beskrivelser og vurderinger af afprøvede uddannelseselementer der kobles til praktik og arbejdsmarkedsforståelse (Vejle)
- 3 At få beskrivelser og vurderinger af evalueringen af praktikdelen (Vejle).

### **Fire enkeltinterview med dimittender**

- 1 At få indblik i elevernes erfaringer med, vurderinger af og behov i forhold til praktik
- 2 At få indblik i elevernes erfaringer med, vurderinger af og behov i forhold til jobsituationen.

### **Seks telefoninterview med virksomheder**

- 1 At få indblik i virksomheders motivation og behov for, forventninger til og erfaringer med at tilbyde praktikpladser
- 2 At få indblik i vurderinger af praktikordningen som den tilbydes i uddannelsesmodellen
- 3 At få indblik i virksomheders overvejelser om og motivation og behov for at tilbyde og fastholde en ansættelse.

Projektchefen for AspIT har haft ansvaret for at udvælge og indkalde interviewpersonerne. Interviewene er forløbet som planlagt og har været præget af stort engagement og åbenhed fra deltagernes side.

Dokumentationen opfylder kravene i projektbeskrivelsen. Dog mødte kun to af de fastansatte lærere op til minigruppeinterviewet på en af skolerne, hvor tre til fire lærere ville have været at foretrække af hensyn til interviewets kvalitet. Alle besøgte uddannelsessteder er efter interviewene blevet bedt om at besvare et faktaark pr. e-mail for yderligere at validere faktuelle oplysninger om bl.a. holdstørrelse, frafald, praktikpladser og dimittendernes beskæftigelse. De udsendte faktaark udgør rapportens appendiks D.

EVA vurderer derfor samlet set at dokumentationens brugbarhed og kvalitet er høj i forhold til at kunne belyse og vurdere uddannelsesmodellen.

## **2.4 Rapportens opbygning**

Rapporten indeholder ud over resumé og denne indledning to kapitler der i store træk følger evalueringens to fokusområder, jf. afsnit 2.2.

Kapitel 3 handler om uddannelsens organisering og implementering, herunder dens ledelse, drift og lokale gennemførelse. I kapitel 4 flyttes fokus til de opnåede resultater i forhold til uddannelsen, forstået som dimittendernes beskæftigelsesgrad, herunder deres og virksomhedernes erfaringer med forskellige erhvervsrettede studieaktiviteter knyttet til uddannelsen.

De to kapitler indeholder analyser af den indsamlede dokumentation. Rapportens vurderinger og anbefalinger er placeret løbende i de to analysekapitler. I appendiks A findes desuden en samlet liste over rapportens anbefalinger.

# 3 Organisering og implementering af AspIT

AspIT blev introduceret som et udviklingsprojekt med et hold på fem elever på Vejle Handelsskole i 2005, men er nu et velkonsolideret nationalt uddannelsesstilbud der drives af otte uddannelsessteder med langt over 100 elever. AspIT er på mange måder en nyskabelse i uddannelsessektoren. Det er det første og eneste landsdækkende ungdomsuddannelsesstilbud inden for rammerne af loven om ungdomsuddannelse for unge med særlige behov der bliver udbudt efter en standardiseret uddannelsesmodel på tværs af kommunegrænser.

Dette kapitel handler om organiseringen og implementeringen af AspIT som et nationalt ungdomsuddannelsesstilbud under loven om STU.

Kapitlet bygger på deskresearch, interview med de forskellige aktører på de fire uddannelsessteder og faktaark. Det indeholder EVA's vurderinger og anbefalinger i forhold til uddannelsens organisering og implementering på baggrund af det indsamlede dokumentationsmateriale.

## 3.1 Uddannelsens formål

Formålet med AspIT er ifølge uddannelsesplanen at tilbyde unge med Aspergers syndrom en erhvervsrettet ungdomsuddannelse der sigter mod ansættelse og relevante jobmuligheder inden for it-området. Det erhvervsrettede formål med uddannelsen afspejles tydeligt i forskellige styredokumenter, og fx fremgår det meget klart at formålet med afklaringsforløbet er at afdække om ansøgeren er i stand til at udvikle erhvervsevne og dermed kan erklæres egnet til optagelse på AspIT.

EVA har i tidligere rapporter vurderet at der internt var nogen usikkerhed om hvilke resultatmål AspIT-projektet sigtede mod. Det er EVA's vurdering at denne usikkerhed i AspIT's overgang til nationalt uddannelsesstilbud er afløst af endog meget klare resultatmål, jf. uddannelsens erhvervsmæssige målsætninger som fremgår af afsnit 4.1.

Af interviewene med ledere og lærere på de besøgte partnerskabsskoler fremgår det at der bakes op om de erhvervsmæssige målsætninger for uddannelsen. Det er derfor EVA's vurdering at der på de besøgte uddannelsessteder arbejdes både loyalt og målrettet med at udmønte uddannelsens erhvervsmæssige målsætninger til velfungerende praksis.

### **En uddannelse, flere uddannelseskulturer**

Interviewene vidner dog samtidig om at de besøgte uddannelsessteder er præget af forskellige identiteter og uddannelseskulturer. På et kontinuum mellem to poler kan den ene pol beskrives som den meget erhvervsrettede uddannelse der har elevernes selvforsørgelse og arbejdsmarkeds-konforme adfærdsmønstre som ideal mens den anden pol kan beskrives som den specialpædagogiske heldagsskole der har det gode liv og det hele menneske som ideal.

To citater fra interviewene med fastansatte lærere illustrerer billedet af forskellige forståelser og idealer. En lærer på et uddannelsessted forklarer uddannelsens formål sådan:

*Formålet med uddannelsen er jo ikke at uddanne førtidspensionister til det gode liv, men at skærpe elevernes erhvervsevne så de kan forsørge sig selv.*

En lærer på et andet uddannelsessted uddyber på den anden side uddannelsens formål sådan:

*Det er klart at det er en erhvervsrettet uddannelse vi taler om her, men uddannelsen sigter altså mod andet end at gøre eleverne duelige til arbejdsmarkedet. Den sigter også på at ramme eleverne som hele mennesker der har et liv uden for arbejdstiden.*

Det er EVA's vurdering at de forskellige forståelser, idealer og uddannelseskulturer som citaterne giver udtryk for, godt kan sameksistere uden dermed at udelukke muligheden for en ensartet og landsdækkende uddannelsesmodel for en erhvervsrettet it-uddannelse for unge med Aspergers syndrom. Den samme variation i skolernes uddannelseskulturer gør sig også gældende i det ordinære og centralt styrede uddannelsessystem. Partnerskabsskolerne må blot ikke bevæge sig i forskellige retninger, dvs. indsatserne og fortolkningerne af formålet med og målsætningerne for uddannelsen må ikke blive for spredte.

---

## **EVA anbefaler**

- at der både lokalt på udbudsstederne og centralt i kompetencecentret tages initiativ til en udspecificering og tydeliggørelse af uddannelsens grundlæggende værdier.
- at der både lokalt på udbudsstederne og centralt i kompetencecentret tages initiativ til en kritisk drøftelse af hvad det udspecificerede værdigrundlag betyder for uddannelsens tilrettelæggelse og målsætninger.

---

Anbefalingerne har til formål at forankre den daglige drift, ledelse og udvikling af AspIT på et afklaret og bredt accepteret værdigrundlag.

## **Det fokuserede talent**

I forlængelse af det erhvervsrettede sigte er uddannelsens formål desuden at identificere hvilke særlige it-faglige kompetencer den enkelte elev enten har eller har vist talent for at udvikle i løbet af uddannelsen. I AspIT-sammenhæng omtales dette som det fokuserede talent.

Den indlysende fordel i dette fokus er at uddannelsen dermed bygger på elevernes personlige interesser og faglige styrker. Projektchefen for AspIT fremhævede i interviewet at uddannelsen dermed sigter mod de områder hvor elevernes motivation og lyst til uddannelse er størst. Uddannelsen fokuserer ikke først og fremmest på at udvikle eleverne personligt og socialt hvor de pga. deres handicap ofte står svagest, men på evnen til at fordybe sig i et afgrænset it-fagligt område hvor eleverne ofte – muligvis forstærket af deres Aspergers syndrom – står stærkere end andre.

Projektchefen understregede at uddannelsesmodellens fokuserede og specialiserede sigte, set i forhold til den faglige bredde i det normale uddannelsessystem, netop gør det muligt for elever med autismespektrumforstyrrelser at gennemføre uddannelsen. Stor faglig bredde i uddannelserne er ofte den direkte årsag til at det ikke er muligt for elever med Aspergers syndrom at gennemføre en ordinær uddannelse, vurderede projektchefen.

Det er EVA's vurdering at AspIT kan drage mange fordele af dette fokus på den enkelte elevs særlige interesser, kompetencer og talent. Ud over elevernes motivation kan styrken i formålet med uddannelsen være at der uddannes specialister med et fokuseret talent frem for generalister, hvilket formodes at være i overensstemmelse med it-branchens egne ønsker til en stor del af arbejdskraften på området.

Flere af de interviewede virksomheder understregede imidlertid at det snævre fokus kan medføre at dimittenderne bliver sårbare over for den hastige udvikling på it-området og over for svingende økonomiske konjunkturer der hhv. lukker og åbner markeder, jf. afsnit 4.3. I interviewene med virksomhedsrepræsentanter gik bekymringen især på om elevernes fokuserede talent på AspIT er for tæt knyttet sammen med behovet på den enkelte arbejdsplads og dermed forringer dimittent-



dernes muligheder for at finde anden ansættelse ved konkurs, ændrede vilkår på arbejdspladsen mv.

Interviewene med både lærere og ledere på de besøgte uddannelsessteder vidnede om en stor bevidsthed om dette dilemma. To af stederne er derfor begyndt at tale om elevernes fokuserede talent og deres fokuserede bitalent for at give specialistedannelsen en større faglig bredde. Projektchefen udtrykte desuden i interviewet at nogle af eleverne kan håndtere lidt større faglig bredde end andre, og at dette bør kunne honoreres i AspIT's uddannelsesmodel.

---

### **EVA anbefaler**

- at AspIT Kompetencecenter tager initiativ til en kritisk drøftelse af hvor specialiseret uddannelsen må blive for den enkelte elev, set i lyset af den sårbarhed specialiseringen kan føre med sig på et arbejdsmarked i forandring.

---

Formålet med anbefalingen er at sikre dimittenderne de bedst mulige betingelser for en varig tilknytning til et arbejdsmarked i forandring.

### **Visitation og afklaringsforløb: uddannelsens målgruppe**

Alle elever der falder inden for målgruppen og ønsker optagelse på uddannelsen, tilbydes en visitationssamtale. Samtalen finder sted på baggrund af et visitationsskema som kompetencecentret har udviklet, og hvor kandidaten bl.a. bliver spurgt uddybende om diagnose, fritidsinteresser og villighed til at arbejde med personlig udvikling og indgå i sociale aktiviteter.

En gennemført og godkendt visitationssamtale er forudsætningen for at kunne ansøge om optagelse på afklaringsforløbet. I dette forløb afklares elevens lyst, evner og udviklingspotentiale i forhold til uddannelsens krav, indhold og formål. Afklaringsforløbet afsluttes med en evalueringssamtale hvor eleven erklæres enten egnet eller ikke egnet til optagelse på AspIT på baggrund af elevens, lærernes og sagsbehandlerens oplevelse af forløbet.

Af faktaark og interview med ledere fremgår det at ansøgetallet er større end antallet af uddannelsespladser på de fire besøgte uddannelsessteder. Frasortering finder derfor sted i forbindelse med visitationen eller afklaringsforløbet. De interviewede ledere gav udtryk for at visitationen og afklaringsforløbet giver dem et kvalificeret grundlag for at beslutte hvilke ansøgere der skal optages på uddannelsen. Flere af uddannelsesstederne har dog erfaringer med elever der har vist sig ikke at klare sig så godt på uddannelsen med frafald som følge, jf. afsnit 4.2. Det skal understreges at dette frafald ikke nødvendigvis kan tilskrives fejl i visitationen eller afklaringsprocessen. Interview med ledelse og lærere peger imidlertid på at visitationen flere steder har været præget af startvanskeligheder, men at de oparbejdede erfaringer nu har gjort den mere målrettet og selektiv.

Det er EVA's vurdering at optagelse på AspIT sker på baggrund af omfattende erfaringsbaseret viden om ansøgerens diagnose og forudsætninger for at matche kravene og formålet med uddannelses tilbuddet. For at sikre det rette optag af elever er det imidlertid vigtigt at uddannelsesstederne har et klart billede af kriterierne for optagelse. Her kan de forskellige uddannelseskulturer lokalt på uddannelsesstederne medføre at standarder og kriterier for optagelse varierer fra sted til sted. Det er derfor væsentligt at afklare kriterierne for optagelse, hvor de stammer fra, og hvilke værdier de bygger på, fx om de udelukkende bygger på målet om at udvikle elevernes erhvervsevne, eller om andre kriterier gør sig gældende.

---

## EVA anbefaler

- at kriterier der indgår i vurderingen af om den enkelte ansøger kan indstilles til afklaringsforløb og AspIT, ekspliciteres i visitationsskema og i beskrivelsen af afklaringsforløb.

---

Formålet med anbefalingen er at sikre gennemsigtighed så det er tydeligt for ansøgerne og deres forældre hvilke kriterier der indgår i vurderingen. Samtidig skal klare kriterier sikre en ensartet praksis så alle ansøgere sikres lige muligheder uanset hvilket uddannelsessted de har søgt om optagelse på.

### 3.2 AspIT Kompetencecenter: uddannelsens centrale styrelse

AspIT Kompetencecenter er en forening af udbydere af AspIT. Foreningen ledes af en styregruppe bestående af en repræsentant for hvert af udbudsstederne. Der udpeges en formand for foreningen blandt styregruppemedlemmerne. Foreningens formål er at varetage den overordnede ledelse, drift og udvikling af AspIT.

Udbydere af uddannelsen har gennem en såkaldt partnerskabskontrakt forpligtet sig på at møde, gennemføre og udvikle uddannelsen efter de retningslinjer der fastsættes af AspIT Kompetencecenter. Til gengæld er kompetencecentret over for partnerskabsskolerne forpligtet på at udarbejde det fornødne materiale til brug for den lokale etablering, drift og gennemførelse af uddannelsen.

Ifølge partnerskabskontrakten skal materialet være tilgængeligt for partnerskabsskolerne på AspIT's hjemmeside og på det tilknyttede intranet. Materialet omfatter bl.a. en overordnet uddannelsesplan med beskrivelser af de enkelte moduler og af prøve- og evalueringsformerne. Kompetencecentrets øvrige ydelser består bl.a. i løbende at udbyde efteruddannelse, sikre viden- deling og vedligeholde eksisterende materialer og udvikle nye.

Interviewene afdækker udelukkende gode erfaringer med og vurderinger af denne måde at organisere uddannelsen på. Det er derfor EVA's vurdering at AspIT har en bæredygtig organisationsform som afspejler og understøtter uddannelsens særlige karakter og nuværende størrelse på en god måde.

#### Styregruppen

Styregruppen som er sammensat af en uddannelsesansvarlig leder fra hver af partnerskabsskolerne, mødes fire gange om året. Møderne er af en dags varighed, og alle ledelsesrepræsentanter har mulighed for at sætte et eller flere punkter på dagsordenen. Blandt faste punkter på dagsordenen er "bordet rundt" hvor hver uddannelsesleder fortæller om lokale erfaringer og udfordringer siden sidste møde.

Af interviewene med de uddannelsesansvarlige ledere på de fire besøgte partnerskabsskoler fremgik det at der er stor tilfredshed med arbejdet i styregruppen. Den høje grad af selvbestemmelse og medejerskab blev flere gange nævnt som noget positivt. Styregruppen blev også fremhævet som et effektivt organ i forhold til at sikre uddannelsen en ensartet kvalitet på tværs af forskellige partnerskabsskoler.

Formanden for AspIT Kompetencecenter sammenfattede i interviewet styregruppens rolle sådan:

*Styregruppen er med til at holde sammen på tropperne. Det er her vi mødes for at tale om hvilke udfordringer vi har, hvilke behov vi har, og hvordan vi kan udvikle os sammen i overensstemmelse med de mål vi sætter os.*

En uddannelsesleder kom med følgende supplerende positive udsagn om gruppens styreform:

*Jeg synes det er rigtig dejligt selv at have mulighed for at påvirke de beslutninger man underlægger sig, og påvirke i hvilken retning det skal gå. Og som uddannelsesleder har jeg jo mulighed for at bidrage med lokale 'guldkorn', ligesom de andre kan.*

Hvis uddannelsen bliver spredt på flere uddannelsessteder end de nuværende syv, vil den større volumen – også i antallet af styregruppemedlemmer – dog ifølge EVA's vurdering kunne medføre behov for en genovervejelse af styreformen i gruppen.

### **Partnerskabskontrakten**

Partnerskabskontraktens funktion er at sikre at uddannelserne som det væsentligste har samme kvalitet og indhold uanset uddannelsessted. Kontrakten er et juridisk bindende dokument som hver part kan opsige med tre måneders varsel til udløbet af et kalenderår.

Interviewmaterialet peger utvetydigt på at partnerskabsskolerne anerkender partnerskabskontrakten som et juridisk bindende dokument som udstikker gensidige forpligtelser der skal sikre en landsdækkende og ensartet uddannelsesmodel uanset uddannelsessted.

EVA vurderer derfor at partnerskabskontrakten i sin nuværende form og med sit nuværende indhold udfylder sin funktion som standardiseringsredskab.

### **Ansvarsfordelingen**

Ansvarsfordelingen mellem udbudsstedernes lokale ledelse og styregruppens centrale styring i AspIT Kompetencecenter fungerer ifølge de interviewede uddannelsesledere upåklageligt. Interviewmaterialet indikerer at det er klart hvem der har ansvar for hvad, og at det i praksis er tydeligt hvilken rolle og forpligtelse både styregruppen i kompetencecentret og den daglige ledelse på partnerskabsskolerne har.

Flere af interviewpersonerne anfører desuden at den nuværende ansvarsfordeling giver mulighed for lokalt at tone uddannelsen samtidig med at den ikke lader nogen tvivl om hvem der er ansvarlig for de centrale rammer. Som en daglig leder på et af de besøgte uddannelsessteder udtrykker det:

*Selvfølgelig er det kompetencecentret og styregruppen der udstikker de overordnede rammer, men jeg synes der er en høj grad af frihed inden for rammerne. Der er forskellige typer af elever, lærere og lokale forhold der gør at lokal tilpasning er nødvendig – rammerne bliver fint udstukket, og der er plads til at vi kan fylde dem ud lokalt.*

EVA vurderer på den baggrund at AspIT har en bæredygtig ansvarsfordeling og en afbalanceret vægtning mellem central og decentral styring.

## **3.3 AspIT Kompetencecenter: ydelser**

Det fremgår af partnerskabskontrakten at kompetencecentret skal udarbejde det fornødne materiale og bidrage med påkrævede ydelser i forhold til den lokale udmøntning og gennemførelse af uddannelsen på uddannelsesstederne. Fx er kompetencecentret ansvarlig for at udarbejde, udvikle og justere de enkelte modulbeskrivelser og tilhørende prøveformer og beskrivelser af visitation, optagelse, praktik mv. Kompetencecentrets ydelser er bl.a. at organisere og vedligeholde fora for videndeling og at oprette kurser og efteruddannelsesaktiviteter.

Sker der ændringer eller justeringer, eller oprettes der nye tiltag, skal kompetencecentret oplyse alle uddannelsesstederne om ændringerne. Interviewene peger altovervejende på at kompetencecentret lever op til disse forpligtelser. På et af uddannelsesstederne pegede lærerne dog på at oplysninger om ændringer ikke altid tilgår lærerne.

### **Modulbeskrivelser**

Modulbeskrivelserne formulerer indhold, formål og mål med de enkelte uddannelsesmoduler.

Flere af de interviewede lærere gav udtryk for at de oplever en god balance mellem modulbeskrivelsernes grad af styring på den ene side og grad af frihed på den anden side i forhold til undervisningens tilrettelæggelse. Læringsmålene der fremgår af de enkelte modulbeskrivelser, giver ifølge lærerne noget at sigte mod. En forholdsvis ny lærer på uddannelsen siger fx:

*For mig har modulbeskrivelserne haft stor betydning som støtte. De kan fungere som en rettesnor for undervisningen. Det er brede fag, så det handler om at få det skåret til så eleverne kan nå læringsmålene, og her hjælper modulbeskrivelserne.*

Flere af lærerne tilkendegav dog at flere af modulbeskrivelserne kunne trænge til at blive set efter i sømmene og blive fagligt opdateret for at være på omgangshøjde med udviklingen inden for fx softwareområdet. Særligt synes der at være uklarheder om hvor detaljeret visse faglige elementer skal være, og hvor de skal indgå i de enkelte moduler. Området test fremhæves som eksempel på et fagligt element som ikke er klart afgrænset i beskrivelsen af fagmodulet quality assurance.

Nogle af lærerne tilkendegav desuden under interviewene at de savner vejledninger med instruktive eksempler på og inspiration til undervisningsforløb og savner forslag til faglig progression i undervisningen.

EVA vurderer på baggrund af den indsamlede dokumentation at det allerede påbegyndte arbejde med at justere modulbeskrivelserne og udvikle vejledninger er påkrævet.

---

## **EVA anbefaler**

- at AspIT Kompetencecenter fremskynder arbejdet med at justere og opdatere modulbeskrivelserne fagligt og didaktisk. Det bør fremgå af alle opdaterede modulbeskrivelser hvilke erhvervsrettede kompetencer modulet sigter mod at udvikle.

---

Formålet med anbefalingen er at sikre at modulbeskrivelserne er på omgangshøjde med den teknologiske udvikling og afspejler uddannelsens erhvervsrettede formål.

## **Erfaggrupper og fora til videndeling**

Arbejdet med at udarbejde vejledninger som knytter sig til de faglige modulbeskrivelser, er allerede påbegyndt. Styregruppen har nedsat erfaggrupper der består af lærere som underviser i de enkelte moduler. Grupperne har bl.a. fået til opgave at komme med forslag til hvordan modulbeskrivelserne kan justeres og opdateres.

De interviewede medlemmer af erfaggrupperne udtrykker at erfaggrupperne fungerer i et videndelingsspektiv, men at kommissoriet for dem forekommer svagt i forhold til viden om hvem der gør hvad i processen med at opdatere modulbeskrivelser og udarbejde vejledninger. Fx er nogle af medlemmerne i tvivl om beslutningsgangene og produktkravene i erfaggruppernes arbejde og om hvordan styregruppen vil gøre brug af de opsamlede erfaringer i den kommende justering af modulbeskrivelser og udarbejdelse af vejledninger.

EVA vurderer at arbejdet med vejledninger er relevant for undervisningen på uddannelsen, og at inddragelsen af faggrupperne i sig selv kan medføre styrket medejerskab og ansvar for uddannelsens tilrettelæggelse og gennemførelse. Målet med vejledningerne er at tilvejebringe en række inspirerende "kan'er" frem for "skal'er", hvilket stemmer fint overens med lærernes positive oplevelse af den nuværende balance mellem styring og frihed til fleksibel og individuel tilrettelæggelse af undervisningen.

Det er desuden EVA's vurdering at uddannelsen i dens nuværende og tidlige driftsfase har behov for formaliserede fora til videndeling, hvilket erfaggrupperne er et eksempel på. Dette er nødvendigt for dels at opsamle og sprede viden og erfaringer på tværs af uddannelsesstederne, dels at sikre ensartethed og en fælles faglig standard i uddannelsesmodellen uanset uddannelsessted.

---

## EVA anbefaler

- at styregruppen udarbejder et skriftligt kommissorium for de nedsatte erfagrupper der udspecificerer hvilken rolle grupperne har i forhold til videndeling, produktudvikling, rådgivning af AspIT Kompetencecenter mv.

---

Formålet med anbefalingen er at skabe gode vilkår og klare rammer for den videndeling og erfaringsudveksling der finder sted på AspIT.

I den forbindelse pegede flere af lærerne på intranettets – hidtil uudnyttede – potentiale som redskab til videndeling på AspIT.

## Kurser og efteruddannelsesaktiviteter

AspIT Kompetencecenter udbyder forskellige former for kurser og efteruddannelsesaktiviteter der retter sig mod tilknyttet personale på uddannelserne. Fx har styregruppen indledt et samarbejde med Nationalt Center for Erhvervspædagogik om at udvikle en pædagogisk grunduddannelse hvor målgruppen er undervisere af personer med Aspergers syndrom. Kompetencecentret kan også tage initiativ til fx temadage, kurser og oplæg.

De interviewede lærere der har deltaget i en eller flere af efteruddannelsesaktiviteterne, udtrykker generelt tilfredshed med kvaliteten og udbyttet. Interviewene afdækker dog samtidig at behovet for efteruddannelse er forskelligt fra lærer til lærer. Nogle efterspørger specialpædagogisk efteruddannelse, andre it-faglig efteruddannelse. Under interviewene nåede de fleste lærere dog til enighed om at de it-faglige efteruddannelsesaktiviteter er underrepræsenterede i kompetencecentrets katalog over efteruddannelsesstilbud.

Lærerne udtrykker at det i høj grad er nødvendigt at sikre en kontinuerlig udvikling af deres it-faglige kompetencer, da de efter en tid som undervisere oplever at de mister kontakten til det it-faglige miljø og dermed har svært ved at være på forkant med den it-tekniske udvikling. Der er derfor ønske om at kompetencecentret i højere grad fokuserer på efteruddannelse inden for det it-faglige område og ikke kun inden for det specialpædagogiske område.

Det er EVA's vurdering at kompetencecentrets prioritering af specialpædagogisk efteruddannelse er velbegrundet set i lyset af at målgruppen for uddannelsen er unge med særlige behov. Faglige kurser og faglig efteruddannelse bør imidlertid også udbydes og have en fremtrædende plads af hensyn til både lærernes og elevernes it-faglige kompetenceudvikling.

---

## EVA anbefaler

- at AspIT Kompetencecenter systematisk afdækker lærernes behov for efteruddannelse på tværs af uddannelsesstederne – evt. baseret på lokale medarbejderudviklingssamtaler (MUS) – og så vidt muligt forsøger at imødekomme disse behov i form af efteruddannelsesstilbud.

---

Anbefalingen har til formål at sikre lærerne på AspIT gode rammer og vilkår for kompetenceudvikling og at gøre arbejdet som fastansat lærer på AspIT fagligt spændende og attraktivt.

## 3.4 Partnerskabsskolernes implementering af uddannelsen

Tabel 1 viser faktuelle oplysninger om de fire besøgte uddannelsessteder, bl.a. antal hold og gennemsnitlig holdstørrelse.

**Tabel 1**  
**Implementeringen af uddannelsen på partnerskabsskolerne**

	AspIT i København	AspIT i Odense	AspIT i Skive	AspIT i Vejle
Nuværende antal hold (oktober 2010)	3	4	4	6
Hvornår blev det første hold oprettet?	August 2009	Januar 2009	Januar 2009	August 2005
Hvor mange elever går der på hvert hold?	6-8 (i alt 20 elever)	5-6 (i alt 19 elever)	5-7 (i alt 26 elever)	4-9 (i alt 37 elever)
Hvor mange ansøgere har der været til hvert hold?	15-20	5-9	6-10	6-14

Kilde: Faktaark fra AspIT's partnerskabsskoler.

Af tabellen fremgår det at AspIT i Vejle som den første udbød AspIT i 2005, mens Odense og Skive havde det første optag i januar 2009, og København havde det første optag i august 2009. Der går mellem fire og ni elever på hvert hold, og der er en gennemsnitlig klassekvotient på seks. Der er typisk flere ansøgere end optagne på hver årgang.

### Lærernes undervisningskompetencer

Af interviewene med uddannelseslederne fremgik det at sikringen og udviklingen af lærernes undervisningskompetencer er væsentlig. På flere af partnerskabsskolerne er lærerne nærmest udpeget til arbejdet, eller i hvert fald nøje udvalgt. Det skyldes ifølge flere af uddannelseslederne at det er nødvendigt med særlige lærere på en uddannelse som AspIT. En uddannelsesleder understreger fx betydningen af at lærerne brænder for sagen:

*Man skal være en ildsjæl. Er man det, skal man nok tilegne sig de nødvendige faglige kompetencer og pædagogiske redskaber man skal bruge i undervisningen.*

I EVA's tidligere evalueringer af AspIT fremhæves engagementet og pionerånden blandt lærerne som årsag til at de positive resultater overstiger problemerne. Interviewene som denne evaluering bygger, på efterlader samme indtryk og bekræfter dermed antagelsen.

På baggrund af deskresearch, interview og tidligere evalueringer vurderer EVA imidlertid at det kræver en helt særlig lærerprofil – ud over engagement – at undervise på AspIT. Ud over it-faglige kompetencer kræves indsigt i autismespektrumforstyrrelser og kendskab til efterspørgslen på det lokale it-arbejdsmarked. Læreren skal med andre ord helst have forståelse af både de faglige, de specialpædagogiske og de mere arbejdsmarkedsspecifikke forhold for at være det helt rigtige match for AspIT. Umiddelbart er der næppe mange lærere der har netop denne profil.

Af interviewene med lederne fremgik det i forlængelse heraf at lærerne primært er rekrutteret fordi de besidder én af kompetencerne. EVA vurderer derfor at der er ekstra grund til at partnerskabsskolerne sætter fokus på lærernes kompetenceudvikling hvor behovet er størst. Det kan ske enten ved at læreren får mulighed for at udtrykke sine behov, eller ved at uddannelseslederen får mulighed for at pålægge læreren et krav om kompetenceudvikling.

---

## EVA anbefaler

- at partnerskabsskolerne regelmæssigt holder MUS hvor der ved den første samtale lægges en plan for den enkelte lærers kompetenceudvikling og ved efterfølgende samtaler følges op på planen.

---

Formålet med anbefalingen er at partnerskabsskolerne udvikler en ensartet procedure i forhold til at imødekomme lærernes behov for kompetenceudvikling eller stille krav til den.

### Lærernes tilrettelæggelse af undervisningen

I AspIT's uddannelsesmodel spiller modulbeskrivelserne en central rolle, da de danner grundlag for tilrettelæggelsen af undervisningen. Modulbeskrivelserne er udviklet på baggrund af de første erfaringer fra Vejle, og en repræsentant fra styregruppen udtaler derfor at det har været en udfordring at få dem spredt til resten af landet.

EVA's undersøgelse viser dog at de interviewede lærere i høj grad anvender modulbeskrivelserne som rettesnore for hvordan de tilrettelægger og gennemfører undervisningen. Denne holdning kom tydeligst til udtryk blandt lærerne med mindst erfaring, jf. afsnit 3.3. Lærerne udtrykker desuden at modulbeskrivelserne er med til at sikre at alle elever gennemgår det samme "pensum" og dermed er i stand til at nå de faglige mål.

Flere af de interviewede lærere tilkendegav dog at de hæver det faglige niveau i undervisningen for de elever som hurtigt når de faglige mål som fremgår af modulbeskrivelserne.

Det er EVA's vurdering at de interviewede lærere tilrettelægger undervisningen på en måde som i høj grad opfylder kravene i modulbeskrivelserne, og at lærerne i høj grad differentierer undervisningen for at optimere udbyttet af undervisningen for den enkelte elev.

Det er dog ikke alene på baggrund af interview med lærerne muligt at vurdere om der sker en ensartet udmøntning af modulbeskrivelserne uanset lærer og uddannelsessted.

### Specialpædagogisk supervision

Både uddannelsesledere og lærere fremhævede i interviewene at det er nødvendigt at man kontinuerligt arbejder med at udvikle lærernes specialpædagogiske kompetencer. Det er forskelligt hvordan supervision af det specialpædagogiske arbejde er organiseret på de forskellige partnerskabsskoler – nogle partnerskabsskoler har et samarbejde med eksterne psykologer fra specialpædagogiske miljøer, mens det på andre er uddannelseslederen selv der superviserer. Alle de interviewede lærere udtrykker ikke desto mindre afhængighed af at denne supervision finder sted.

Det er derfor EVA's vurdering at fortsat specialpædagogisk supervision af lærernes indsatser og strategier er helt central for en vellykket implementering af uddannelsesmodellen på de forskellige partnerskabsskoler.

---

## EVA anbefaler

- at AspIT Kompetencecenter indsamler partnerskabsskolernes erfaringer med specialpædagogisk supervision med henblik på at afdække muligheder og udfordringer i de forskellige udformninger af supervision.

---

Formålet med anbefalingen er at AspIT skaber viden der kan bruges til at fastholde, ændre eller udvikle den varierende (implementerings)praksis på supervisorsområdet.

## Kvalitetssikring

Der kan skelnes mellem formel og uformel kvalitetssikring på AspIT. Den formelle kvalitetssikring er de evalueringsskemaer som kompetencecentret har udarbejdet, og som knytter sig til modulerne. Disse evalueringsskemaer skal partnerskabsskolerne anvende.

Der findes i alt fire evalueringsskemaer hvoraf to knytter sig til afklaringsforløbet og to til modulerne. Det ene evalueringsskema til afklaringsforløbet benyttes til at afdække om eleven er enten egnet eller uegnet til optagelse på AspIT, mens det andet afdækker elevernes opfattelse af afklaringsforløbet. De to evalueringsskemaer til modulerne udfyldes af hhv. lærer og elev. På en af skolerne har man dog revideret evalueringsskemaerne til modulerne for at opnå uddybende og graduerede besvarelser.

Den uformelle kvalitetssikring omfatter individuelle samtaler med eleverne og individuelle logbøger eller handlingsplaner for eleverne. På AspIT følges eleverne tæt gennem individuelt tilrettelagte forløb, og der arbejdes i høj grad med elevernes både faglige, almene, personlige og sociale kompetenceudvikling. Det betyder at der løbende sker en intern kvalitetssikring, da lærerne og de pædagogiske vejledere har tæt kontakt med eleverne og derigennem får kendskab til elevernes holdning til undervisningen og uddannelsen generelt.

Det er EVA's vurdering at denne del af kvalitetssikringen er på plads på de besøgte partnerskabsskoler.

## Møder og mødeaktiviteter

Derudover afholder alle partnerskabsskoler forskellige former for pædagogiske status-, morgen- eller opfølgingsmøder hvor der tales om hvordan det går på uddannelsen. Der er forskel på organiseringen, formen og indholdet af disse møder partnerskabsskolerne imellem.

EVA's tidligere evalueringer dokumenterer vigtigheden af hyppig mødeaktivitet for at koordinere og dele viden og erfaringer om pædagogisk praksis og for at aflægge status og kigge fremad. En af evalueringerne anbefaler at den interne mødekultur styrkes. Interviewene der ligger til grund for denne evaluering, peger ligeledes på at ikke alle partnerskabsskoler er fuldt tilfredse med deres lokale mødekultur og -planlægning. En lærer tilkendegav fx følgende under interviewet:

*Jeg synes vi bruger utroligt meget tid på mødevirksomhed. Møderne kunne måske organiseres på en anden måde så vi undgår for meget spildtid.*

Der er dog også flere lærere som ikke kan se at mødeaktiviteterne kan tilrettelægges på anden måde end den nuværende.

Det er EVA's vurdering at der på de enkelte partnerskabsskoler afsættes mange ressourcer til forskellige mødeaktiviteter. Mødeaktiviteterne spiller en central rolle i skolernes interne kvalitetssikring og -udvikling. Møderne kan imidlertid også selv gøres til genstand for et kvalitetstjek ved at diskutere spørgsmål som fx: Får vi tilstrækkeligt ud af møderne, giver de valuta for pengene, eller skulle ressourcerne hellere anvendes andetsteds?

---

## EVA anbefaler

- at partnerskabsskolerne styrker bevidstheden om deres interne mødekultur ved kritisk at drøfte de forskellige mødetypers indhold, formål og organisering og deres betydning for den samlede kvalitet af uddannelsen.

---

Formålet med anbefalingen er at partnerskabsskolerne udvikler en god mødekultur og optimerer kvaliteten af de enkelte møder.



## Faciliteter

Næsten alle interviewede uddannelsesledere og lærere udtrykker tilfredshed med skolernes faciliteter. Dette gælder både lokaler og it-udstyr. På en af partnerskabsskolerne har der været problemer med arbejdsforholdene i et undervisningslokale, men dette problem er nu blevet løst efter henvendelse til ledelsen.

På en anden af partnerskabsskolerne oplever lærerne at faciliteterne er utilstrækkelige sammenlignet med de andre partnerskabsskoler. Det drejer sig særligt om lokaler hvis indretning ikke er tilfredsstillende, og hvis udstyr ikke er optimalt set i forhold til elevernes behov for veletablerede fysiske rammer. Der mangler samtidig noget it-udstyr som findes på de andre partnerskabsskoler.

Det er ikke muligt for EVA at vurdere de fysiske faciliteter nærmere på baggrund af den indsamlede dokumentation. Flere af lærerne pegede imidlertid på muligheden for at placere erfagrupperne på de lokale uddannelsessteder frem for på Kursuscenter Brogården for at hente inspiration i de forskellige fysiske rammer og faciliteter der stilles til rådighed på de forskellige uddannelsessteder.



## 4 Opnåede resultater

AspIT har eksisteret i seks år, og uddannelsesmodellen er blevet udbredt til hele landet samtidig med at de første elever fra AspIT i Vejle er dimitteret. Det er derfor muligt at undersøge de foreløbige resultater som de besøgte uddannelsessteder har opnået i forhold til gennemførelse og beskæftigelse.

Kapitlet bygger på deskresearch, faktaark og interview med lærere og ledelse på de fire besøgte partnerskabsskoler, interview med dimittender fra AspIT i Vejle og interview med virksomhedsrepræsentanter. Det indeholder EVA's vurderinger og anbefalinger i tilknytning til de dokumenterede resultater.

### 4.1 Erhvervsmæssige målsætninger

AspIT har fastlagt en række erhvervsmæssige målsætninger for uddannelsen for at sikre, supervisere og dokumentere elevernes erhvervsevne. Målsætningerne fremgår af nedenstående tekstboks.

#### **De erhvervsmæssige målsætninger**

##### **Praktik**

Alle elever gennemfører i løbet af de tre år uddannelsen varer, mindst 24 ugers praktik inden for deres fokuserede talent i en eller flere praktikvirksomheder som ønsker at beskæftige eleven efter endt uddannelse.

##### **Beskæftigelsesgrad**

Efter endt uddannelse skal følgende beskæftigelsesgrad på de afsluttende hold opnås (hvert hold består af fem studerende):

- 6 måneder efter endt uddannelse er tre dimitterede i beskæftigelse.
- 12 måneder efter endt uddannelse er mindst fire dimitterede i beskæftigelse.
- 18 måneder efter endt uddannelse er mindst fire dimitterede i varig beskæftigelse.

##### **Ansættelsesform**

18 måneder efter endt uddannelse er det målet at de dimitterede er ansat som følger:

- En tredjedel af alle er beskæftiget på ordinære vilkår på fuld tid.
- En tredjedel af alle er beskæftiget på ordinære vilkår, men på nedsat tid.
- En tredjedel af alle er beskæftiget med støtte – fleksjob e.l.

Som det fremgår af tekstboksen, er der fastlagt erhvervsmæssige målsætninger inden for tre områder: praktik, beskæftigelsesgrad og ansættelsesform. Målsætningerne for dimittendernes beskæftigelsesgrad ændrer sig gradvist hver 6. måned indtil 18 måneder efter dimissionen. Målsætningerne for dimittendernes ansættelsesform vurderes efter 18 måneder hvor de beskæftigede dimittender forventes at falde inden for en af tre forskellige ansættelsesformer. Det betyder at partnerskabsskolerne har en række præcise retningslinjer for målopfyldelse.

## Praktik

Elevernes praktikforløb kaldes også virksomhedsforlagt undervisning (VFU). Alle de involverede skoler i evalueringen har haft elever i VFU eller skal have det i år. Dog har enkelte elever i København endnu ikke vist sig modne til VFU, bl.a. pga. manglende mødestabilitet. Det er lykkedes alle skoler at finde det nødvendige antal praktikvirksomheder.

## Dimittenders beskæftigelsesgrad

Indtil videre er det kun elever på AspIT i Vejle der er dimitteret fra uddannelsen. Af tabel 2 fremgår dimittendernes nuværende beskæftigelsesgrad.

**Tabel 2<sup>2</sup>**

### Dimittenders beskæftigelse

	Hold 1 (4 dimittender fra sommer 2008)	Hold 2 (5 dimittender fra vinter 2009)	Hold 3 (5 dimittender fra sommer 2009)	Hold 4 (2 dimittender fra vinter 2010)	Hold 5 (4 dimittender fra sommer 2010)
I arbejde	4	3	3	1	1
Begyndt på videre uddannelse	0	1	2	0	1
Uden arbejde	0	0	0	0	1
På pension eller i behandling	0	1	0	1	1

Kilde: Faktaark fra AspIT i Vejle.

Alle dimittender fra hold 1 er i beskæftigelse, og de erhvervmæssige målsætninger for beskæftigelsesgrad opfyldes derfor. Hold 1 er dog det eneste hold der opfylder dette. Tre dimittender fra hhv. hold 2 og hold 3 er i beskæftigelse, mens det kun gælder for én dimittend fra hold 4, så de erhvervmæssige målsætninger for beskæftigelsesgrad er derfor ikke opfyldt for disse hold. Da der endnu ikke er gået 6 måneder siden eleverne fra hold 5 dimitterede, er det for tidligt at undersøge om de erhvervmæssige målsætninger for beskæftigelsesgrad er opfyldt for dette hold.

EVA vurderer på denne baggrund at de erhvervmæssige målsætninger for dimittendernes beskæftigelsesgrad hidtil kun tilnærmelsesvist er blevet opfyldt.

## Dimittenders ansættelsesform

Da de erhvervmæssige målsætninger for dimittendernes ansættelsesform vurderes 18 måneder efter endt uddannelse, er det kun muligt at undersøge om de erhvervmæssige målsætninger for ansættelsesform er opfyldt for hold 1 og hold 2. Tabel 3 viser en oversigt over ansættelsesformen for de beskæftigede dimittender fra disse to hold.

**Tabel 3**

### Dimittenders ansættelsesform

	Hold 1 (4 dimittender i arbejde)	Hold 2 (3 dimittender i arbejde)
Antal beskæftigede på ordinære vilkår på fuld tid	0	0
Antal beskæftigede på ordinære vilkår, men på nedsat tid	1	0
Antal beskæftigede med støtte – fleksjob e.l.	2	3

Kilde: Faktaark fra AspIT i Vejle.

Selvom en af de erhvervmæssige målsætninger er at en tredjedel af alle de beskæftigede er ansat på ordinære vilkår på fuld tid, viser tabel 3 at ingen af de beskæftigede dimittender er ansat

<sup>2</sup> Tallene i tabellen er beregnet ud fra den forudsætning at eleverne er dimitteret efter tre års uddannelse.

på denne vis. Én dimittend er ansat på ordinære vilkår, men dog på nedsat tid. De resterende fem dimittender fra hold 1 og hold 2 er ansat i fleksjob e.l. Ligesom de erhvervmæssige målsætninger for dimittendernes beskæftigelsesgrad er de erhvervmæssige målsætninger for dimittendernes ansættelsesform dermed hidtil kun tilnærmelsesvist blevet opfyldt.

### **Målenes realiserbarhed**

Blandt de interviewede lærere og ledere tegner der sig to forskellige opfattelser af målenes realiserbarhed. Alle repræsentanterne fra styregruppen og uddannelseslederne på nær én udtrykker stor tiltro til at de erhvervmæssige målsætninger kan opfyldes. De er dog enige om at ambitionsniveauet er højt, og at der må ske en revurdering af de erhvervmæssige målsætninger hvis det ikke er muligt at leve op til dem. Projektchefen udtaler fx om de erhvervmæssige målsætninger:

*Hvis ikke de holder – så må vi jo justere målene ned. Vi kalder os verdens første it-uddannelse for unge med autisme, og dvs. vi har næsten ikke noget erfaringsmateriale at læne os op ad. (...) Det er et meget højt mål vi har sat os. Det er meget højt, men jeg tror på det.*

Det er dog ikke alle interviewpersoner der mener at målene er realiserbare. Hovedparten af de interviewede lærere og en af uddannelseslederne deler ikke denne holdning, hvilket begrundes med at elevernes individuelle niveau er meget svingende, og at eleverne på trods af et højt fagligt niveau har vanskeligt ved at forstå sociale omgangsformer og begå sig på en arbejdsplads. Lærernes vurdering er derfor at det vil være svært for selv de fagligt dygtigste elever på AspIT at varetage et fuldtidsarbejde.

Lærerne mener desuden at kompetencecentret bør inddrage den videre uddannelse i de erhvervmæssige målsætninger på lige fod med beskæftigelsesgraden. Om kompetencecentrets erhvervmæssige målsætninger siger en lærer:

*De mangler at regne videregående uddannelse med. (...) Den er lige så vigtig som ordinær beskæftigelse.*

Der er blandt lærerne enighed om at det er en lige så stor succes hvis dimittenderne begynder på videre uddannelse, som hvis de kommer i varig beskæftigelse, men at de erhvervmæssige målsætninger ikke afspejler dette. Af tekstboksen fremgår det at tre dimittender hidtil er begyndt på videre uddannelse. Ifølge lærerne giver AspIT dimittenderne den nødvendige viden og de tilstrækkelige kompetencer til at de kan fortsætte i uddannelsessystemet hvis de har mod på det. Dette bakkes op af en af dimittenderne der er begyndt på en erhvervsakademiuddannelse:

*AspIT har givet mig en faglighed som har gjort det nemmere for mig ovre på datamatikeruddannelsen. Det er i hvert fald noget som jeg stærkt kan anbefale.*

For den pågældende dimittend har AspIT haft stor betydning for den videre uddannelse både gennem opbygningen af faglig viden og kompetencer inden for datamatikerfaget og i forhold til hjælp med at skabe struktur i hverdagen på den nye uddannelse.

Interviewene afspejler at der blandt lærerne er en udbredt holdning om at AspIT i høj grad også skaber mulighed for at dimittenderne kan fortsætte i det almene uddannelsessystem, og at de erhvervmæssige målsætninger derfor bør afspejle dette.

---

## EVA anbefaler

- at AspIT Kompetencecenter indsamler erfaringer fra partnerskabsskolerne i forhold til dimittenders beskæftigelsesgrad og ansættelsesform når elever begynder at dimittere fra de øvrige partnerskabsskoler. På baggrund af dette bør AspIT Kompetencecenter tage initiativ til en kritisk drøftelse af de erhvervsmæssige målsætninger.

- at AspIT Kompetencecenter indsamler viden om hvorvidt dimittender der begynder på videre uddannelse, er i stand til at gennemføre denne, og på baggrund af dette overvejer at tilføje videre uddannelse som målsætning for uddannelsen på lige fod med fx målsætningen om varig beskæftigelse.

---

Formålet med anbefalingerne er at sikre at ledere og lærere på de forskellige uddannelsessteder arbejder med ensartede og realistiske mål og visioner for AspIT, da der på nuværende tidspunkt hersker forskellige opfattelser af om målsætningerne er realiserbare, og da lærerne opfatter videre uddannelse som et målopfyldelseskriterium.

## 4.2 Gennemførelse og frafald

Indtil videre er det kun muligt at undersøge gennemførelsen af AspIT i Vejle, da elever fra de andre partnerskabsskoler endnu ikke er dimitteret. Til gengæld er det muligt at undersøge det foreløbige frafald fra uddannelsen på alle partnerskabsskolerne.

20 elever er siden sommeren 2008 dimitteret fra AspIT i Vejle, hvilket ikke helt lever op til det forventede mål om 5 dimittender pr. hold, dvs. 25 dimittender på nuværende tidspunkt. Blandt de nuværende hold på AspIT i Vejle har der været et frafald på mellem 0 og 5 elever. På det sjette hold var der et forholdsvis stort frafald på 5 elever, hvilket medførte en række ændringer i afklaringsforløbet.

Siden disse ændringer blev implementeret, har AspIT i Vejle haft to hold med et frafald på hhv. to elever og én elev og tre hold uden frafald. Frafaldet er dermed faldet betydeligt efter ændringerne i afklaringsforløbet hvor der især blev sat fokus på elevernes erhvervsevne. Både ledelsen og lærerne på AspIT i Vejle mener derfor at skolen er blevet mere konsekvent og ikke længere optager elever hvor skolen er i tvivl om deres erhvervsevne. Elevernes erhvervsevne vurderes desuden løbende under uddannelsen, og hvis der er indtryk af at en elevs erhvervsevne ikke er tilstrækkelig, ser skolen sig nødsaget til at udskrive denne fra uddannelsen.

De andre partnerskabsskoler har indtil nu kun i mindre grad gjort sig erfaringer med frafald, da de alle kun har haft et frafald på én elev, og i et af tilfældene skiftede eleven til en anden af partnerskabsskolerne. En af de interviewede partnerskabsskoler har også haft tre elever der i perioder eller permanent har skiftet hold.

### Årsager til frafald

Partnerskabsskolerne har et klart overblik over årsagerne til frafald på uddannelsen pga. de tætte relationer mellem lærere og elever på de forholdsvis små hold. Samlet set er årsagerne til frafald på partnerskabsskolerne ensartede. Elever der falder fra uddannelsen, fordeler sig i to hovedgrupper. Den ene hovedgruppe består af elever der har så store personlige problemer grundet deres handicap at de ikke kan gennemføre uddannelsen, mens den anden hovedgruppe består af elever som har valgt at skifte til anden uddannelse. Derudover er der få elever som ikke har haft motivation til at gennemføre uddannelsen.

Det er EVA's vurdering at AspIT i Vejle hidtil ikke har kunnet leve op til forventningen om fem dimittender pr. hold, da der i gennemsnit kun har været fire dimittender pr. hold. Dog viser de foreløbige resultater fra alle partnerskabsskolerne at frafaldet indtil nu har været meget lille, og at der er bred enighed om årsagerne til det frafald der trods alt har været.

EVA vurderer at der blandt partnerskabsskolerne er omfattende viden om årsagerne til frafald, og denne viden kan med fordel anvendes i arbejdet med visitationen og afklaringsforløbet, da det kan være med til at sikre det rette optag af elever.

### 4.3 Resultater i forhold til VFU

I uddannelsesmodellen er der indlagt virksomhedsforlagt undervisning (VFU) som i alt udgør 24 uger. VFU er struktureret sådan at eleverne veksler mellem decideret praktik i virksomheden og undervisning på skolen. Det overordnede formål med praktikforløbet er at sikre at eleven opnår varig beskæftigelse i virksomheden. Målet er desuden at eleven opnår specialiserede kompetencer inden for sit fokuserede talent og indgår i det faglige og sociale miljø på arbejdspladsen.

Forudsætningen for at eleven kan komme i praktik, er at 2. semester og quality assurance 1 og væksthuset på 3. semester er gennemført. I væksthuset arbejdes der med elevernes individuelle læring og fokuserede talent. Dernæst modtager eleven VFU i et eller flere moduler på 3.-6. semester. AspIT i Vejle har haft adskillige hold i VFU, men de andre partnerskabsskoler er efterhånden også begyndt at sende elever i praktik og følger derfor samme model for VFU.

#### Opnåelse og fastholdelse af praktikpladser

Det er partnerskabsskolerne selv der er ansvarlige for at finde det nødvendige antal virksomheder til at varetage VFU. Det skyldes ifølge en repræsentant fra styregruppen at

*det er en forudsætning at den der kommer ud og skal formidle en kontakt, kender eleven, uddannelsen og virksomheden.*

Erfaringer fra Vejle har vist at det kræver et stort kendskab til såvel den enkelte virksomhed som den enkelte elev at sikre både opnåelsen og fastholdelsen af praktikpladser. Det handler derfor i høj grad om at finde den perfekte match mellem de opgaver virksomheden skal have løst, og elevens kompetencer.

På de enkelte partnerskabsskoler er der en eller to lærere der fungerer som virksomhedskonsulenter og dermed er ansvarlige for kontakten til praktikvirksomhederne. Det betyder at lærerne tager kontakt til nye virksomheder med henblik på samarbejde og sørger for løbende kontakt med og besøg på virksomhederne før, under og efter praktikforløbet. Arbejdet med at opnå og fastholde praktikpladser er derfor lokalt forankret og individuelt tilrettelagt på partnerskabsskolerne.

Kompetencecentret forsøger at understøtte partnerskabsskolernes arbejde ved at tilbyde at skolerne kan erfaringsudveksle med virksomhedskonsulenten i Vejle som har flere års erfaring inden for området. Han er desuden ankermand på erfargruppen med virksomhedskonsulenterne hvor der udveksles gode og dårlige erfaringer med VFU blandt skolerne.

Hidtil er det lykkedes alle partnerskabsskoler at finde det nødvendige antal praktikvirksomheder. Af interviewene med ledere og lærere fremgik det at arbejdet med at skaffe praktikpladser går godt på trods af at der har været visse betænkeligheder. En uddannelsesleder udtaler fx:

*(...) vi er faktisk enormt kræsne. Det skal være en praktikplads der passer både fagligt og personligt til eleverne så det tager noget tid. Men vi blev faktisk positivt overraskede, for det er jo nedgangstider. Det går faktisk rigtig godt.*

I interviewene blev der udtrykt enighed om at arbejdet med at finde og fastholde praktikpladser er omfangsrigt, men lykkes hvis man bruger tilstrækkelige ressourcer på det. Det fremgår at partnerskabsskolerne har udpeget deres virksomhedskonsulenter med stor omhu, da det er vigtigt at de har stor erfaring med arbejdsmarkedet.

Det er EVA's indtryk at virksomhedskonsulenterne på forskellig vis formår at skabe de nødvendige kontakter til virksomhederne i lokalområdet. I interview med ledere og lærere betegnes det imidlertid som en stor opgave at finde gode matches mellem elever og virksomheder. Det er dog EVA's vurdering at virksomhedskonsulenterne løbende arbejder på at finde nye områder på ar-

bejdsmarkedet hvor det er relevant at bruge praktikanter fra AspIT, også selvom finanskrisen har vanskeliggjort arbejdet.

### **Organisering af VFU**

Praktikforløbet tilrettelægges individuelt i forhold til den enkelte elev så periodernes længde og arbejdets omfang i virksomheden og på skolen varierer fra elev til elev. Når eleverne vender tilbage til skolen, modtager de undervisning i væksthuset og får derigennem mulighed for at afprøve deres faglige og personlige kvalifikationer og kompetencer med henblik på endelig fastsættelse af den enkelte elevs fokuserede talent. Hensigten er at eleverne i væksthuset kan arbejde med de individuelle faglige og personlige udfordringer de møder i VFU.

Interviewene med lærere og virksomheder viser dog uoverensstemmelse om nødvendigheden af væksthuses funktion. Ifølge lærerne er VFU en måde hvorpå eleverne forsigtigt skubbes ud af trygheden på skolen for at udfordre deres erhvervsevner. En lærer forklarede i interviewet:

*Fordelen ved praktik er jo at vi hhv. kan skubbe elever ud og trække dem tilbage. Det er meget individuelt hvordan behovet er. Det mest udprægede er faktisk at de gerne vil beholde dem derude, og det er jo gode tegn.*

Lærerne ser det som en klar fordel at væksthuset har mulighed for at give eleverne yderligere kompetencer som de mangler, inden for en række specifikke områder. Nogle af virksomhedsrepræsentanterne udtrykker omvendt at de ønsker at påtage sig al faglig undervisning af praktikanter. Det skyldes ifølge en virksomhedsrepræsentant at:

*(...) AspIT ikke vil kunne supplere med ret meget fagligt i forhold til vores virksomhed, andet end noget generel viden som for vores nuværende praktikants vedkommende ville være fuldkommen irrelevant. De vil ikke kunne bidrage med de mere specifikke ting som vil være brugbare for os. Så det vil være fordelagtigt for os hvis vi aftaler at det er os der tager os af den del af undervisningen.*

Hvis virksomhederne selv påtager sig den faglige undervisning i praktikforløbet, vil det ifølge nogle af de interviewede virksomhedsrepræsentanter øge mulighederne for varig ansættelse, da virksomhederne dermed selv har mulighed for at præge praktikantens kompetencer. I visse tilfælde er det også blevet tilrettelagt sådan at virksomhederne varetager den faglige undervisning.

På baggrund af interviewene med ledere, lærere og virksomheder er det EVA's vurdering at der i visse tilfælde er modsatrettede meninger om hvem der bør varetage den faglige undervisning i praktikforløbet. I disse tilfælde har det dog resulteret i en dialog mellem partnerskabsskolen og virksomheden hvor parterne indbyrdes har fundet en løsning der tilgodeser begge behov.

---

### **EVA anbefaler**

- at AspIT Kompetencecenter drøfter organiseringen af VFU og væksthuset og vekselvirkningen mellem disse.

---

Formålet med anbefalingen er at AspIT Kompetencecenter får afklaret om der bør være en fælles struktur for alle elever i VFU som fastlægger at alle skal deltage i væksthuses undervisning, eller om det bedste resultat opnås ved en individuel tilpasning af VFU som kan betyde at nogle elever ikke deltager i væksthuses undervisning i den periode.

### **Dimittendernes oplevelse af VFU**

De interviewede dimittender er alle enige om at de har lært noget af deres praktikophold. For nogle var forløbet en stor udfordring – i visse tilfælde så stor at de måtte skifte praktikvirksomhed. Det skyldtes bl.a. at kontormiljøet var for omfattende til at praktikanten kunne trives der. Andre dimittender havde så positive oplevelser i forbindelse med deres praktikforløb at de siden er blevet ansat i den pågældende virksomhed.



Af interviewene med dimittenderne fremgik det at eleverne i løbet af VFU udvikler sig på to niveauer: det faglige niveau og det personlige niveau. Fagligt oplevede eleverne at de fik betydeligt mere viden. En dimittend fortæller om sit praktikophold:

*I praktikken kom jeg meget dybere ned i hvordan det hele fungerer. På skolen kunne jeg udvikle programmer på kort tid. I virksomhederne tager det måneder at lave, og man lærer derfor at håndtere større projekter lidt bedre. Man bliver bedre til opgavestyring og kommunikation mellem afdelinger osv.*

Dimittenderne oplevede at den generelle viden de havde opnået på skolen, i høj grad blev videreudviklet i VFU hvor de arbejdede med opgaver inden for deres fokuserede talent. Samtidig følte hovedparten af de interviewede dimittender at de i praktikken i høj grad kunne bruge de kompetencer som de havde udviklet på skolen. Netop oplevelsen af at kunne videreudvikle opnåede kompetencer var for de fleste det bedste ved at være i praktik.

De interviewede dimittender gav udtryk for at de på det personlige plan opnåede en større forståelse af hvordan en arbejdsplads fungerer, hvilket er i overensstemmelse med praktikforløbets formål. For nogle var det en stor udfordring at skulle lære nye mennesker at kende, mens det for andre var en udfordring at overskue mængden af opgaver. Men dimittenderne mener alle at de fik den hjælp de havde brug for. Flere benyttede deres praktikvejleder i starten af praktikperioden, men efter et stykke tid fandt de det ikke længere nødvendigt. I det hele taget oplevede dimittenderne at det i høj grad var muligt at få hjælp hvis der var behov for det.

Dimittenderne har samlet set været glade for at være i praktik og udtrykker i høj grad at de har lært en masse. Både AspIT og de enkelte virksomheder har levet op til de krav og forventninger dimittenderne havde i forbindelse med deres praktikforløb. De udfordringer som dimittenderne oplevede i praktikperioden, fx i forhold til arbejdsopgaver og kontormiljø, hjalp både virksomheden og AspIT dem med at løse.

Det er EVA's vurdering at de interviewede dimittender samlet set oplever at deres praktikforløb på uddannelsen har været yderst udbytterigt, og at der på fin vis er blevet taget hånd om både de faglige og de personlige udfordringer praktikanterne mødte undervejs.

### **Praktikvirksomhedernes motivation og behov for at tage imod praktikanter fra AspIT**

Virksomhedsrepræsentanterne nævner særligt tre årsager til deres motivation og behov for at tage imod en praktikant fra AspIT: socialt ansvar, faglig mulighed og økonomisk mulighed.

Flere af virksomhedsrepræsentanterne fremhæver virksomhedens sociale ansvar i forhold til at tage imod praktikanter fra AspIT. Flere af virksomhederne har vedtaget en eller flere politikker om at skabe plads til alle på arbejdsmarkedet og derfor tage socialt ansvar og tilbyde arbejde til mennesker der måske ellers ikke ville blive inkluderet på arbejdsmarkedet. Samarbejdet med AspIT er en måde at leve op til disse politikker på.

De fleste af virksomhederne er også motiverede for at tage imod en praktikant fra AspIT fordi de har en række opgaver der er svære at få løst af det øvrige personale. En virksomhedsrepræsentant fortæller:

*Vi har nogle testopgaver som godt kan være lidt trivielle, og så ville vi prøve at se om nogen fra AspIT kunne være interesseret i at løse dem.*

Flere af virksomhederne ser det derfor som en faglig mulighed at indgå i et samarbejde med AspIT, da de derved kan få løst en række opgaver som ellers ikke ville blive løst.

Nogle virksomheder anser det også som en økonomisk mulighed at tage imod en praktikant fra AspIT, da det derved er billigere at få løst en række opgaver. Det er dog i højere grad det sociale ansvar og muligheden for at få løst nogle faglige opgaver der fremhæves som motiverende faktorer.

Af interviewene med virksomhedsrepræsentanterne fremgik det at behovet for at tage imod praktikanter fra AspIT særligt knytter sig til løsningen af opgaver som virksomhederne har brug for at få løst. Virksomhedsrepræsentanterne udtrykker dog også at det krævede en række overvejelser inden de sagde ja til et samarbejde med AspIT. Disse overvejelser gik særligt på om virksomheden kunne tilbyde det der var brug for i forhold til både opgaverne og rammerne på arbejdspladsen.

### **Virksomhedernes erfaringer med praktikanter fra AspIT**

Virksomhedsrepræsentanterne udtrykker alle at de har haft et godt forløb med praktikanterne, og de virksomheder som ikke efterfølgende har ansat en dimittend fra AspIT, overvejer at gøre det. Virksomhedsrepræsentanterne udtrykker dog også at det har krævet en række ressourcer at tage imod en praktikant fra AspIT, men at det ikke har været mere omfattende end ved ansættelsen af en ny medarbejder. Alle vurderer at de krav der stilles til dem som praktikvirksomhed om vejledning og arbejdsforhold, er yderst rimelige.

Interviewene med virksomhedsrepræsentanterne viser blandede oplevelser af samarbejdet med AspIT. Nogle virksomheder har haft et godt samarbejde med en god dialog med de ansatte fra AspIT. En virksomhedsrepræsentant siger om dette:

*Jeg synes det har været rigtig godt. De har taget sig af deres elever på en god måde og også haft en god indgangsvinkel til erhvervslivet. Så de udfylder linket mellem elever og virksomheder rigtig godt. Også al opfølgning har været god.*

Andre virksomhedsrepræsentanter har dog en noget anderledes opfattelse af samarbejdet med AspIT, da de har savnet en bedre kontakt til de ansatte fra AspIT. En har oplevet at det i høj grad var virksomheden selv der måtte tage kontakt til AspIT, men efterhånden er problemerne blevet løst ved at virksomheden tilkendegav at de savnede en bedre kommunikation, og ved at virksomheden efterhånden har fået et bedre kendskab til uddannelsen. En enkelt dimittend har dog også savnet flere informationer fra AspIT under praktikforløbet, da der løbende var tvivl om hvor længe praktikanten skulle være i virksomheden, og hvornår praktikanten skulle tilbage til skolen og modtage undervisning i væksthuset.

En virksomhed efterlyser hjælp til at håndtere praktikanternes handicap:

*Vi kunne godt bruge noget støtte til at håndtere deres handicap. Det er deres handicap der gør at de har svært ved at indgå på en arbejdsplads og fx håndtere samarbejde. Det er ikke deres faglige kvalifikationer.*

Virksomheden efterlyser et bindeled mellem AspIT og virksomheden som kan hjælpe praktikanten med de udfordringer som Aspergers syndrom giver på arbejdspladsen. Virksomhedsrepræsentanten påpeger at det bør være en ekstern person der udfylder funktionen som bindeled, da praktikanten med nogle måneders mellemrum skifter arbejdsgruppe, og viden derfor ville gå tabt hvis det var en medarbejder fra virksomheden der skulle hjælpe praktikanten med at løse udfordringerne på arbejdspladsen.

Blandt virksomhedsrepræsentanterne er der altså forskellige opfattelser af samarbejdet med AspIT. Det er EVA's vurdering at dette afspejler den individuelle karakter som hvert enkelt praktikforløb har. Der er dog ingen virksomheder som udtrykker at kontakten til og samarbejdet med AspIT har været for omfattende, hvilket vidner om vigtigheden af god og udbredt kommunikation mellem parterne.

Alle virksomhedsrepræsentanterne udtrykker at de har været meget tilfredse med praktikanternes faglige kompetencer, og at praktikanterne i høj grad har været i stand til at løse de opgaver virksomheden har stillet dem. Hovedparten af virksomhedsrepræsentanterne mener også at praktikanternes erhvervsforståelse har været tilfredsstillende, mens nogle mener at man fra AspIT's side kunne forsøge at arbejde mere med elevernes erhvervsforståelse. Dog er det virksomhedsrepræsentanternes opfattelse at praktikanternes erhvervsforståelse vil være forskellig, ligegyldigt hvor

meget der arbejdes med den, fordi der er forskel på praktikanterne. Men for virksomhederne er en god erhvervsforståelse hos medarbejderne altid at foretrække.

Virksomhedsrepræsentanterne mener alle at det samlet set har været en succes at have en praktikant fra AspIT. En siger fx:

*Jeg synes generelt det er en succes. Jeg synes virkelig det er en succes. Jeg synes det er fantastisk at man kan tage nogle mennesker der ellers vil ende på førtidspension, og få dem ud i et arbejde, og at de kan hjælpe med at løse nogle opgaver på arbejdsmarkedet som ellers ville være svære at få løst med ordinær arbejdskraft.*

Flere virksomhedsrepræsentanter udtrykker at det har været meningsfyldt at tage imod en praktikant fra AspIT, og at den skepsis der var blandt visse af virksomhedernes medarbejdere i begyndelsen, hurtigt forsvandt. Hovedparten af virksomhedsrepræsentanterne har oplevet at praktikanterne er blevet integreret i virksomheden og har indgået socialt og fagligt på lige fod med medarbejderne.

Det er EVA's vurdering at virksomhedsrepræsentanterne er meget positive over for AspIT og synes det er en vigtig uddannelse på trods af de udfordringer nogle virksomheder har haft i forhold til at tilrettelægge et ideelt praktikforløb og skabe en god kommunikation med de ansatte fra AspIT.

---

### **EVA anbefaler**

- at AspIT Kompetencecenter på baggrund af en erfaringsudveksling drøfter hvordan god og tilstrækkelig kommunikation med virksomhederne kan sikres under praktikforløb.

---

Formålet med anbefalingen er at sikre at både virksomheder og dimittender oplever en tilfredsstillende kommunikation med AspIT under VFU.

### **Mentorordningen**

AspIT tilbyder et mentorkursus til de virksomheder der tager imod en praktikant fra uddannelsen. Udvalgte medarbejdere på virksomheden får dermed mulighed for at deltage i et kursus som har til formål at give indsigt i hvad der kendetegner en person med Aspergers syndrom, og hvilke hensyn virksomheden bør tage for at opnå det bedst mulige praktikforløb for alle parter. Mentorkurset giver desuden medarbejderne mulighed for at møde repræsentanter for andre virksomheder og derigennem udveksle erfaringer.

Af interviewene med virksomhedsrepræsentanterne fremgår det at virksomhederne er blevet tilbudt at deltage i mentorordningen, men at kun omkring halvdelen af de interviewede virksomheder har taget imod tilbuddet. De virksomhedsrepræsentanter der ikke har deltaget i mentorordningen, understreger at der bestemt er lyst og vilje til at deltage, men at det ikke har været muligt pga. manglende tid og ressourcer.

De interviewede virksomhedsrepræsentanter som har deltaget i mentorordningen, har blandede oplevelser af ordningen. En virksomhedsrepræsentant synes det var et udmærket kursus der gav vigtige informationer og brugbar viden om betydningen af Aspergers syndrom, mens en anden mener at virksomheden kunne have klaret sig fint uden mentorordningen.

Det er EVA's vurdering at virksomhedernes deltagelse i og opfattelse af mentorordningen er præget af i hvor høj grad virksomhedsrepræsentanterne kender til Aspergers syndrom i forvejen, og af hvordan praktikopholdet forløber. Af interviewene med virksomhedsrepræsentanterne fremgår det at i de tilfælde hvor virksomhederne har haft et vellykket forløb med en praktikant, har behovet for at deltage i en mentorordning været temmelig begrænset, mens de virksomheder der har haft et udfordringsfyldt praktikforløb, er mere skeptiske over for mentorordningen og ønsker mere viden om hvordan de håndterer praktikanter med Aspergers syndrom.

## Udfordringer for VFU

På trods af at de interviewede partnerskabsskoler oplever at arbejdet med at finde det nødvendige antal praktikvirksomheder går godt, fremgår det dog af interviewene med ledere, lærere og virksomheder at der er visse udfordringer for VFU. En af disse udfordringer er ifølge lærerne at arbejdet med at finde praktikpladser er konjunkturbestemt. Perioder med økonomisk lavkonjunktur kan have store konsekvenser for virksomhederne og kan dermed forringe deres overskud til og mulighed for at tage imod praktikanter. På trods af dette har det dog ifølge en af de adspurgte virksomhedskonsulenter været lettere for AspIT end for de øvrige uddannelser på handelsskolerne at finde praktikvirksomheder i forbindelse med finanskrisen i 2009 og 2010. Alligevel ansøger virksomhedskonsulenterne perioder med lavkonjunktur på det finansielle marked som problemfyldte for en uddannelse som AspIT der er afhængig af en tæt kontakt til og et godt samarbejde med virksomheder.

Ifølge nogle af de adspurgte virksomhedsrepræsentanter kan det være fordelagtigt for AspIT at tale til virksomhedernes sociale ansvar når der skal etableres samarbejdskontakt til nye virksomheder. Samtidig mener de interviewede virksomhedskonsulenter at kendskabet til AspIT bør udvides. Deres indtryk er at det kan være med til at øge mulighederne for at virksomheder vil tage imod praktikanter fra AspIT hvis der er større kendskab til uddannelsen i erhvervslivet, og hvis virksomhederne ser samarbejdet som en mulighed for at udvise socialt ansvar på arbejdsmarkedet.

Interviewene med virksomhedskonsulenterne viser to forskellige opfattelser af betydningen af praktikanternes Aspergers syndrom. Nogle af de interviewede virksomhedskonsulenter mener at AspIT bør nedtone betydningen af praktikanternes Aspergers syndrom, mens andre mener at AspIT i særlig grad bør oplyse om at Aspergers syndrom er et handicap der i høj grad påvirker eleverne. Disse forskellige opfattelser kan skyldes at virksomhederne har haft forskellige praktikanter, men ikke desto mindre viser de AspIT's udfordring i arbejdet med at forklare betydningen af Aspergers syndrom for virksomhederne. Det kan være vanskeligt for AspIT at oplyse om betydningen af Aspergers syndrom på en sådan måde at virksomhederne bliver klædt ordentligt på til at tage imod en praktikant uden at de dermed skræmmes væk fordi det virker uoverskueligt i forhold til deres ressourceforbrug.

På baggrund af interviewene med virksomhederne vurderer EVA at det er en udfordring for AspIT at sikre at virksomhederne oplever at de i tilstrækkelig grad bliver oplyst om betydningen af Aspergers syndrom i forhold til elevernes erhvervsevne.

---

## EVA anbefaler

- at AspIT Kompetencecenter udvikler informationsmateriale målrettet mod virksomhederne om Aspergers syndrom og dets betydning i forhold til elevernes erhvervsevne. Materialet skal selvfølgelig suppleres med individuelle betragtninger over den enkelte elev.

---

Formålet med anbefalingen er at sikre virksomhederne et tilstrækkeligt videngrundlag at handle ud fra i forbindelse med praktikforløb og ansættelse.

## 4.4 Resultater i forhold til dimittendernes beskæftigelse

Som nævnt er 20 elever indtil videre dimitteret fra AspIT i Vejle, og på nuværende tidspunkt er 12 af dem i arbejde, jf. tabel 2 og 3. Alle de beskæftigede dimittender er enten ansat på ordinære vilkår, men på nedsat tid, eller i fleksjob e.l. Dimittenderne er ansat i mange forskellige typer af virksomheder som fx skoler, virksomheder i servicebranchen og deciderede it-virksomheder.

### Dimittendernes oplevelse af beskæftigelsen

Alle de interviewede dimittender udtrykker stor glæde ved deres arbejde. En af de interviewede dimittender har valgt at læse videre efter AspIT og er glad for den beslutning og de udfordringer studiet giver ham. De interviewede dimittender som er i beskæftigelse, arbejder alle på nedsat

tid, dvs. 24-30 timer om ugen. De er dog alle glade for at de ikke arbejder flere timer om ugen. Som en beskæftiget dimittend siger:

*Som det er nu, er jeg tilbøjelig til gerne at ville have færre timer. Det er meget hårdt psykisk, det jeg laver nu.*

Selvom det er hårdt at være i fast arbejde, sætter alle de interviewede dimittender stor pris på det og oplever at de trives på deres arbejdsplads. De interviewede dimittender giver også udtryk for at de er tilfredse med indholdet af deres arbejdsopgaver. De oplever at virksomheden har taget godt imod dem, og at de efterhånden er blevet godt integreret på arbejdspladsen. De oplever desuden at virksomheden har taget hensyn til deres behov i forbindelse med de fysiske rammer på arbejdspladsen, som fx at sidde på et kontor med få medarbejdere. Desuden var mængden af opgaver i starten af ansættelsesperioden begrænset så dimittenderne kunne vænne sig til opgaverne.

De interviewede dimittender mener at AspIT har givet dem en række muligheder som de ikke oplevede at kunne opnå før de startede på uddannelsen. En beskæftiget dimittend udtaler:

*Jeg tror ikke jeg kunne have fået det her job uden AspIT-uddannelsen. Det har givet mulighed for at jeg kan komme ind nogle steder hvor jeg ikke kunne komme ind før.*

Det er EVA's vurdering at AspIT har særlig betydning for dimittenderne, da det af interviewene fremgår at uddannelsen har givet dem muligheder som de ellers ikke ville have fået. Selvom dimittenderne giver udtryk for at det til tider er hårdt at være en del af en arbejdsplads, og ikke har ønske om flere ugentlige arbejdstimer, så giver arbejdet tilfredsstillelse og indhold i dimittendernes liv, hvilket de sætter stor pris på.

### **Virksomhedernes motivation og behov for at ansætte dimittender fra AspIT**

Virksomhedernes motivation for at ansætte en dimittend fra AspIT kan samlet set kategoriseres i to grupper: muligheden for at få løst faglige opgaver og oplevelsen af at tage et socialt ansvar. Virksomhedernes motivation for at ansætte en dimittend minder derfor i høj grad om deres motivation for at tage imod en praktikant, hvilket rapporten har behandlet i det foregående afsnit.

Før en dimittend bliver ansat i en virksomhed, har denne været i praktik i virksomheden. I de tilfælde hvor en virksomhed ikke ansætter en dimittend som har været praktikant i virksomheden, tilrettelægges i overensstemmelse med kommunen et ekstra praktikforløb for dimittenden i den nye virksomhed. Dette praktikforløb fungerer dermed som en forlængelse af uddannelsen.

Det kendskab som virksomheden har fået til dimittenden under praktikforløbet, er ifølge virksomhedsrepræsentanterne essentielt for en videre ansættelse. Det skyldes at medarbejderne i virksomheden dermed kender dimittenden og ved hvilke opgaver denne er i stand til at udføre for virksomheden. En virksomhedsrepræsentant fortæller fx:

*Vi var kommet til at kende vores praktikant rigtig godt, og han var inde i rigtig mange af vores arbejdsopgaver og rutiner, så det var forholdsvis let at gå fra den ene fase til den anden.*

En stærk motivationsfaktor for at ansætte en dimittend fra AspIT er dermed at virksomheden ved at dimittenden kan bidrage til at løse en række konkrete opgaver. Dimittenden er ofte ansat til at varetage it-opgaver der kan være svære at få løst af andre medarbejdere fordi opgaverne har tendens til at være rutineprægede. Denne motivationsfaktor stemmer i høj grad overens med virksomhedernes motivation for at tage imod praktikanter.

Samtidig ser flere af virksomhederne det som en del af en samfundsmæssig opgave at ansætte en dimittend fra AspIT, idet de dermed kan være med til at sikre et menneske et meningsfyldt liv.

## **Virksomhedernes erfaringer med ansatte dimittender**

Repræsentanterne for de virksomheder der har ansat en dimittend fra AspIT, udtrykker alle at de synes AspIT er en succes, og at de er glade for at have en dimittend fra AspIT ansat. En af fordelene ved at ansætte en tidligere praktikant i virksomheden er at dimittenden i højere grad kender sine opgaver og gradvist bliver bedre til at stille spørgsmål til sine arbejdsopgaver. Dermed oplever virksomhederne at opgaverne ikke længere behøver være så konkrete som i praktikperioden, da dimittenden arbejder mere selvstændigt.

Repræsentanterne for virksomhederne er alle meget tilfredse med dimittendernes it-faglige kundskaber. En virksomhedsrepræsentant udtaler dog at der har været brug for efteruddannelse, men at det altid er tilfældet med nye medarbejdere. Flertallet af repræsentanterne for de virksomheder der har haft dimittender ansat, er også tilfredse med dimittendernes virksomhedsforståelse og evne til at indgå på en arbejdsplads.

## **Udfordringer i forbindelse med beskæftigelsen af dimittender fra AspIT**

Virksomhedsrepræsentanterne synes alle at de har haft et godt samarbejde med AspIT, da AspIT på tilfredsstillende vis udfylder funktionen som bindeled mellem elev og virksomhed. Repræsentanterne fra de virksomheder der har haft dimittender ansat, peger dog på nogle udfordringer i forhold til beskæftigelsen af dimittender fra AspIT. En virksomhed har fx oplevet en barriere i forhold til kommunen, da dimittenden som virksomheden ville ansætte, havde problemer med at blive godkendt til fleksjob.

Interviewene med virksomhedsrepræsentanterne viser at en mere udbredt udfordring i forbindelse med ansættelsen af dimittender fra AspIT er en manglende opfølgning på dimittenderne. Nogle af repræsentanterne for virksomhederne savner denne opfølgning fra AspIT's side for at sikre dimittendernes fortsatte ansættelse. Det er virksomhedsrepræsentanternes opfattelse at dimittenderne har en tendens til at forblive på det samme stadie i deres arbejdsudvikling, og at virksomhederne derfor har brug for støtte til at sikre at dimittenderne fortsat udvikler sig og kan forblive attraktive for arbejdsmarkedet. En svaghed i dimittendernes uddannelse er at de uddannes meget specifikt mod en virksomhed, hvilket gør dem sårbare over for ændrede vilkår på arbejdspladsen, konkurer, markedsændringer mv. Virksomhedsrepræsentanterne ser derfor en opfølgning på og videre udvikling af dimittendernes kompetencer som en mulighed for at imødekomme denne sårbarhed.

EVA vurderer at det vil være fordelagtigt for dimittenderne hvis AspIT løbende foretager en opfølgning på dimittendernes beskæftigelsesgrad og ansættelsesform for at understøtte dels dimittenderne og deres videre faglige og personlige udvikling, dels virksomhederne i forbindelse med udfordringerne ved at have en dimittend fra AspIT ansat. En sådan opfølgning vil muligvis også kunne hjælpe AspIT til i højere grad at opfylde de erhvervs-mæssige målsætninger.

---

## **EVA anbefaler**

- at AspIT Kompetencecenter overvejer at foretage en mere systematisk opfølgning på dimittendernes arbejdssituation i forhold til ansættelsesform, kompetenceudvikling og udfordringer på arbejdspladsen i samarbejde med virksomhederne.

---

Formålet med anbefalingen er sikre et fortsat fokus på dimittendernes kompetenceudvikling og fastholdelse på arbejdsmarkedet.

# Appendiks A

## Oversigt over rapportens samlede anbefalinger

Dette appendiks indeholder en oversigt over rapportens samlede anbefalinger. Oversigten følger kronologien i rapporten.

- EVA anbefaler at der både lokalt på udbudsstederne og centralt i kompetencecentret tages initiativ til en udspecificering og tydeliggørelse af uddannelsens grundlæggende værdier.
- EVA anbefaler at der både lokalt på udbudsstederne og centralt i kompetencecentret tages initiativ til en kritisk drøftelse af hvad det udspecificerede værdigrundlag betyder for uddannelsens tilrettelæggelse og målsætninger.
- EVA anbefaler at AspIT Kompetencecenter tager initiativ til en kritisk drøftelse af hvor specialiseret uddannelsen må blive for den enkelte elev, set i lyset af den sårbarhed specialiseringen kan føre med sig på et arbejdsmarked i forandring.
- EVA anbefaler at kriterier der indgår i vurderingen af om den enkelte ansøger kan indstilles til afklaringsforløb og AspIT, ekspliciteres i visitationsskema og i beskrivelsen af afklaringsforløb.
- EVA anbefaler at AspIT Kompetencecenter fremskynder arbejdet med at justere og opdatere modulbeskrivelserne fagligt og didaktisk. Det bør fremgå af alle opdaterede modulbeskrivelser hvilke erhvervsrettede kompetencer modulet sigter mod at udvikle.
- EVA anbefaler at styregruppen udarbejder et skriftligt kommissorium for de nedsatte erfagrupper der udspecificerer hvilken rolle grupperne har i forhold til videndeling, produktudvikling, rådgivning af AspIT Kompetencecenter mv.
- EVA anbefaler at AspIT Kompetencecenter systematisk afdækker lærernes behov for efteruddannelse på tværs af uddannelsesstederne – evt. baseret på lokale medarbejderudviklingssamtaler (MUS) – og så vidt muligt forsøger at imødekomme disse behov i form af efteruddannelsstilbud.
- EVA anbefaler at partnerskabsskolerne regelmæssigt holder MUS hvor der ved den første samtale lægges en plan for den enkelte lærers kompetenceudvikling og ved efterfølgende samtaler følges op på planen.
- EVA anbefaler at AspIT Kompetencecenter indsamler partnerskabsskolernes erfaringer med specialpædagogisk supervision med henblik på at afdække muligheder og udfordringer i de forskellige udformninger af supervision.
- EVA anbefaler at partnerskabsskolerne styrker bevidstheden om deres interne mødekultur ved kritisk at drøfte de forskellige mødetypers indhold, formål og organisering og deres betydning for den samlede kvalitet af uddannelsen.
- EVA anbefaler at AspIT Kompetencecenter indsamler erfaringer fra partnerskabsskolerne i forhold til dimittenders beskæftigelsesgrad og ansættelsesform når elever begynder at dimittere fra de øvrige partnerskabsskoler. På baggrund af dette bør AspIT Kompetencecenter tage initiativ til en kritisk drøftelse af de erhvervmæssige målsætninger.

- EVA anbefaler at AspIT Kompetencecenter indsamler viden om hvorvidt dimittender der begynder på videre uddannelse, er i stand til at gennemføre uddannelsen, og på baggrund af dette overvejer at tilføje videre uddannelse som målsætning for uddannelsen på lige fod med fx målsætningen om varig beskæftigelse.
- EVA anbefaler at AspIT Kompetencecenter drøfter organiseringen af VFU og væksthuset og vekselvirkningen mellem disse.
- EVA anbefaler at AspIT Kompetencecenter på baggrund af en erfaringsudveksling drøfter hvordan god og tilstrækkelig kommunikation med virksomhederne kan sikres under praktikforløb.
- EVA anbefaler at AspIT Kompetencecenter udvikler informationsmateriale målrettet mod virksomhederne om Aspergers syndrom og dets betydning i forhold til elevernes erhvervsevne. Materialet skal selvfølgelig suppleres med individuelle betragtninger over den enkelte elev.
- EVA anbefaler at AspIT Kompetencecenter overvejer at foretage en mere systematisk opfølgning på dimittendernes arbejdssituation i forhold til ansættelsesform, kompetenceudvikling og udfordringer på arbejdspladsen i samarbejde med virksomhederne.



# Appendiks B

## Projektbeskrivelse

### Evaluering af AspIT, 2010

Denne projektbeskrivelse er udarbejdet af Danmarks Evalueringsinstitut, EVA, til evalueringen af AspIT-projektet. Opgaven er rekvireret af AspIT gennem projektchef Ole Bay Jensen.

### Kort om AspIT

Projekt AspIT begyndte på Vejle Handelsskole i 2005 som et treårigt forsøg med udvikling af en uddannelsesmodel for en erhvervsrettet it-uddannelse for unge med ASF-syndrom, herunder Aspergers syndrom, der interesserer sig for it. Uddannelsen tænkes som en erhvervsrettet, fleksibelt og individuelt opbygget ungdomsuddannelse der berettiger til SU. Uddannelsen har et særligt fokus på at udvikle de unges personlige og sociale kompetencer sideløbende med de it-faglige kompetencer.

Efter den første projektperiode hvor det lykkedes at udvikle den pædagogiske metode, startede projektet en ny periode, 1. januar 2008 – 31. december 2009, med det formål at konsolidere initiativet og udvikle en uddannelse som kan udbydes som et nationalt tilbud til målgruppen. I den forbindelse oprettes der AspIT-uddannelser på andre erhvervsskoler i Danmark, og man har oprettet AspIT Kompetencecenter med det formål at tilbyde uddannelsen efter en landsdækkende og ensartet uddannelsesmodel. Kompetencecenteret er dannet som en forening hvor alle skoler der udbyder uddannelsen, skal melde sig ind.

Ved udgangen af 2010 findes AspIT i København, Odense, Rønne, Esbjerg, Vejle, Skive, Århus og Aalborg. Status er som følger på de skoler der har deltaget i undersøgelsen:

- Vejle Handelsskole har 6 hold og har i alt 37 elever.
- Teknisk Erhvervsskole Center i København (TEC) har 3 hold og har i alt 20 elever.
- TietgenSkolen i Odense har oprettet 4 hold og har 19 elever.
- Skive Handelsskole har oprettet 4 hold og har 26 elever.

Projektet finansieres til udgangen af 2010 til dels af Undervisningsministeriet via satspuljemidler og til dels af de involverede kommuner inden for rammen af loven om særlig tilrettelagt uddannelse for unge med særlige behov (STU).

Ifølge projektansøgningen skal der løbende gennemføres evalueringer af projektets forløb. Styregruppen har valgt at Danmarks Evalueringsinstitut, EVA, skal forestå de årlige evalueringer. I løbet af den første projektperiode har EVA gennemført i alt tre evalueringer i 2006, 2007 og 2008. Denne evaluering er den første i den nye projektperiode og afdækker status medio 2010.

### Formål med evalueringen

Projektet der skal evalueres, er et udviklingsprojekt hvor uddannelsesmodellen som har kørt med gode resultater på lokalt niveau i Vejle, nu udbydes som et nationalt tilbud. Samtidig er de første elever fra AspIT i Vejle dimitteret. Indeværende evaluering fokuserer på to hovedområder. Den skal belyse og vurdere:

- 1 AspIT Kompetencecenter, herunder partnerskabskontrakt mellem Vejle Handelsskole og øvrige udbudssteder i forhold til projektets formål
- 2 Projektets foreløbige resultater og erfaringer i forbindelse med praktikpladser og jobsituationen for uddannelsens dimittender fra Vejle Handelsskole.

I forhold til det første hovedområde – AspIT Kompetencecenter – inddrages følgende punkter:

- Organisationsmæssige aspekter af kompetencecentret, herunder formål, aktiviteter, ledelse og drift
- Partnerskabskontrakt som instrument til at sikre en landsdækkende og ensartet uddannelsesmodel
- Implementeringen af uddannelsesmodellen på de forskellige udbudssteder i forhold til modellen, herunder tilrettelæggelse af undervisning, faglige undervisningskompetencer, faciliteter, kvalitetssikring, praktikpladser
- Kompetencecentrets ydelser, herunder videndeling (materialer, efteruddannelse for undervisere, kurser, foredrag m.m.), uddannelsens videreudvikling, kontakt til erhvervslivet i forbindelse med praktik og ansættelse.

I forhold til det andet hovedområde – praktikpladser og jobsituation i Vejle – inddrages følgende punkter:

- Vejle Handelsskoles model for opnåelse og fastholdelse af praktikpladser, herunder brug af mentorordning
- Elevens gennemførelse af praktikperioden på 24 uger
- Foreløbige resultater for praktikordning, herunder elevens og praktikvirksomhedens syn på praktikperioden og elevens jobmuligheder i virksomheden
- Foreløbige resultater for dimittendernes beskæftigelse
- Plan for opfyldelse af de erhvervmæssige målsætninger (dimittendernes beskæftigelsesgrad og ansættelsesform).

Evalueringen vil med udgangspunkt i foreningens vedtægter og partnerskabsaftalen indeholde en vurdering af i hvilken udstrækning parternes forpligtelser bliver opfyldt. Evalueringen vil i samme forbindelse pege på forhold som kompetencecentret kan arbejde videre med, og prioriteringer som styringsgruppen bør lave for at sikre at uddannelsen kan tilbydes efter en landsdækkende og ensartet uddannelsesmodel. På den måde vil evalueringen have et fremadrettet sigte.

Evalueringen vil også behandle og vurdere i hvilken udstrækning Vejle Handelsskoles foreløbige resultater for praktik og dimittendernes beskæftigelse stemmer overens med projektets erhvervmæssige målsætninger (praktik, beskæftigelse og ansættelsesform). Vurderingen vil også i forhold til dette område pege på forhold som skolen kan arbejde videre med for at opfylde eller revidere målsætningerne.

Evalueringen gennemføres på baggrund af aktørers og interessenters erfaringer og vurderinger, og den vil samle op på og tage udgangspunkt i anbefalingerne fra tidligere projektevalueringer som også blev gennemført af EVA. I overensstemmelse med evalueringens formål vil rapporten indeholde dels vurderinger i forhold til de forskellige fokuspunkter, dels fremadrettede anbefalinger til det videre forløb.

### **Fremgangsmåde og aktiviteter**

Evalueringen bygger på deskresearch af alle væsentlige grundlags- og procesdokumenter og på kvalitative data der indsamles gennem interview med forskellige aktører, herunder dimittender, ansatte, ledelse, en repræsentant fra styregruppen og interessenter i form af virksomheder og praktiksteder.

Oversigten nedenfor viser formålet med de forskellige interview som evalueringen omfatter. Oversigten forudsætter besøg i Vejle, Skive, København og Odense.

Interview	Formål	Vejle Han- delskole	Skive Han- dels-skole	Tietgen Sko- len	TEC
		<b>Antal interview (antal del- tagere i parentes)</b>			
Interview med projek- tchefen/skolens ansvar- lige for uddannelsen	A) at få beskrivelser og vurderinger af de organisatori- ske rammer omkring kompetencecentret, inkl. partner- skabskontrakten B) at få beskrivelser og vurderinger af de foreløbige re- sultater med kompetencecentrets ydelser, herunder vi- dendeling (materialer, efteruddannelse for undervisere, kurser, foredrag etc.), uddannelsens videreudvikling og kontakt til erhvervslivet i forbindelse med praktik og ansættelse C) at få beskrivelser og vurderinger af implementerin- gen af uddannelsesmodellen hos de forskellige udbuds- steder i forhold til modellen, herunder tilrettelæggelse af undervisning, faglige undervisningskompetencer, fa- ciliteter, kvalitetssikring, praktikpladser.	1 (1)	1 (1)	1 (1)	1 (1)
Enkeltinterview med formanden for AspIT Kompetencecenter	A) at få beskrivelser og vurderinger af de organisatori- ske rammer omkring kompetencecentret, inkl. partner- skabskontrakten B) at få beskrivelser og vurderinger af de foreløbige re- sultater med kompetencecentrets ydelser, herunder vi- dendeling (materialer, efteruddannelse for undervisere, kurser, foredrag etc.), uddannelsens videreudvikling og kontakt til erhvervslivet i forbindelse med praktik og ansættelse C) at få beskrivelser og vurderinger af implementerin- gen af uddannelsesmodellen hos de forskellige udbuds- steder i forhold til modellen, herunder tilrettelæggelse af undervisning, faglige undervisningskompetencer, fa- ciliteter, kvalitetssikring, praktikpladser.		1 (1)		
Minigruppeinterview med uddannelsens fastansatte lærere	A) at få indblik i lærernes behov for efteruddannelse og faglig viden om målgruppen samt deres vurdering af kompetencecentrets ydelser (alle) B) at få beskrivelser og vurderinger af afprøvede ud- dannelseselementer der kobles til praktik og arbejds- markedsforståelse (Vejle) C) at få beskrivelser og vurderinger af evalueringen af praktikdelen (Vejle).	1 (3-4)	1 (3-4)	1 (3-4)	1 (3-4)
4 interview med dimit- tender ledsaget af de- res tidligere vejleder samt sagsbehandler	A) at få indblik i elevernes erfaringer, vurderinger og behov i forhold til praktik B) at få indblik i elevernes erfaringer, vurderinger og behov i forhold til jobsituationen.	4 (1 + 1+1)			
6 telefoninterview med virksomheder (inter- viewpersoner udvælges så 2 har haft praktikan- ter ansat, men ikke dimittender, 2 har fort- sat dimittender ansat, og 2 har afbrudt et ansættelsesforhold).	A) at få indblik i virksomheders motivation og behov for, forventninger til og erfaringer med at tilbyde prak- tikpladser B) at få indblik i vurderinger af praktikordningen som den tilbydes i uddannelsesmodellen C) at få indblik i virksomheders overvejelser, motivation og behov for at tilbyde og fastholde en ansættelse.	6 (1)			

Der udarbejdes spørgeguider til hvert interview når interviewtemaerne fastlægges. Spørgeguiderne drøftes med rekvirenten forud for interviewene. AspIT sørger for rammerne for gruppeinterviewene, herunder lokale, forplejning og refusion af evt. transportudgifter for deltagerne. AspIT står desuden for rekruttering og indkaldelse af deltagerne i gruppeinterviewene i overensstemmelse med de angivne specifikationer, og AspIT er behjælpelig med kontaktoplysninger til de personer der skal telefoninterviewes.

Der afsættes maksimalt en time pr. enkelt-/gruppeinterview og maksimalt ½ time pr. telefoninterview. Enkelt-/gruppeinterviewene afvikles i løbet af samme dag på hver lokation. Den nærmere tidsplan for interviewene aftales mellem Ole Bay Jensen og EVA.

### **Organisering og bemanding**

Projektet bemandes af en evalueringskonsulent og en evalueringsmedarbejder. Specialkonsulent Rikke Sørup er ansvarlig for projektet. Projektchef Ole Bay Jensen fra AspIT fungerer som kontaktperson til EVA.

AspIT leverer alle relevante dokumenter og oplysninger mv. til EVA til brug for evalueringen. AspIT er desuden ansvarlig for rekrutteringen og indkaldelsen til interviewene.

### **Produktion og distribution**

Evalueringens resultater fremlægges i en rapport på 30-35 sider der trykkes i EVA's design og på EVA's forlag. Mens evalueringen foregår, nævnes det på EVA's hjemmeside at EVA gennemfører opgaven.

De fire deltagende skoler får et udkast til rapporten til gennemsyn og kommentering. Herefter leverer EVA 50 eksemplarer af den endelige rapport samt en pdf-fil. Rapporten offentliggøres på EVA's hjemmeside.

# Appendiks C

Spørgeguides

**Projektchefen for AspIT**

**Formand for AspIT Kompetencecenter**

**Uddannelsesansvarlige ledere**

**Fastansatte lærere (Skive, Odense, København)**

**Fastansatte lærere (Vejle)**

**Dimittender**

**Virksomheder**

# Projektchefen for AspIT

Interviewer:

Referent:

Dato:

Hovedmål: Projektchefens beskrivelser og vurderinger af uddannelsesmodellen og arbejdet med at opfylde målsætningerne for uddannelsen

Delmål	Grundspørgsmål	Tjekliste
Projektchefens beskrivelse af de organisatoriske rammer om AspIT	<p><i>AspIT generelt</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Kan du fortælle lidt om udviklingen af AspIT? Hvilket behov var der for AspIT?</li><li>• Hvad er efter din opfattelse AspIT's vigtigste formål?</li><li>• Kan du beskrive hvordan uddannelsen organisatorisk er bygget op – ledelse, drift og udvikling?</li><li>• Hvordan vurderer du at det er gået med at placere uddannelsen flere steder i landet?</li><li>• Hvordan vurderer du samarbejdet mellem de enkelte udbudssteder og AspIT?</li><li>• Hvor er I henne i styregruppens arbejde på nuværende tidspunkt? Anser I uddannelsesmodellen som færdigudviklet, eller arbejder I med en videreudvikling af modellen?</li><li>• Hvilke fremtidige udfordringer ser du for AspIT-uddannelserne?</li></ul> <p><i>Praktikpladser og jobsituation i Vejle</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Hvordan ser det ud med praktikpladser og ansættelsesmuligheder for "aspitterne" her i Vejle?</li><li>• Hvordan vurderer du dimittendernes jobsituation?</li><li>• I hvilken grad vurderer du at I lever op til jeres erhvervsmæssige målsætninger?</li><li>• Har I planer om at revidere de erhvervsmæssige målsætninger?</li></ul>	Hvordan er AspIT bygget op, og hvad er de foreløbige resultater med uddannelsen?

# Formand for AspIT Kompetencecenter

Interviewer:

Referent:

Dato:

Hovedmål: Formandens beskrivelser og vurderinger af uddannelsesmodellen og arbejdet med at implementere den på partnerskabsskolerne

Delmål	Grundspørgsmål	Tjekliste
Formandens beskrivelse af organisatoriske aspekter af kompetencecentret	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kan du sætte nogle ord på hvorfor AspIT Kompetencecenter er blevet sat i verden? Hvad er kompetencecentrets formål?</li><li>• Beskriv kompetencecentrets organisering i forhold til den daglige drift og ledelse.</li><li>• Hvad er efter din opfattelse kompetencecentrets vigtigste opgave?</li></ul>	Kompetencecentrets formål og organisering
Formandens beskrivelser af kompetencecentrets ydelser	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hvilke former for materialer og ydelser tilbyder kompetencecentret udbudsstederne?</li><li>• Kan du fortælle noget om de former for efteruddannelse som kompetencecentret tilbyder underviserne?</li><li>• Er der materialer eller ydelser som I gerne vil udgive på sigt som I ikke udbyder i dag?</li><li>• Hvordan synes du kompetencecentret formår at skabe videndeling? Er det lykkedes?</li><li>• Hvordan sikres uddannelsernes videreudvikling? Er det en proces kompetencecentret deltager i?</li><li>• Hvordan forsøger kompetencecentret at skabe kontakt til erhvervslivet særligt vedrørende praktik og ansættelse af dimittender fra AspIT-uddannelserne?</li></ul>	Information om kompetencecentrets væsentligste ydelser
Formandens vurderinger af implementeringen af uddannelsesmodellen på partnerskabsskolerne	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hvordan synes du det går med at implementere uddannelsesmodellen på partnerskabsskolerne?</li><li>• Har kompetencecentret en løbende kontakt med partnerskabsskolerne omkring implementeringen af uddannelsesmodellen?</li><li>• Hjælper I fx partnerskabsskolerne med den lokale udvikling og kvalitetssikring af uddannelsen?</li><li>• Hvad er jeres rolle i forhold til at skaffe praktikpladser?</li><li>• Hvilke forpligtelser har partnerskabsskolerne i forhold til partnerskabskontrakten?</li><li>• Hvilke forpligtelser har kompetencecentret i forhold til partnerskabskontrakten?</li><li>• Hvad er dit umiddelbare indtryk af partnerskabsskolernes formåen i forhold til at leve op til de krav der fremgår af partnerskabskontrakten?</li><li>• Hvad gør kompetencecentret for at leve op til sine forpligtelser i partnerskabskontrakten (fx kontakten til virksomheder i forbindelse med praktik og ansættelse)?</li></ul>	Vurderinger af fejl og mangler i implementeringen  Udfordringer i at sikre en landsdækkende og ensartet uddannelsesmodel

Fortsættes næste side...

... fortsat fra forrige side

Formandens vurderinger af kompetencecentrets muligheder og udfordringer	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hvad har været de største udfordringer ved at sikre en landsdækkende og ensartet uddannelsesmodel?</li><li>• Hvordan har samarbejdet (og samspillet) mellem partnerskabskolerne og kompetencecentret været indtil nu?</li><li>• Hvad er dine forventninger og ønsker til det fortsatte samarbejde?</li><li>• Har uddannelsesmodellen AspIT en fast form, eller er der områder I stadig udvikler?</li><li>• Er der noget I har planer om at gøre anderledes end i dag hvis vi kigger lidt frem i tiden?</li></ul>	Styrker og svagheder ved kompetencecentret i dets nuværende udformning  Udfordringer i at sikre en landsdækkende og ensartet uddannelsesmodel
---	--	---



# Uddannelsesansvarlige ledere

Interviewer:

Referent:

Dato:

Hovedmål: Ledernes erfaringer med at udbyde og gennemføre uddannelse ud fra AspIT's uddannelsesmodel

Delmål	Grundspørgsmål	Tjekliste
Baggrunden for oprettelsen af AspIT-uddannelsen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortæl lidt om baggrunden for jeres ønske om at oprette en AspIT-uddannelse her på stedet.</li> <li>• Er det en uddannelse I er glade for at have etableret og gerne ser mulighed for at tilbyde permanent over en længere årrække?</li> </ul>	Lysten og motivationen bag oprettelsen af uddannelsen
Ledernes erfaringer med og vurderinger af kompetencecentret og partnerskabskontrakten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beskriv hvad det vil sige at være AspIT-partnerskabsskole?</li> <li>• Hvordan er det at arbejde ud fra den uddannelsesmodel, de modulbeskrivelser og de evaluerings- og prøveformer som kompetencecentret har fastsat?</li> <li>• Giver uddannelsesmodellen som den er tegnet fra kompetencecentrets hånd, den fornødne styring og retning i tilrettelæggelsen og gennemførelsen af uddannelsen?</li> <li>• Giver uddannelsesmodellen på den anden side nok frihed og fleksibilitet til at I selv kan foretage prioriteringer og valg af administrativ, pædagogisk eller didaktisk art?</li> <li>• Er det altid klart for jer hvem der har ansvaret for hvad, og hvilken rolle og forpligtelse hhv. styregruppen for kompetencecentret og den daglige ledelse her på partnerskabsskolen har (fx i forbindelse med kontakt til erhvervsliv om praktikpladser)?</li> <li>• Er der noget i samarbejdet/samspelet mellem jer og AspIT Kompetencecenter du godt kunne tænke dig havde forløbet anderledes set i bagklogskabens lys?</li> <li>• Hvad er dine forventninger og ønsker til det fortsatte samarbejde?</li> </ul>	<p>Ledernes vurderinger af styrker og svagheder i partnerskabet med kompetencecentret</p> <p>Ledernes vurderinger af uddannelsesmodellens klarhed i rollefordelingen mellem styregruppe og daglig ledelse</p> <p>Ledernes behov og ønsker i forhold til det fortsatte samarbejde</p>
Ledernes vurderinger af kompetencecentrets ydelser	<p><i>Dokumenter og materiale</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvordan fungerer det materiale som kompetencecentret stiller til rådighed for jer som partnerskabsskole (på fx intranettet)?</li> <li>• Fungerer materialet godt i forhold til at tilrettelægge og gennemføre uddannelsen her på stedet?</li> <li>• Er der her på stedet behov for eller ønske om at noget af materialet justeres, ændres eller videreudvikles? Er der behov for mere materiale?</li> </ul> <p><i>Efteruddannelse</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvad er din oplevelse af de kurser og efteruddannelsesmoduler som knytter sig til uddannelsesmodellen AspIT?</li> </ul>	<p>Ledernes vurderinger af kvaliteten af kompetencecentrets ydelser</p> <p>Ledernes vurderinger af et evt. udviklingspotentiale i forhold til ydelserne</p>

Fortsættes næste side...

Delmål	Grundspørgsmål	Tjekliste
	<p><i>Generelt</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Hvordan vurderer du i det hele taget de løbende ydelser som partnerskabet med AspIT giver adgang til? (Fx konsulentvirksomhed, erfagrupper, årsmøder, vedligeholdelse og udvikling af materialer)</li> <li>Er der materiale eller ydelser som du godt kunne tænke dig at I som partnerskabsskole fik med i købet, men som ikke i dag hører med til AspIT-pakken?</li> </ul>	
Implementering af uddannelsesmodellen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hvordan er det gået for jer i arbejdet med at få AspIT-uddannelsesmodellen op at stå?</li> <li>Hvad gør I her på skolen for at gennemføre uddannelsen så den opfylder de målsætninger som fremgår af diverse styredokumenter i tilknytning til AspIT-uddannelsesmodellen?</li> <li>Er uddannelsen underlagt nogen former for intern kvalitetssikring her hos jer?</li> <li>Stiller du eller andre ledelsespersoner her på stedet krav til lærerne om at de løbende evaluerer deres undervisning og elevernes læringsudbytte af undervisningen?</li> <li>Hvad med erhvervslivet, er det let at finde praktikpladser til eleverne?</li> <li>Hvordan afvikles virksomhedsforlagte undervisningsforløb i praksis her på stedet?</li> <li>Har I læremøder eller erfamøder hvor I deler erfaringer med hinanden? Ad hoc eller fast? Hvor ofte? Hvem indkalder?</li> <li>Er der andre måder I opsamler og deler viden med hinanden på?</li> <li>Hvor oplever du at I har de største udfordringer med AspIT-uddannelsen her på skolen? Hvad fungerer godt, og hvad fungerer mindre godt på AspIT-uddannelsen her hos jer?</li> <li>Er der noget på uddannelsen I har planer om at gøre anderledes end i dag hvis vi kigger lidt frem i tiden?</li> </ul>	<p>Kontrol af evt. mangler og fejl i implementeringsprocessen i forhold til opdrag og partnerskabskontrakt</p> <p>Hvor og på hvilke områder går det godt med at opfylde modellen, og hvor og på hvilke områder går det mindre godt?</p>

# Fastansatte lærere (Skive, Odense, København)

Interviewer:

Referent:

Dato:

Hovedmål: Lærernes erfaringer med og vurderinger af uddannelsens forskellige dimensioner og elementer

Delmål	Grundspørgsmål	Tjekliste
Lærernes erfaringer med og vurderinger af fag/moduler på uddannelsen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortæl lidt om hvordan I er havnet på AspIT-uddannelsen, og hvilke fag I underviser i, og hvilke roller I ellers har på uddannelsen (fx pædagogisk vejleder i tilknytning til den pædagogiske platform).</li> <li>• Hvordan fungerer de enkelte moduler – er der nogle moduler der fungerer bedre end andre?</li> <li>• Bruger I modulplanerne når I tilrettelægger jeres undervisning?</li> <li>• Hvilken betydning har modulplanerne når I tilrettelægger og gennemfører undervisningen?</li> <li>• Er modulplanernes balance mellem frihed og styring optimal efter jeres vurdering?</li> <li>• Hvad med rollen som pædagogisk vejleder? Er det en veldefineret rolle som er til at træde ind i ud fra beskrivelsen af den pædagogiske platform?</li> </ul>	<p>Lærernes vurderinger af svagheder og styrker i de modulplaner de har erfaringer med</p> <p>Lærernes oplevelse af modulernes operative klarhed</p>
Lærernes behov for efteruddannelse og faglige viden om målgruppen  Lærernes erfaringer med udbudte kurser	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Har I deltaget i kurser eller efteruddannelse udbudt af AspIT Kompetencecenter?</li> <li>• Har I deltaget i kurser eller efteruddannelse udbudt af andre end AspIT Kompetencecenter?</li> <li>• Hvordan har I oplevet relevansen og kvaliteten af de kurser I har deltaget i?</li> <li>• Oplever I at I har brug for flere kurser eller mere efteruddannelse?</li> </ul>	<p>Lærernes vurderinger af kvaliteten af den efteruddannelsesaktivitet de har deltaget i</p> <p>Lærernes vurderinger af om behovet for viden og kompetenceudvikling bliver opfyldt</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deltager I i nogen former for videndeling med enten lærere her på uddannelsesstedet eller med lærere fra andre AspIT-uddannelsessteder?</li> <li>• Føler I at I har tilstrækkelig mulighed for videndeling med andre lærere?</li> <li>• Er der noget AspIT Kompetencecenter kunne gøre for at klæde jer bedre på i forhold til faglig viden om Aspergers syndrom og om uddannelsen generelt?</li> </ul>	
Lærernes vurderinger af kompetencecentrets øvrige ydelser	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Benytter I jer af intranettet på AspIT's hjemmeside? Hvordan synes I intranettet fungerer?</li> <li>• Har I gjort brug af nogle af kompetencecentrets ydelser? (fx fået rådgivning, vejledning eller andet)</li> <li>• Har I ønsker om andre initiativer, ydelser, materialer eller noget helt fjerde som kunne forbedre jeres hverdag som lærere på AspIT-uddannelsen og optimere undervisningen?</li> </ul>	<p>Lærernes vurderinger af de ydelser de har gjort brug af</p> <p>Lærernes behov for andre eller bedre ydelser</p>

Fortsættes næste side...

... fortsat fra forrige side

Delmål	Grundspørgsmål	Tjekliste
Lærernes generelle oplevelse af kompetencecentret	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hvad er samlet set jeres oplevelse af de rammer og ydelser som kompetencecentret tilbyder jer?</li><li>• Er alle rammeforudsætninger til stede for at I kan tilbyde eleverne en optimal undervisning?</li><li>• Er der noget I som lærere savner for at kunne sikre en optimal undervisning på AspIT-uddannelsen?</li></ul>	Lærernes erfaringer med rammerne om uddannelsen og deres vurderinger af udviklingspotentiale

## Fastansatte lærere (Vejle)

Interviewer:

Referent:

Dato:

Hovedmål: Lærernes erfaringer med og vurderinger af uddannelsens forskellige dimensioner og elementer

Delmål	Grundspørgsmål	Tjekliste
Lærernes erfaringer med og vurderinger af fag/moduler på uddannelsen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortæl lidt om hvordan I er havnet på AspIT-uddannelsen, og hvilke fag I underviser i, og hvilke roller I ellers har på uddannelsen (fx pædagogisk vejleder i tilknytning til den pædagogiske platform).</li> <li>• Hvordan fungerer de enkelte moduler – er der nogle moduler der fungerer bedre end andre?</li> <li>• Bruger I modulplanerne når I tilrettelægger jeres undervisning?</li> <li>• Hvilken betydning har modulplanerne når I tilrettelægger og gennemfører undervisningen?</li> <li>• Er modulplanernes balance mellem frihed og styring optimal efter jeres vurdering?</li> <li>• Hvad med rollen som pædagogisk vejleder? Er det en veldefineret rolle som er til at træde ind i ud fra beskrivelsen af den pædagogiske platform?</li> </ul>	<p>Lærernes vurderinger af svagheder og styrker i de modulplaner de har erfaringer med</p> <p>Lærernes oplevelse af modulernes operative klarhed</p>
Lærernes vurderinger af kompetencecentrets øvrige ydelser	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Benytter I jer af intranettet på AspIT's hjemmeside? Hvordan synes I intranettet fungerer?</li> <li>• Har I gjort brug af nogle af kompetencecentrets ydelser? (Fx fået rådgivning, vejledning eller andet?)</li> <li>• Har I ønsker om andre initiativer, ydelser, materialer eller noget helt fjerde som kunne forbedre jeres hverdag som lærere på AspIT-uddannelsen og optimere undervisningen?</li> </ul>	<p>Lærernes vurderinger af de ydelser de har gjort brug af</p> <p>Lærernes behov for andre eller bedre ydelser</p>
Lærernes generelle oplevelse af kompetencecentret	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvad er samlet set jeres oplevelse af de rammer og ydelser som kompetencecentret tilbyder jer?</li> <li>• Er alle rammeforudsætninger til stede for at I kan tilbyde eleverne en optimal undervisning?</li> <li>• Er der noget I som lærere savner for at kunne sikre en optimal undervisning på AspIT-uddannelsen?</li> </ul>	<p>Lærernes erfaringer med rammerne om uddannelsen og deres vurderinger af udviklingspotentiale</p>
Lærernes erfaringer med uddannelseselementer knyttet til praktik og arbejdsmarkedsforståelse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvad er jeres erfaringer med praktik, den såkaldte virksomhedsforlagte undervisning?</li> <li>• Giver praktikperioderne efter jeres opfattelse eleverne de nødvendige kompetencer som de skal besidde når de skal ud og have en fast ansættelse efter at de har gennemført uddannelsen?</li> <li>• Kan I beskrive hvordan en elevs praktikperiode typisk evalueres?</li> <li>• Hvad er jeres opfattelse af elevernes egen praktikevaluering? Fungerer den efter hensigten?</li> <li>• Hvad er jeres opfattelse af virksomhedernes evaluering af praktikperioderne? Fungerer den efter hensigten?</li> </ul>	<p>Lærernes vurderinger af afprøvede uddannelseselementer der knytter sig til praktik og arbejdsmarkedsforståelse</p> <p>Lærernes vurderinger af udviklingspotentiale i forhold til de arbejdsmarkedsrettede elementer af uddannelsen</p>

Fortsættes næste side...

... fortsat fra forrige side

Delmål	Grundspørgsmål	Tjekliste
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Har I nogen forslag til forbedring af elevernes egen praktikevaluering eller virksomhedernes evaluering af praktikperioderne?</li><li>• Hvilke elementer i uddannelsen kan I udpege som særligt rettet sig mod udviklingen af elevernes erhvervsrettede kompetencer og arbejdsmarkedsforståelse?</li><li>• Fungerer disse elementer efter hensigten, eller kan de forbedres?</li><li>• Har I nogen forslag til hvordan elevernes praktikperioder kan forbedres?</li><li>• Har I nogen forslag til hvordan elevernes arbejdsmarkedsforståelse og erhvervsrettede kompetencer kan forbedres?</li><li>• Hvordan er jeres vurdering af elevernes muligheder for varig ansættelse når de har gennemført AspIT-uddannelsen?</li></ul>	

# Dimittender

Interviewer:

Referent:

Dato:

Hovedmål: Dimittendernes erfaringer med og vurderinger af uddannelsen set i lyset af deres nuværende behov og jobsituation

Delmål	Grundspørgsmål	Tjekliste
Dimittendernes vurdering af uddannelsen	<ul style="list-style-type: none"><li>Hvornår blev du færdig med din AspIT-uddannelse?</li><li>Hvad har været det bedste ved AspIT-uddannelsen?</li><li>Kan du nævne nogle ting ved AspIT-uddannelsen der ikke har været så gode?</li></ul>	Gode og dårlige sider af uddannelsen set fra elevperspektiv
Dimittendernes erfaringer, vurderinger og behov i forhold til praktik	<ul style="list-style-type: none"><li>Hvor var du i praktik da du tog AspIT-uddannelsen?</li><li>Hvilke opgaver havde du i løbet af din praktikperiode?</li><li>Kunne du bruge det du havde lært på skolen, i praktikperioden?</li><li>Havde du en vejleder mens du var i praktik?</li><li>(Hvis ja): Hvordan hjalp vejlederen dig? Hvordan fik du vejlederen til at hjælpe dig?</li><li>Hvad var det bedste ved at være i praktik?</li><li>Hvad var det sværeste ved at være i praktik?</li><li>Hvad lærte du af at være i praktik?</li><li>Hvis du ser tilbage på din praktikperiode, er der så noget som du synes skolen eller virksomheden kunne have gjort bedre?</li></ul>	Praktikdelens styrker og svagheder ifølge dimittenderne
Dimittendernes vurderinger af uddannelsens betydning i forhold til nuværende jobsituation	<ul style="list-style-type: none"><li>Har du et job nu? <b>Hvis ja:</b></li><li>Hvor arbejder du henne?</li><li>Hvor mange timer om ugen arbejder du?</li><li>Er du glad for arbejdet?</li><li>Var det svært at få arbejdet?</li><li>Fik du hjælp til at søge arbejde?</li><li>Hvordan kan du bruge det du lærte på skolen, i dit arbejde?</li><li>Hvordan kan du bruge det du lærte i praktikperioden, i dit arbejde?</li><li>Hvad har din AspIT-uddannelse betydet for dig i forhold til det arbejde du har i dag?</li><li>Har du et job nu? <b>Hvis nej:</b></li><li>Er du i gang med at søge arbejde?</li><li>Er det svært at få et job?</li><li>Er der nogen der hjælper dig med at søge arbejde?</li><li>Hvis du ser lidt tilbage, hvad har din AspIT-uddannelse så betydet for dig?</li></ul>	Lever uddannelsen op til sit erhvervsrettede sigte ifølge dimittenderne?

Fortsættes næste side...

... fortsat fra forrige side

<b>Delmål</b>	<b>Grundspørgsmål</b>	<b>Tjekliste</b>
Vejlederens og sagsbehandlerens vurderinger af uddannelsens erhvervsrettede sigte	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hvis I som vejledere og sagsbehandlere ser tilbage på den praktikperiode skolens elever har været igennem indtil nu, hvad er så jeres samlede vurdering af praktikperioden dels i forhold til elevernes faglige udvikling og dels i forhold til elevernes videre jobmuligheder?</li><li>• Hvilke andre elementer af uddannelsen bidrager efter jeres vurdering til at forøge elevernes jobmuligheder efter endt uddannelse?</li><li>• Kunne man gøre noget for at skærpe uddannelsens erhvervsrettede sigte og forbedre "aspergerne" mulighed for varig tilknytning til arbejdsmarkedet?</li></ul>	Lever uddannelsen op til sit erhvervsrettede sigte ifølge vejleder og sagsbehandler?



# Virksomheder

Interviewer:

Referent:

Dato:

Hovedmål: Virksomhedernes vurderinger af uddannelsen og deres overvejelser, motivation og behov i forhold til at tilbyde og fastholde ansættelse

Delmål	Grundspørgsmål	Tjekliste
Virksomhedernes vurderinger af uddannelsen og deres behov og overvejelser i forhold til at tilbyde dimittender fra uddannelsen ansættelse	<p><i>Erfaringer med praktikanter</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Hvor mange praktikanter fra AspIT-uddannelsen har I haft ansat hos jer?</li><li>• Hvilke overvejelser gjorde I jer inden I sagde ja til at ansætte en praktikant fra AspIT-uddannelsen?</li><li>• Hvad var jeres motivation for at ansætte en praktikant fra AspIT-uddannelsen?</li><li>• Hvordan vurderer I praktikkens længde/placering i uddannelsen? (Kommer de forberedte?)</li><li>• Hvordan vurderer I de krav AspIT-uddannelsen stiller til jer som virksomhed når I modtager/modtog en praktikant?</li><li>• Følte I at I som virksomhed kunne leve op til de krav der blev stillet til jer som praktikvirksomhed?</li><li>• Kunne I overveje at ansætte en praktikant fra AspIT-uddannelsen igen?</li><li>• (Hvis ja): Hvorfor?</li><li>• (Hvis nej): Hvorfor ikke?</li><li>• Hvad var jeres mest positive oplevelse ved at have en praktikant fra AspIT-uddannelsen ansat?</li></ul> <p><i>Erfaringer med dimittender</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Hvor mange dimittender fra AspIT-uddannelsen har I ansat hos jer?</li><li>• Har de tidligere været i praktik hos jer?</li><li>• Hvilke overvejelser gjorde I jer inden I sagde ja til at ansætte en dimittend fra AspIT-uddannelsen?</li><li>• Hvad var jeres motivation for at ansætte en dimittend fra AspIT-uddannelsen?</li><li>• Kunne I overveje at ansætte en dimittend fra AspIT-uddannelsen igen?</li><li>• (Hvis ja): Hvorfor?</li><li>• (Hvis nej): Hvorfor ikke?</li><li>• Hvad er jeres mest positive oplevelse ved at have en AspIT ansat?</li></ul> <p><i>Har afbrudt et ansættelsesforhold</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Har I været nødsaget til at afbryde et ansættelsesforhold med en praktikant eller dimittend fra AspIT-uddannelsen?</li><li>• (Hvis ja): Kan du beskrive processen?</li><li>• Hvad lå til grund for opsigelsen?</li><li>• Kunne der være gjort noget for at undgå en opsigelse?</li></ul> <p><i>Mentorordning</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Deltog I i en mentorordning i forbindelse med praktik?</li><li>• (Hvis ja): Hvilken betydning har mentorordningen haft for jer?</li><li>• (Hvis nej): Hvorfor ikke?</li></ul>	Styrker og svagheder i uddannelsesmodellen i forhold til at sikre dimittenderne beskæftigelse