

AspIT

Projekthåndteringen og resultaterne i AspIT-projektets tredje og sidste år

AspIT

Projekthåndteringen og resultaterne i AspIT-projektets tredje og sidste år

2008

AspIT

© 2008 Danmarks Evalueringsinstitut

Citat med kildeangivelse er tilladt

Bemærk:

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

Publikationen er kun udgivet i elektronisk form
på: www.eva.dk

ISBN (www) 978-87-7958-461-7

Indhold

1	Indledning	7
1.1	Kort om AspIT-projektet	7
1.2	Formålet med evalueringen	7
1.3	Dokumentation og metode	8
2	Projekthåndteringen	11
2.1	Projektstyring, herunder projektets målformuleringer	11
2.2	Projektets organisering	13
2.3	Dokumentation og evaluering af processer og resultater	14
2.4	Samarbejde med eksterne aktører og interessenter	15
3	Foreløbige resultater	17
3.1	Uddannelsens indhold	17
3.2	Uddannelsens struktur og benyttede undervisnings- og arbejdsformer	19
3.3	Overgang til erhvervslivet	20
3.4	Gennemførelse og studieaktivitet	21
	Appendiks	
	Appendiks A: Oversigt over anbefalinger	23

1 Indledning

Denne evaluering er gennemført som en rekvireret opgave for AspIT. Det er den tredje og sidste evaluering i den treårige projektperiode.

Evalueringen er gennemført af Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) ved evalueringskonsulent Dea Sommer og evalueringsmedarbejder Niels Jakob Pasgaard.

1.1 Kort om AspIT-projektet

Projekt AspIT har over tre år fået 9,7 millioner kr. til et forsøg med udvikling af en model for en erhvervsrettet it-uddannelse for unge med Aspergers syndrom. Projektet finansieres af Undervisningsministeriet via satspuljemidler der er givet til Vejle Erhvervsudvikling. Projektet begyndte i maj 2005 og sluttede 31. december 2007. I forbindelse med fordelingen af satspuljemidlerne i februar 2008, blev AspIT bevilget 9,6 millioner kr. og kan således fortsætte i endnu tre år. Det bliver imidlertid ikke i Vejle Erhvervsudviklings regi men derimod i Vejle Handelsskoles regi.

Uddannelsen henvender sig til unge med Aspergers syndrom der interesserer sig for og har talent for it. Uddannelsen er tænkt som en erhvervsrettet, fleksibelt og individuelt opbygget ungdomsuddannelse der på længere sigt vil berettige til SU. Uddannelsen skal særligt fokusere på at udvikle de unges personlige og sociale kompetencer sideløbende med de it-faglige kompetencer.

1.2 Formålet med evalueringen

Formålet med evalueringen er at vurdere både projektets tilrettelæggelse og gennemførelse og dets indhold og resultater i form af de konkrete uddannelseselementer mv. der er gennemført. Evalueringen fokuserer på to hovedområder idet den belyser og vurderer:

- 1 Projekthåndteringen, herunder:
 - Projektstyringen, bl.a. projektets målformuleringer og eventuelle andre styringsdokumenter
 - Projektets organisation, bl.a. styregruppe og daglig ledelse
 - Løbende dokumentation og evaluering af projektets processer og resultater
 - Løbende information til og dialog og samarbejde med eksterne aktører og interessenter.
- 2 Projektets foreløbige resultater, herunder:
 - Uddannelsens indhold i forhold til dens formål og mål, bl.a. udvikling af elevernes faglige, personlige og sociale kompetencer og tilknytning til arbejdsmarkedet
 - Uddannelsens struktur og benyttede undervisnings- og arbejdsformer
 - Overgang til arbejdslivet
 - Gennemførelse og studieaktivitet, bl.a. arbejdet med personlige handlingsplaner for eleverne.

Evalueringen fokuserer på det tredje og sidste år af projektperioden. Den beskæftiger sig derfor i særlig grad med uddannelsens erhvervsigte, bl.a. løsning af opgaver for erhvervslivet, praktikordning, elevernes erhvervsevne og uddannelsens kontakt til erhvervslivet.

Evalueringen indeholder samlet set en vurdering af i hvilken udstrækning uddannelsen ved projektets udløb har nået målet om at have udviklet en beskrevet uddannelsesmodel. Evalueringen

identificerer en række opmærksomhedspunkter og peger desuden på forhold som AspIT kan arbejde videre med for at sikre en god overgang til egentlig drift. På den måde har evalueringen et fremadrettet sigte.

1.3 Dokumentation og metode

Evalueringen bygger på vurderinger af væsentlige grundlags- og procesdokumenter (desk research) og på kvalitative data der er indsamlet gennem interview med forskellige aktører, herunder elever, ansatte, ledelse, eksterne censorer, en repræsentant for styregruppen og interessenter i form af it-virksomheder der fungerer som praktiksteder.

Interviewene er gennemført på baggrund af en spørgeguide der er udarbejdet af EVA og godkendt af projektchef Ole Bay Jensen. Her følger en oversigt over evalueringens dokumentation, de anvendte metoder til dokumentationsindsamlingen og deres formål.

Tabel 1.

Dokumentation

Metode, kilde	Formål
Desk research: projektbeskrivelse, organisationsbeskrivelse og andre væsentlige styrings- og procesdokumenter	At få overblik over grundlag, proces og delresultater
Minigruppeinterview med projektchefen og den pædagogiske vejleder	At få beskrivelser og vurderinger af projektstyring og -forløb, herunder arbejdet med at indsamle og udnytte erfaringer fra tidligere faser i projektet At få beskrivelser og vurderinger af afprøvede uddannelseselementer og det løbende arbejde med at opbygge en uddannelsesmodel
Interview med formanden for styregruppen	At få beskrivelser og vurderinger af projektstyring og -forløb, herunder arbejdet med at indsamle og udnytte erfaringer fra tidligere faser i projektet At få beskrivelser og vurderinger af afprøvede uddannelseselementer og det løbende arbejde med at opbygge en uddannelsesmodel At få beskrivelser og vurderinger af projektet i lyset af styregruppens ophør
Minigruppeinterview med uddannelsens fastansatte lærere	At få beskrivelser og vurderinger af projektstyring og -forløb, herunder arbejdet med at indsamle og udnytte erfaringer fra tidligere faser i projektet At få beskrivelser og vurderinger af afprøvede uddannelseselementer og det løbende arbejde med at opbygge en uddannelsesmodel
Minigruppeinterview med elever med praktikerfaring og deres forældre	At få indblik i elevernes behov, forventninger og vurderinger i forhold til uddannelsen generelt og specifikt i forhold til praktik
Minigruppeinterview med eksterne censorer	At få beskrivelser og vurderinger af afprøvede uddannelseselementer og det løbende arbejde med at opbygge en uddannelsesmodel At få indblik i vurderinger af uddannelsens faglige niveau og potentiale
Telefoninterview med virksomheder der har eller har haft elever i praktik	At få indblik i virksomheders vurderinger af uddannelsens tilrettelæggelse, gennemførelse og perspektiver i relation til elevernes muligheder på arbejdsmarkedet og eventuelle videreuddannelse i forlængelse af AspIT-modellen At få indblik i vurderinger af praktikordningen

Projektchef Ole Bay Jensen havde ansvaret for at indkalde og samle interviewpersonerne. Interviewene blev gennemført som planlagt og var præget af åbenhed fra deltagerens side. Dog var der forfald blandt gruppen af eksterne censorer idet to af de i alt tre indkaldte censorer ikke mødte frem. Dette er der delvist kompenseret for idet der efterfølgende er foretaget telefoninterview med den ene af de censorer som ikke deltog i interviewet.

EVA vurderer at dokumentationen samlet set udfylder rammerne for evalueringen og er velegnet til at belyse projektet med udgangspunkt i aktørerne og interessenternes erfaringer og vurderinger.

2 Projekthåndteringen

Dette kapitel beskriver og vurderer projekthåndteringen, det vil sige hvordan selve udviklingen af uddannelsesmodellen er forvaltet, og hvor AspIT som organisation står ved overgangen fra at være et udviklingsprojekt til at befinde sig i en egentlig driftsfase.

Kapitlet beskriver indledningsvis projektstyringen (afsnit 2.1) og dernæst projektets organisering (afsnit 2.2) samt løbende dokumentation og evaluering af processer og resultater i projektet (afsnit 2.3). Til slut beskæftiger kapitlet sig med den løbende dialog og det løbende samarbejde med eksterne aktører og interessenter, herunder navnlig it-branchen (afsnit 2.4).

2.1 Projektstyring, herunder projektets målformuleringer

Formålet med AspIT-projektet har ifølge formålsteksten bl.a. været at "etablere en erhvervsrettet uddannelsesmodel i spidskompetencer inden for it-området for unge med Aspergers syndrom med henblik på at sikre den enkelte størst mulig grad af selvforståelse (...)", herunder ansættelse inden for it-branchen. Dette overordnede formål er et gennemgående træk i samtlige målformuleringer og styringsdokumenter, og de afspejler således et klart erhvervsperspektiv.

EVA vurderede i den forrige evalueringsrapport at der internt på AspIT var nogen usikkerhed om AspIT-projektets sigte. Det er imidlertid EVA's vurdering at denne usikkerhed nu, efter tre udviklingsår, er afløst af en fælles opfattelse af uddannelsen blandt styregruppen, projektchefen og medarbejderne. De omtaler AspIT som en "elitær uddannelse" der ikke skal optage alle unge med Aspergers syndrom, men kun de mest velfungerende og dem der er dygtigst inden for it-området. Dette fremgår dog ikke eksplicit af det formelle grundlag for uddannelsen. De understreger desuden at AspIT ikke er et "socialpædagogisk projekt", men en regulær uddannelse med efterfølgende beskæftigelsesmuligheder. Endelig giver de udtryk for at det ikke bare er vigtigt, men en decideret nødvendighed for uddannelsens overlevelse at uddannelsen bevarer dette erhvervsmæssige sigte når den rent strukturelt bliver underordnet Vejle Handelsskole. De begrundede det med at det fortsat er den bedste måde at promovere uddannelsen på i erhvervslivet og måske den eneste metode til at indfri de ultimative succeskriterier: at få de unge i praktik og senere hen i relevant beskæftigelse.

I de to forrige evalueringer problematiserer EVA projektbeskrivelsen og styringsdokumenterne for uddannelsen i form af formål, målformuleringer, leverancemål og succeskriterier. Manglen på styringsredskaber eller på klare mål kan resultere i usikkerhed i forhold til hvad projektet skal nå hvordan og hvornår. Desuden påpeger EVA at for ambitiøse mål medfører en betydelig risiko for at ingen af målene nås. I forlængelse af evalueringernes anbefalinger har AspIT løbende justeret og suppleret styringsdokumenterne, og EVA vurderer at projektchefen og medarbejderne har opnået en god og fælles forståelse af at det er nyttigt med et klart formål og underliggende målformuleringer. Fx erfarede lærerne og den pædagogiske vejleder at det formål de oprindeligt havde fastsat for væksthushforløbene som fast uddannelseselement, var utilstrækkeligt. Det var for vagt i forhold til at lærerne tilrettelægge fokuserede forløb, herunder planlægge fagligt indhold og niveau samt undervisnings- og arbejdsformer, og for vagt til efterfølgende at kunne evaluere undervisningen. Derfor er AspIT i skrivende stund ved at udmønte formålet i mere konkrete mål og vejledende fagplaner. AspIT bør i den forbindelse overveje potentialet ved at indarbejde (en mulig) progression for væksthushforløbene på de forskellige semestre i fagplanerne.

Det er vigtigt at AspIT fortsat arbejder med tydelige og konkrete mål på såvel overordnet skoleniveau som klasseniveau for dermed at kunne yde en fælles, målrettet og evaluerbar indsats. AspIT

kan fx udarbejde et dokument der samlet beskriver formål og mål med at veksle mellem de forskellige uddannelseselementer i den sidste del af uddannelsen. På nuværende tidspunkt er formål og mål udelukkende beskrevet enkeltvis for de tre dele.

Formaliser et internt kvalitetssikringssystem

Som led i ansøgningen om nye satspuljemidler har AspIT udarbejdet en foreløbig og meget løs plan for de nye organisatoriske rammer i Vejle Handelsskoles regi. Når nu AspIT skal videreføres med nye puljemidler, står uddannelsen således over for et anseeligt udviklingsarbejde i form af definering af nye rammer, relationer osv. som i nogen grad svarer til det udviklingsarbejde som uddannelsen har foretaget de seneste tre år. Når AspIT skal videreføres, overgår uddannelsen derudover fra at være et udviklingsprojekt til at være en mere konsolideret uddannelse i en egentlig driftsfase.

Når AspIT videreføres, bør uddannelsen koble det forestående organisatoriske udviklingsarbejde med udvikling og formalisering af et internt kvalitetssikringssystem i form af nogle overordnede procedurer der dels kan sikre, dels kan udvikle kvaliteten af styringen af uddannelsen, herunder den organisatoriske, indholdsmæssige og pædagogiske ledelse. Et sådant system kan fx præcisere hvem eller hvilket organ i den nye organisation der har ansvaret for at kaste et kritisk blik på uddannelsens målformuleringer og andre styringsdokumenter – og hvordan og hvornår. Formaliserede procedurer kan medvirke til at bl.a. styredokumenterne regelmæssigt og systematisk bliver kigget efter i sømmene.

EVA anbefaler

- at AspIT udvikler og formaliserer et internt kvalitetssikringssystem der bl.a. formaliserer hvem eller hvilket organ i Vejle Handelsskoles regi der har ansvar for at kaste et kritisk og systematisk blik på uddannelsens målformuleringer og andre styringsdokumenter.

Udform en strategi for PR-virksomhed og den eksterne kommunikation

Formanden for styregruppen vurderer at udbredelsen af kendskabet til AspIT i erhvervslivet er en af uddannelsens største udfordringer. EVA vurderer at flere forhold da også taler for at AspIT udarbejder en strategi for sin eksterne kommunikation, hvilket den på nuværende tidspunkt ikke har. For det første forudsætter realiseringen af uddannelsens formål at erhvervslivet, herunder særligt it-branchen, har kendskab til AspIT og aftager AspIT-kandidater, og for det andet forudsætter realiseringen af flere af leverancemålene og succeskriterierne at folke- og erhvervsskoler, handicapafdelinger mv. har kendskab til AspIT. Endelig er det et defineret mål i det formelle grundlag at uddannelsens hjemmeside skal give "information om AspIT-modellen til hele verden".

EVA vurderer at projektchefen og den pædagogiske vejleder har gjort en stor indsats for at udvide kendskabet til AspIT via opbygningen af deres omfattende netværk, og ganske vist angiver AspIT på sin hjemmeside hvilke virksomheder der har eller har haft elever i praktik, men det er ikke nødvendigvis nok i forhold til at indfri formål og mål. AspIT kan med fordel i langt højere grad overveje PR-muligheder og anlægge en bevidst strategi i forhold til sin eksterne kommunikation. Det kan fx dreje sig om hvilke interessenter der skal have hvilken form for information, hvordan AspIT skal promovere sig i pressen, og hvordan AspIT kan rådgive virksomheder om hvordan virksomhedernes sociale engagement kan promoveres internt i deres organisation såvel som eksternt. AspIT kan også overveje hvordan uddannelsen kan bidrage til den offentlige debat om social- og uddannelsespolitiske spørgsmål.

Ud over at medvirke til at indfri mål kan fokuseret eksternt kommunikation også være med til at konkretisere og synliggøre AspIT's praksis over for Undervisningsministeriet og andre centrale aktører.

EVA anbefaler

- at AspIT udarbejder en strategi for sin eksterne kommunikation, bl.a. med det formål at styrke dels omverdenens kendskab til uddannelsen og dels virksomhedernes engagement i uddannelsen og dens kandidater.

2.2 Projektets organisering

Som i de foregående år har organisationen bag AspIT også det tredje år formelt bestået af en styregruppe, en projektgruppe, et it-fagligt uddannelsesudvalg og en initiativgruppe.

Styregruppen har holdt de planlagte møder i det tredje projektår, men ifølge både formanden for gruppen, projektchefen og referaterne fra møderne har styregruppen spillet en mindre og mindre rolle som året skred frem. Det skyldes at projektperioden var ved at rinde ud, og at gruppen således ikke havde mange opgaver tilbage, men ifølge formanden og projektchefen også at det seneste år har været præget af stabilitet og overensstemmelse mellem styregruppens og projektchefens forventninger til hinanden og projektet. Styregruppen havde fundet arbejdsro i det formulerede kommissorium som blev udformet på baggrund af en anbefaling fra EVA i den anden evalueringsrapport, og projektchefen og den pædagogiske vejleder har med tiden overtaget en del af styregruppemedlemmernes netværk. Endelig varetager projektchefen og til dels den pædagogiske vejleder selv de strategiske opgaver som styregruppen tidligere rådgav om eller varetog. Styregruppeformanden gav under interviewet udtryk for at han er særdeles tryk ved at have afsluttet AspIT-projektet pr. 31. december 2007. Han mener at styregruppen har udspillet sin rolle idet der nu er udformet en bæredygtig grundstruktur og organisation som indtil videre har vist sig at være en "rendyrket succes".

I det seneste år har hverken initiativgruppen eller det it-faglige uddannelsesudvalg holdt møder eller på anden vis deltaget i udviklingen af uddannelsesmodellen. Projektchefen begrundet det med at han og den pædagogiske vejleder har haft særdeles travlt med dels at udvide deres netværk til erhvervslivet og skaffe praktikpladser, dels at udforme ansøgningen om nye satspuljemidler. Derudover mener projektchefen at de to udvalg har udspillet deres roller: Initiativgruppen har fået uddannelsen i gang, og den viden om it-branchen som AspIT i de første år fik via rådgivningen fra det it-faglige uddannelsesudvalg, får projektchefen og den pædagogiske vejleder nu selv via deres direkte kontakt med branchen. Afsnit 2.4 indeholder vurdering og anbefaling vedrørende kontakten med interessenter.

Præciser roller, tilførsel af viden og kompetencer samt netværk

Som tidligere nævnt har AspIT beskrevet den fremtidige organisation når AspIT overgår fra Vejle Erhvervsudvikling til Vejle Handelsskole. Beskrivelsen af organisationen og dens forskellige fora er dog meget løs og åben for fortolkning. Anbefalingen i den forrige evalueringsrapport om at AspIT bør udforme et skriftligt grundlag der klart beskriver organisationen, er således stadigvæk relevant. Det er vigtigt at AspIT overvejer hvordan uddannelsen tilføres tilstrækkelig viden og tilstrækkelige kompetencer og opbygger et tilstrækkeligt netværk, og hvordan disse elementer effektivt kan udnyttes i den nye organisation.

EVA anbefaler

- at AspIT videreudvikler det skriftlige grundlag for den nye organisation der vil gælde når AspIT overgår til Vejle Handelsskole, herunder at det præciseres hvordan AspIT vil sikre sig at tilstrækkelig viden, tilstrækkelige kompetencer og et tilstrækkeligt netværk er til stede i organisationen og udnyttes effektivt.

2.3 Dokumentation og evaluering af processer og resultater

Det fremgår af den forrige evalueringsrapport at der bliver afholdt to typer af interne møder: personalemøder af ca. to timers varighed hver uge og projektmøder af en dags varighed hver anden uge. Denne mødevirksomhed er uforandret. Personalemøderne fokuserer stadig på såkaldte driftsopgaver, mens projektmøderne fokuserer på forskellige former for udvikling (jf. forrige evalueringsrapport).

Den pædagogiske vejleder påpeger vigtigheden af at alle medarbejdere er samlet til møderne, og hun påpeger at de er "kittet godt sammen" og har en fælles videns- og erfaringsbank. Projektchefen giver udtryk for at de godt kan styrke mødekulturen, uden dog at præcisere det yderligere, og lærerne giver udtryk for at selvom der afholdes mange møder i forhold til uddannelsens dimensionering, er der stadig for mange "hængepartier og løse ender". Lærerne efterlyser mere synlig ledelse og overordnet koordinering af såvel uddannelsens tilrettelæggelse som den daglige undervisning og drift. Jo flere elever der går på uddannelsen, og jo bedre og mere individuelt uddannelsen skal struktureres i forhold til den enkelte elevs behov og ønsker, desto større er behovet for retningslinjer, overordnet koordinering, daglig planlægning osv. ifølge lærerne.

Den forrige evalueringsrapport konkluderede at AspIT på daværende tidspunkt i utilstrækkelig grad fokuserede på uddannelsens tilrettelæggelse. Der manglede desuden klarhed over hvilken dokumentation der kunne understøtte det ønskede fokus. På den baggrund har AspIT i et samarbejde med EDB-Skolen Vejle udarbejdet dokumenter der beskriver uddannelsesstrukturen og uddannelsesplanen og indeholder planer for alle moduler. Derudover har AspIT også indledt et samarbejde med Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse (DEL) for at få feedback på kvaliteten af modulplanerne, eksamensformerne og bedømmelsesniveauet. Endelig har AspIT bedt DEL om at beskrive og udvikle den pædagogiske praksis. Disse projekter er stadig i gang, og der foreligger således endnu ingen resultater.

Arbejdet med at dokumentere elevernes faglige kompetencer i logbøger og/eller et personligt "AspIT-CV" er indstillet. I stedet er der i september 2007 udviklet en såkaldt elevmappe for hver elev der indeholder samtlige oplysninger om eleven, fx referater fra statusmøder, dokumentation for gennemførte undervisningsforløb og praktikevalueringer. Mapperne der på længere sigt også forventes at foreligge i elektronisk form, er kun til internt brug på uddannelsen. De indeholder for mange følsomme oplysninger til at kunne bruges som præsentation af eleverne over for virksomheder. Formålet med mapperne er dels at give medarbejderne hurtig adgang til elevoplysninger, dels at sikre en systematisk fastholdelse af samtlige informationer. Der er stor tilfredshed med mapperne blandt medarbejderne.

Der findes ingen procedurer der sikrer at de eksterne censorer indgår i den løbende kvalitetsudvikling. Ifølge de eksterne censorer, lærerne og projektchefen har de en uformel snak om de afholdte eksameners faglige niveau, om uddannelsens sigte osv. De eksterne censorer skal ikke udarbejde censorindberetninger el.lign. som svarer til procedurerne i det ordinære uddannelsessystem. AspIT bør overveje potentialet i at udvikle en formel procedure der kan sikre at censorernes beskrivelser og vurderinger af (dele af) AspIT indgår i den løbende sikring og udvikling af uddannelsens kvalitet.

De it-virksomheder der har elever i praktik, skal evaluere elevernes arbejdsevne, faglige niveau mv. undervejs i praktikforløbet. Dette sker i forbindelse med den kontakt i form af møder eller telefonsamtaler mellem den pædagogiske vejleder, kontaktpersonen fra virksomheden og eleven der er aftalt på forhånd. Der er udarbejdet et praktikopfølgingsdokument med en række spørgsmål til hhv. praktikanten og virksomheden som fungerer som fast omdrejningspunkt for denne løbende kontakt. Efter endt praktikforløb skal virksomheden desuden i et spørgeskema give en samlet vurdering af praktikforløbet og elevens præstation og fremmøde. Virksomhederne har desuden vurderet AspIT-uddannelsens erhvervsmæssige relevans for den pågældende virksomhed, men der synes ikke at være en formaliseret praksis for denne vurdering. Virksomhedernes feedback til AspIT har haft indflydelse på medarbejdernes løbende drøftelser om uddannelsen og har i nogle tilfælde resulteret i mindre justeringer af det faglige indhold og niveau i perioderne mellem to praktikforløb.

I forlængelse af en anbefaling i den forrige evalueringsrapport har AspIT udviklet statusmøder som afholdes hvert halve år. Formålet med samtalerne er at drøfte den enkelte elevs faglige og sociale situation, faglige og sociale mål, særlige behov osv. Der fokuseres på eleven, men indirekte kommer samtalerne også til at berøre styrker og svagheder ved den pædagogiske praksis og praktikken. Ud over den pædagogiske vejleder der organiserer og styrer samtalerne, deltager eleven, forældrene og om muligt også den kommunale sagsbehandler. Der er udformet en fast procedure for samtalerne med dagsorden, oversigt over tid, sted og deltagere, samtaleark og referat. Forud for samtalen gennemgår eleven og den pædagogiske vejleder dagsordenen sammen. Elever og forældre gav under interviewet udtryk for at samtalerne er rigtig godt struktureret og giver et godt overblik over elevens situation, og at de styrker samarbejdet. Forældrene er desuden meget glade for den pædagogiske vejleders indsats i forhold til at engagere sagsbehandlerne som de oplever at det ofte er svært at træffe eller komme i konstruktiv dialog med. Forældrene er således også yderst tilfredse med at de fyldige referater fra statusmøderne sendes til sagsbehandlerne.

Styrk den interne mødevirksomhed

AspIT afsætter mange ressourcer til opfølgning på og diskussion af uddannelsens udvikling, navnlig i form af projektmøderne hvor undervisningens tilrettelæggelse, elevernes udvikling osv. diskuteres med udgangspunkt i den daglige pædagogiske praksis og den indsamlede dokumentation af praksis. Internt på AspIT synes der imidlertid ikke at være fuld tilfredshed med kvaliteten af mødevirksomheden, og det er naturligvis u hensigtsmæssigt. AspIT bør således undersøge hvori utilfredsheden bunder, og hvad der kan gøres for at styrke mødevirksomheden på uddannelsen.

EVA anbefaler

- at AspIT styrker den interne mødevirksomhed på baggrund af en fælles afklaring af dels hvem der har brug for hvilken information og viden, og hvem der har behov for at mødes om hvad og hvor ofte, dels hvordan kvaliteten af de enkelte møder kan forbedres.

2.4 Samarbejde med eksterne aktører og interessenter

Som det fremgår af afsnit 2.2, er hverken initiativgruppen eller det it-faglige uddannelsesudvalg blevet inddraget i videreudviklingen af AspIT det seneste år. Det er derimod tydeligt at projektchefen og den pædagogiske vejleder selv har erhvervet sig et bredt kendskab til it-branchens interesser og behov, og at de har oparbejdet et forgrenet netværk i erhvervslivet og blandt de kommunale sagsbehandlere. Under interviewene med de it-virksomheder der har elever i praktik, kom det frem at AspIT – personificeret ved projektchefen og den pædagogiske vejleder – nyder stor agtelse i branchen for deres it-faglige indsigt og uddannelsespolitiske og arbejdsmarkedsrelaterede engagement.

Skab sikkerhed for formel kontakt til it-branchen fremover

AspIT's uformelle netværk har tilsyneladende stor værdi for både fremdriften af AspIT og branchens kendskab til og mulighed for at give feedback til AspIT. For en uddannelse som AspIT der hviler på en så stærk afhængighed af it-branchen, er det dog altafgørende ud over uformelt netværk og kontakt også at have en formel kontakt til branchen og erhvervslivet i almindelighed. En sådan formel kontakt kan sikre en systematisk gennemgang og drøftelse af fx vilkårene og mulighederne i branchen og/eller (dele af) AspIT. Et andet argument for en formel kontakt til erhvervslivet er, som projektchefen giver udtryk for i den forrige evalueringsrapport, at repræsentanterne for erhvervslivet kan optræde som rollemodeller for virksomheder der er relevante samarbejdspartnere for AspIT. De kan med andre ord være ambassadører for uddannelsen. Som led i den eventuelt forestående videreudvikling af organisationen i handelsskoleregi bør AspIT derfor overveje hvordan uddannelsen sikrer sig it-faglig sparring og viden.

EVA anbefaler

- at AspIT udvikler en formel procedure der sikrer at uddannelsen fremover tilegner sig viden om it-branchen og erhvervslivet i almindelighed og mulighed for at udveksle erfaringer med og synspunkter om uddannelsen med branchen.

3 Foreløbige resultater

Dette kapitel beskriver og vurderer de foreløbige resultater af AspIT-projektet i form af uddannelsesmodellen og dens forskellige elementer.

Kapitlet beskriver indledningsvis uddannelsens indhold i forhold til dens formål og mål (afsnit 3.1), derefter uddannelsens struktur og de benyttede undervisnings- og arbejdsformer (afsnit 3.2) og dernæst elevernes overgang fra studiet til erhvervslivet (afsnit 3.3). Til slut beskrives elevernes gennemførelse og studieaktivitet (afsnit 3.4).

3.1 Uddannelsens indhold

I overensstemmelse med uddannelsens erhvervsigte består 4., 5. og 6. semester af en vekslen mellem væksthushforløb, praktikforløb og undervisning. Ud over at videreudvikle de faglige kompetencer inden for elevens særlige talent i enten teknik, systemkonstruktion eller visualisering har semestrene til formål at udvikle elevernes arbejdsevne. Med arbejdsevne menes meget konkrete sociale og personlige kompetencer som bl.a. at møde til tiden, være velsoigneret, melde afbud ved sygdom, være i stand til at bede om hjælp og frem for alt selv at huske og være i stand til at holde de planlagte pauser.

Væksthushforløb finder sted på AspIT, men afviger fra traditionel undervisning ved at bestå af virkelige it-opgaver der løses for virkelige it-virksomheder. Som et eksempel kan nævnes at AspIT i øjeblikket løser en større opgave for Vejle Byhistoriske Arkiv & Stadsarkiv. Opgaven består bl.a. i at eleverne skal indtaste matrikeloplysninger i en database og gøre oplysningerne let tilgængelige via internettet. Væksthushforløbene er iscenesat som autentiske arbejdsituationer. En af klasserne har fx "leget" virksomhed: Eleverne fik tildelt forskellige positioner og ansvarsområder, og læreren agerede ikke lærer i traditionel forstand, men "værkfører". I forløbet opstod der situationer som læreren gjorde til genstand for en dialog om normer, motiver, reaktionsmønstre osv. – enten fælles på klassen eller med udvalgte elever. Væksthushforløb giver således mulighed for at træne nogle af de arbejdsrelaterede situationer og krav som eleverne kan møde i praktikforløb og senere ansættelse. Ifølge lærerne sætter denne undervisnings- og arbejdsform fokus på ikke bare det faglige indhold, men også den sociale dynamik og læring.

Praktikken varierer i længde og ugentligt arbejdstimetal afhængigt af den enkelte elevs kompetencer og behov. Eleven tilbydes en praktikplads der matcher hans eller hendes særlige behov og talentområde, og får tilknyttet en kontaktperson i virksomheden. AspIT har i det forgangne år skabt en fast procedure for afvikling af praktikken: Forud for praktikperioden besøger eleven praktikstedet sammen med den pædagogiske vejleder, og her møder de kontaktpersonen. I fællesskab afklares elevens opgaver og rammerne for praktikopholdet. Der udfærdiges en kontrakt der beskriver arbejdsopgaver, arbejdstider, hvornår og hvordan kontakten mellem uddannelsen og virksomheden skal finde sted og målene for elevens ophold. Der kan justeres på kontrakten alt efter hvordan eleven håndterer praktikforløbet. Efter praktikforløbet gennemfører både eleven og kontaktpersonen en evaluering af forløbet (jf. afsnit 2.3).

Af interviewene med hhv. styregruppeformanden og projektchefen og den pædagogiske vejleder fremgår det at deres tidligere store frygt for at det ville blive vanskeligt at finde tilstrækkelig mange og tilstrækkelig gode praktikpladser, er gjort til skamme. De er alle positivt overraskede over virksomhedernes imødekommenhed og villighed til at tage AspIT-elever i praktik. Det er ifølge projektchefen lykkedes AspIT at få det ønskede antal praktikpladser. Derudover har AspIT fået

indfriet et andet centralt mål idet nogle virksomheder allerede har tilbudt deres praktikant fast ansættelse efter endt uddannelse.

Undervisningsforløbene består af kortere eller længere kurser i et fagligt område og har karakter af traditionel undervisning. Indholdet i undervisningsforløbene ligger inden for elevens talentområde, og AspIT sigter efter at undervisningen enten bygger oven på tidligere undervisning eller vedrører et emneområde som praktikstedet gerne ser at eleven forbedrer sig inden for inden han eller hun kommer tilbage i endnu et praktikforløb i den pågældende virksomhed. Ifølge lærerne og den pædagogiske vejleder lykkes det i de fleste tilfælde at opfylde virksomhedernes ønsker.

Siden den forrige evaluering blev gennemført, er lærerne begyndt at arbejde mere målrettet med didaktik. Når de foretager den overordnede planlægning og daglige tilrettelæggelse af undervisningen, tager de fx udgangspunkt i et redskab – kaldet "de otte h'er" – som består af følgende otte klassiske didaktiske hv-spørgsmål:

- 1 Hvad skal vi lave?
- 2 Hvorfor skal vi lave det?
- 3 Hvornår skal vi det?
- 4 Hvor skal vi lave det?
- 5 Hvem laver vi det med?
- 6 Hvordan laver vi det?
- 7 Hvor længe laver vi det?
- 8 Hvad skal vi lave bagefter?

Ifølge lærerne skærper brugen af de otte h'er overblikket over uddannelsens indhold og gør undervisningen mere pædagogisk velfunderet. Endelig har redskabet været et naturligt afsæt for pædagogiske drøftelser internt på uddannelsen, fx på projektmøderne. De otte h'er er lærernes arbejdsredskab, men bruges også i det daglige morgenmøde for eleverne i en klasse og deres lærer. På mødet der finder sted i klasselokalet forud for undervisningen, præsenteres eleverne for hvad dagen vil indeholde – og hvorfor. Hensigten er at give eleverne struktur i og klarhed over deres skoledag og derved minimere de frustrationer som mennesker med Aspergers syndrom typisk oplever i komplekse sammenhænge.

De elever der deltog i interviewet, og som går på den sidste del af uddannelsen, roser vekselvirkningen mellem de tre uddannelseselementer. Eleverne gav udtryk for at det er interessant og motiverende at udføre "rigtige arbejdsopgaver" og komme ud "i den virkelige verden". Samtidig styrker det deres selvtillid og tro på en fremtid der inkluderer et arbejdsliv. Deres forældre påpegede i den forbindelse at det gode ved den sidste del af uddannelsen er at undervisningen differentieres i relation til den enkelte elevs kompetencer og særlige behov, og at eleverne i den grad støttes i kraft af bl.a. den tætte kontakt mellem AspIT og praktikstedet samt de givende statusmøder.

Når det første gennemløb er afsluttet i december 2008, bør AspIT udover de "traditionelle" EVA-evalueringer som nærværende, evaluere selve indholdet i uddannelsen i relation til hhv. uddannelsens formål og mål og virksomhedernes behov og muligheder. Det vurderede lærerne under interviewet. Formålet bør ikke nødvendigvis være at ændre det eksisterende indhold (fuldstændigt), men derimod at medarbejderne får adgang til en samlet analyse og vurdering af i hvilken udstrækning der er overensstemmelse mellem indholdet i uddannelsen, herunder progressionen, og uddannelsens overordnede formål og delmål.

3.2 Uddannelsens struktur og benyttede undervisnings- og arbejdsformer

Uddannelsens struktur er i grundtræk uforandret siden EVA's forrige evaluering. Den beskrives i overordnede træk i nedenstående tabel.

Tabel 2.

Uddannelsesstrukturen på AspIT

Semester	Indhold	Undervisnings- og arbejdsformer
1.-3. semester	Introduktion, grundlæggende it og avanceret it inden for de tre hovedområder teknik, systemkonstruktion og visualisering Afdækning af hvilket af de tre hovedområder eleven har et særligt talent inden for	Fælles grundforløb for eleverne i en klasse Klasseundervisning med diverse individuelle øvelser og gruppeopgaver af såvel teoretisk som meget konkret karakter
4.-6. semester	Det givne hovedområde som eleven har et særligt talent inden for, samt arbejdsstræning, herunder udvikling af sociale og personlige kompetencer	Individuelt opbygget forløb afhængigt af elevens særlige talent, sociale og personlige kompetencer samt særlige behov Vekslen mellem væksthusforløb, praktik og undervisning

Kilde: Frit efter AspIT's forskellige materialer vedrørende uddannelsens struktur og indhold.

Formanden for styregruppen, projektchefen og medarbejderne gav under interviewene uafhængigt af hinanden udtryk for en udpræget enighed om at strukturen og indholdet har fundet deres rette form og nu ligger fast. Desuden gav de udtryk for at der fremover formentlig kun vil være tale om justeringer inden for de eksisterende rammer, at der på den baggrund "er faldet ro over uddannelsen", og at den er på vej ind i en driftsfase. De ytrede tilfredshed med navnlig disse to strukturelle elementer:

- Grundstruktur
 - Uddannelsen er treårig og matcher derved i længde de ordinære treårige gymnasieuddannelser.
 - De tre første semestre består af fælles grundforløb og klasseundervisning af forskellig karakter, og de tre sidste semestre består af individuelt tilrettelagte forløb.
- Vekslen mellem væksthus-, praktik- og undervisningsforløb.

Også de praktikvirksomheder som indgår i evalueringen, oplever at uddannelsesstrukturen er hensigtsmæssig, herunder at eleverne i kraft af det fælles grundforløb har en vis faglig og personlig ballast når de kommer i praktik. Set med virksomhedernes øjne er det desuden godt at eleverne veksler mellem skole- og praktikophold fordi det medvirker til en hensigtsmæssig progression.

Udform en samlet beskrivelse af uddannelsen

Der er tydeligvis en fælles forståelse af og tilfredshed med uddannelsens struktur og indhold internt på AspIT og bred enighed om at både strukturen og indholdet er kommet for at blive. Det er naturligvis et positivt afsæt for det fælles arbejde med at sikre uddannelsens videre drift. Set udefra er det imidlertid vanskeligt ud fra de formelle dokumenter at danne sig et overblik over uddannelsen og dens forskellige dele, og heller ikke uddannelsens hjemmeside indeholder en oversigt over uddannelsens opbygning, hverken i skematisk eller tekstlig form.

Den forrige evalueringsrapport påpegede at uddannelsesstrukturen på daværende tidspunkt kun var beskrevet i oversigtsform, og rapporten fremfører det synspunkt at projektets mål vil forblive uklart hvis uddannelsens formål og mål samt kravene til uddannelsens tilrettelæggelse ikke bliver konkretiseret. EVA anbefalede dengang AspIT at udfolde beskrivelsen af uddannelsens struktur og beskrive samtlige forløb. Af et internt notat skrevet af styregruppen fremgår det at der nu er

fulgt op på denne anbefaling idet der er udarbejdet en oversigt over uddannelsesstruktur og -plan samt planer for alle moduler til og med tredje semester, væksthushforløbene og praktikken.

EVA anerkender at AspIT har formuleret en lang række dokumenter der på forskellig vis og på forskellige abstraktionsniveauer beskriver delelementer af uddannelsen, men vurderer samtidig at disse dokumenter ikke giver et sammenhængende billede af uddannelsen. AspIT har befundet sig i en udviklingsfase hvor uddannelsen populært sagt asfalterede mens den kørte, og det har således været naturligt at der fx ikke har eksisteret samlede beskrivelser. Uddannelsen er imidlertid ved at have gennemført et fuldt gennemløb og er ifølge de involverede parter på vej ind i en driftsfase. Det må derfor forventes at AspIT er rede til at udarbejde et dokument der indeholder en samlet og opdateret beskrivelse af uddannelsens struktur, indhold og undervisnings- og arbejdsformer, og som er letforståelig for udefrakommende. Dokumentet bør i status og indhold kunne sammenlignes med fx en uddannelsesbekendtgørelse.

Med henblik på at tilbyde omverdenen et overblik over uddannelsen må en samlet beskrivelse af uddannelsen naturligvis også være tilgængelig på uddannelsens hjemmeside.

EVA anbefaler

- at AspIT fortsat arbejder på at udfolde beskrivelsen af uddannelsens struktur og samtlige forløb og i forlængelse heraf formulerer et dokument der giver en samlet og opdateret beskrivelse af uddannelsens struktur, indhold og undervisnings- og arbejdsformer. Dokumentet bør i status og indhold kunne sammenlignes med fx en uddannelsesbekendtgørelse.

3.3 Overgang til erhvervslivet

Det overordnede formål med AspIT er som bekendt at udruste de unge mennesker både personligt og fagligt så de kan blive selvforsørgende i kraft af et arbejde i it-branchen, jf. afsnit 2.1. Derudover er det formålet at støtte virksomhederne i at tage et socialt ansvar og synliggøre værdien af mangfoldigheden i medarbejderstaben ved at ansætte en AspIT-kandidat.

Bl.a. formanden for styregruppen nævner at AspIT's succes står og falder med om de færdige kandidater kommer i arbejde eller ej. Ifølge formanden for styregruppen kan uddannelsen lige så godt lukke hvis kandidaterne ikke får arbejde. Styregruppeformanden udtaler desuden at hvis kandidaterne går arbejdsløse (for længe), er der en overhængende risiko for at de ender på førtidspension sådan som det ofte er tilfældet for unge med Aspergers syndrom, og derved opnår de ikke selvforsørgelse og den livskvalitet som gerne skulle være en sideeffekt af uddannelsen. Medarbejderne deler denne bekymring og er spændte på hvordan beskæftigelsessituationen ser ud i begyndelsen af 2009.

De interviewede eksterne censorer vurderer at eleverne kan løse udvalgte arbejdsopgaver på samme faglige niveau som kandidater fra eksempelvis datamatikeruddannelsen, i nogle tilfælde endda bedre. De pågældende opgaver er dog relativt snævre. Censorerne er af den opfattelse at AspIT har en eksistensberettigelse, at de fleste kandidater bestemt har nogle faglige kompetencer der er værdsat i it-branchen, og at kandidaterne – hvis de bliver promoveret rigtigt – vil kunne finde arbejde uanset konjunkturerne.

De virksomheder som deltager i denne evaluering, er yderst positive i forhold til at ansætte en AspIT-kandidat, og som tidligere nævnt er nogle elever allerede blevet tilbudt et job i deres praktikvirksomhed efter endt uddannelse. Ifølge virksomhederne kan AspIT-kandidater udføre fx testopgaver af meget høj kvalitet, og de kan løse meget rutineprægede opgaver med en særlig entusiasme og et engagement som andre medarbejdere normalt ikke kan mønstre. Ifølge nogle af repræsentanterne for virksomhederne er det en win-win-situation at ansætte en AspIT-kandidat: Virksomhederne får løst opgaver som ellers ville blive nedprioriteret eller løst dårligere, og de kan vise at de er villige til at tage et socialt ansvar, og de unge får et arbejde og derved mulighed for at udfolde sig fagligt og personligt.

Virksomhederne, men også styregruppeformanden, forudser at der bliver behov for at de virksomheder der ansætter en AspIT-kandidat, etablerer en form for kontakt til AspIT. De foreslår at virksomhederne fx kan købe sig til sparring eller en mentorordning hos AspIT hvor AspIT kan rådgive virksomheden og enten i en overgangsfase eller permanent støtter kandidaten i dagligdagen alt efter hhv. hans eller hendes og virksomhedens behov. Et andet forslag er at virksomhederne kan købe skræddersyede efteruddannelseskurser i AspIT-regi af kortere eller længere varighed til deres AspIT-medarbejdere.

3.4 Gennemførelse og studieaktivitet

Siden august 2005 hvor det første hold elever blev optaget, er der optaget 25 elever fordelt på fem hold. To elever har forladt uddannelsen, hvilket betyder at der p.t. går 23 elever på AspIT. Nedenstående tabel giver et overblik over optag og foreløbig gennemførelse.

Tabel 3.

Optag og gennemførelse

Hold	Start og forventet dimission	Optag	Frafald/omvalg
1	August 2005 – december 2008 (*)	5 elever	1
2	Januar 2006 – juni 2009	4 elever	0
3	August 2006 – december 2009	6 elever	0
4	Januar 2007 – juni 2010	5 elever	1
5	August 2007 – december 2010	5 elever	0

Kilde: AspIT

(*) Dette hold har fået forlænget uddannelsen med et semester pga. omstruktureringer i forbindelse med udviklingen af uddannelsen.

Medarbejderne udtrykte under interviewet glæde over at AspIT har kunnet fastholde så relativt mange elever på uddannelsen, og fortalte at det er unikt for denne målgruppe. Lærerne vurderede imidlertid også at der er elever som – retrospektivt set – ikke burde være blevet optaget, enten fordi eleverne har for svært ved at håndtere uddannelsesforløbet af personlige og/eller faglige grunde, og/eller fordi det kræver for mange ressourcer på både skole- og lærerniveau at støtte eleverne under uddannelsen. Nogle medarbejdere henviste til at optagelsesprocedurerne, herunder optagelseskriterierne, ikke fungerede optimalt i begyndelsen.

På baggrund af uddannelsens erfaringer med at have optaget for svage elever og det forhold at uddannelsen er tiltænkt de mest velfungerende unge med Aspergers syndrom (jf. afsnit 2.1), agter projektchefen og den pædagogisk vejleder i højere grad at optage de dygtigste og mest velfungerende elever fremover. De håber at det på den ene side vil styrke undervisningsmiljøet og højne det faglige niveau, og at det på den anden side vil styrke uddannelsens omdømme i erhvervslivet. De oplyser dog at der ikke er nogen konkrete overvejelser om hvornår eller hvordan optagelsesproceduren skal justeres med henblik på et mere fokuseret optag.

Der er ifølge projektchefen og lærerne ind til videre ikke eksempler på, at elever har været nødsaget til at afbryde uddannelsen pga. faglige problemer. Hvis en elev ikke er i stand til at aflægge en bestemt eksamen er det med til at definere elevens "fokuserede talent" og det videre uddannelsesforløb tilrettelægges herefter. Netop fordi uddannelsen tilrettelægges individuelt, har de færdige kandidater således ikke det samme faglige niveau efter endt uddannelse – heller ikke inden for deres fokuserede talentområde og har således ikke nødvendigvis de samme faglige kompetencer. Projektchefen argumenterede under interviewet for, at netop derfor er den kontinuerlige kontakt til elevens praktikvirksomhed vigtig. Efter endt uddannelse skal eleverne nemlig ansættes på de formelle og specielt de reelle kompetencer som de hver især besidder.

I den forrige evaluering anbefaler EVA at AspIT stiller krav til elevernes studieaktivitet, og at kravene skal være så løse at de på den ene side tilgodeser de unges handicap, og på den anden side så faste at de unge gradvist lærer at imødekomme dem. AspIT forsøger at udmønte anbefalingen ved at tilbyde den enkelte elev aktiviteter det er realistisk for eleven at indfri. Problemer med studieaktivitet afdækkes af lærerne og den pædagogiske vejleder, og der handles i forhold til den

enkelte elev fx i forbindelse med de halvårslige statusmøder. Problemer med elevernes fremmøde i praktikken afdækkes i forbindelse med den løbende kontakt mellem eleven, kontaktpersonen og den pædagogiske vejleder, og også her handles der fx ved at reducere det aftalte ugentlige time-tal.

Redefiner formålet med uddannelsen, fokuser optagelseskriterierne og fastsæt slutmål

EVA vurderer at der er et paradoks i AspIT's praksis: På den ene side beskriver medarbejderne og styregruppeformanden gennemgående AspIT som en elitær uddannelse. På den anden side sikrer optagelsesprocedurerne ikke at alle elever har de rette indgangsforudsætninger, ligesom uddannelsens faglige og sociale slutmål og den nedre grænse for elevernes faglige formåen og studieaktivitet heller ikke er klart beskrevet. Derudover peger flere forhold i retning af at AspIT ikke kun er et elitært, men også et socialpædagogisk projekt, hvilket medarbejderne og styregruppeformanden ellers argumenterede for at AspIT netop ikke er (jf. afsnit 2.1). AspIT tager nemlig på både skole- og lærerniveau mange hensyn til den enkelte elevs handicap og samlede livssituation, fx i forhold til samarbejdet med elevernes kommunale sagsbehandlere og forældre.

Paradokset kalder på en afklaring af formålet med AspIT-uddannelsen, herunder graden af hhv. elitært og socialpædagogisk projekt. Det kalder desuden på en afklaring af om AspIT skal hjælpe de elever der nu engang er optaget på uddannelsen, igennem for enhver pris, eller om der skal defineres klare slutmål og eventuelt en nedre grænse for kandidaternes faglige og sociale kompetencer.

Det er selvfølgelig vigtigt at slutmål er både realistiske og anvendelige. De skal være så tilpas store at eleverne reelt kan opfylde dem, men må omvendt ikke være så beskedne at de reelt mister deres betydning som internt styringsredskab.

Det vil være naturligt at en afklaring af formålet med uddannelsen, den nedre grænse for elevernes faglige formåen og studieaktivitet osv. indgår i det samlede dokument om uddannelsen som EVA anbefaler AspIT at udarbejde (jf. afsnit 3.2).

EVA anbefaler

- at AspIT redefinerer formålet med uddannelsen, fokuserer optagelseskriterierne og fastsætter slutmål for derved at skærpe uddannelsens profil og for at sikre at AspIT på både skole- og lærerniveau har klare rammer for sin praksis.

Appendiks A

Oversigt over anbefalinger

Dette appendiks indeholder en oversigt over rapportens samlede anbefalinger.

EVA anbefaler

- at AspIT udvikler og formaliserer et internt kvalitetssikringssystem der bl.a. formaliserer hvem eller hvilket organ i Vejle Handelsskoles regi der har ansvar for at kaste et kritisk og systematisk blik på uddannelsens målformuleringer og andre styringsdokumenter. Se afsnit 2.1.
- at AspIT udarbejder en strategi for sin eksterne kommunikation, bl.a. med det formål at styrke dels omverdenens kendskab til uddannelsen og dels virksomhedernes engagement i uddannelsen og dens kandidater. Se afsnit 2.1.
- at AspIT videreudvikler det skriftlige grundlag for den nye organisation der vil gælde når AspIT overgår til Vejle Handelsskole, herunder at det præciseres hvordan AspIT vil sikre sig at tilstrækkelig viden, tilstrækkelige kompetencer og et tilstrækkeligt netværk er til stede i organisationen og udnyttes effektivt. Se afsnit 2.2.
- at AspIT styrker den interne mødevirksomhed på baggrund af en fælles afklaring af dels hvem der har brug for hvilken information og viden, og hvem der har behov for at mødes om hvad og hvor ofte, dels hvordan kvaliteten af de enkelte møder kan forbedres. Se afsnit 2.3.
- at AspIT udvikler en formel procedure der sikrer at uddannelsen fremover tilegner sig viden om it-branchen og erhvervslivet i almindelighed og mulighed for at udveksle erfaringer med og synspunkter om uddannelsen med branchen. Se afsnit 2.4.
- at AspIT fortsat arbejder på at udfolde beskrivelsen af uddannelsens struktur og samtlige forløb og i forlængelse heraf formulerer et dokument der giver en samlet og opdateret beskrivelse af uddannelsens struktur, indhold og undervisnings- og arbejdsformer. Dokumentet bør i status og indhold kunne sammenlignes med fx en uddannelsesbekendtgørelse. Se afsnit 3.2.
- at AspIT redefinerer formålet med uddannelsen, fokuserer optagelseskriterierne og fastsætter slutmål for derved at skærpe uddannelsens profil og for at sikre at AspIT på både skole- og lærerniveau har klare rammer for sin praksis. Se afsnit 3.4.