

Praktikvejledere i netværk

Evaluering af projektet

Forebyggelse af frafald i social- og sundhedsuddannelserne

Social- og sundhedsskolen i Randers

**Lene Larsen
Institut for uddannelsesforskning
Roskilde Universitetscenter**

Indhold:

1. Projektets baggrund og formål:.....	s. 3
2. Evalueringens formål:.....	s. 4
3. Design, dataindsamling og analysestrategi.....	s. 4
4. Netværk som læringsrum.....	s. 6
5. Faste vejledere – bedre kvalitet!.....	s. 7
6. Flere yngre vejledere?.....	s. 8
7. Sprogliggørelse af erfaringer.....	s. 9
8. Udvikling af netværkskompetencer.....	s.11
9. Tillid – en forudsætning for læring.....	s.13
10. Ressourcer er lig kvalifikationer?.....	s.14
11. Sammenfatning og konklusion.....	s.16
Litteratur.....	s.17

1. Projektets baggrund og formål

Denne rapport er en evaluering af projektet Forebyggelse af frafald i social- og sundhedshjælperuddannelsen med fokus på praktikdelen af uddannelsen. Initiativet til projektet er taget af social- og sundhedsskolen i Randers, og baggrunden for projektet er et stort frafald på social- og sundhedshjælperuddannelsen – som især sker i praktikdelen af uddannelsen – hvorfor projektet har særligt fokus på denne. Et af svarene på det store frafald og de mange forlængelser af uddannelsen ses som værende at klæde vejledere og praktiksteder bedre på til uddannelsesopgaven og gøre det til en fælles forpligtigelse for skole og praktiksteder at så mange elever som muligt gennemfører uddannelsen.

Uddannelseskrauet og kravene til praktikvejledernes pædagogiske kompetencer er stadig stigende i takt med ændringer i uddannelsen, mangfoldigheden i elevgruppen er blevet større og uddannelsesforpligtigelsen overfor grupper med øget behov for vejledning er vokset. I forbindelse med reformen af de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser i 2001 er vægten på den enkelte elevs uddannelse blevet større, der er øget fokus på udvikling af elevernes personlige kompetencer og uddannelsesplan og uddannelsesbog er blevet indført. Skolen ser derfor en større bredde i ansøgergruppen og oplever et større behov for individuel tilrettelæggelse af såvel skoleundervisningen som praktikdelen af uddannelsen, hvilket stiller store krav til både skolen og praktikstederne om at mestre forskellige måder at tilrettelægge såvel skole- som praktikundervisning på. Dette stiller ligeledes krav til dygtige og professionelle praktikvejledere, der kontinuerligt arbejder med vejledning.

Formålet med *projektet* er således at støtte vejledningen og netværket omkring den enkelte elev. For at opnå dette mål indgår der i projektet flg. initiativer og tiltag:

- Kommunerne gennemgår organiseringen af praktikken herunder organiseringen af vejledningen og praktikforløbet, sådan at den mest professionelle vejledning kan finde sted.
- Vejlederne organiseres i netværk, hvis de ikke allerede er det.
- Skolen stiller en halv tids praktikkoordinator til rådighed for at være understøttende i forhold til oprettelse og igangsættelse af vejledernetværk. Kommunerne forpligtiger sig til at sætte tid af til vejlederne hver måned til møder i netværket. Skolens koordinator deltager i ca. hvert andet møde.
- Kontakten mellem praktikken og skolen øges gennem skolens praktikkoordinators besøg i vejledernetværkene, så skolen hele tiden kan følge ændringerne i elevernes praktikvilkår og modsat vejlederne kan hele tiden følge ændringerne i skoleundervisningen.
- Skolen udbyder tre temadage for de praktikansvarlige, der har fokus på frafald og forebyggelse.
- Skolen gennemfører 4 kurser á 3 dage for vejledere med fokus på unge elever og tilsvarende for vejledere med fokus på elever med anden etnisk baggrund.

- Skolen afholder en række temaeftermiddage om elevnetværk og vejlederne, og skolen informer eleverne på skolen om, hvad elevnetværk er.

De mest centrale aktører i projektet er således praktikvejlederne, praktikkoordinatorerne og de praktikansvarlige, og projektet løber i perioden fra august 2004 til udgangen af 2005 (jf. projektbeskrivelsen).

2. Evalueringens formål

Styregruppen for projektet har taget initiativ til at iværksætte en evaluering af praktikvejledernetværkene, der har til formål at indsamle og systematisere praktikvejledernes erfaringer med og udbytte af netværkene.

I *evalueringen* af projektet er der således særligt fokus på udviklingen af praktikvejledernetværkene, og formålet med evalueringen er at afdække, hvordan netværkene fungerer og på hvilke måder, praktikvejlederne vurderer at netværkene fungerer udviklende og understøttende for deres vejledningspraksis. Perspektivet i evalueringen er således praktikvejledernes, og den siger derfor ikke noget om, hvorvidt eleverne oplever en bedre vejledning, og hvorvidt de har fået bedre muligheder for at gennemføre uddannelsen. Det er således ikke evalueringens formål at klarlægge, hvorvidt netværkene reelt øver indflydelse på elevernes frafald, men derimod at beskrive praktikvejledernes egen vurdering af deres deltagelse i netværk. Når der således skelnes tydeligt mellem projektets formål og evalueringens formål, skyldes det – ud over at det er to forskellige aktiviteter - at evalueringens formål og fokusering er snævrere end projektets.

Evalueringen har i forlængelse heraf forfulgt følgende spørgsmål:

I hvilket omfang og på hvilke måder fungerer vejledernetværkene kvalificerende for praktikvejledernes vejledningspraksis?

Hensigten med evalueringen er således at beskrive og belyse de input og den inspiration som vejledernetværkene giver samt hvilke muligheder og vanskeligheder netværksarbejdet indeholder. Fremefter bruges af nemheds skyld betegnelsen vejleder og vejledernetværk om praktikvejlederne og deres netværksdeltagelse

Evalueringen er foretaget af lektor, ph.d. Lene Larsen, Institut for Uddannelsesforskning, Roskilde Universitetscenter som også har udarbejdet denne rapport.

3. Design, dataindsamling og analysestrategi

Som et led i projektets målsætning om at klæde praktiksteder og vejledere bedre på til at uddanne eleverne og tilgodese deres meget forskelligartede vejledningsbehov etableres vejledernetværk, i de kommuner, hvor der ikke allerede eksisterer et netværk. I disse netværk kan vejledningsmæssige problemstillinger diskuteres og bearbejdes. Det er disse vejledernetværk, der er genstand for evalueringsarbejdet. Der er i udgangspunktet ingen målsætninger for, hvordan netværkene skal fungere. Dette er op til de enkelte netværk at definere, og evalueringens genstand vil i forlængelse

heraf være netværkenes forskellige målsætninger, grad af selvstændighed i forhold til praktikkoordinatorene (tovholderfunktion) samt brug og nytte af netværket. Der er i alt etableret 12 netværk med 4 – 10 vejledere i hver.

I forlængelse af formålet med evalueringen har dataindsamlingen fokuseret på to hovedspørgsmål:

1. Hvordan oplever vejlederne netværkene som et led i deres kvalificeringsproces?
2. Hvordan udvikler og kvalificerer vejlederne løbende netværkene?

Det første spørgsmål forfølger således netværkenes betydning for professionalisering af vejlederne, og det andet forfølger udviklingen og kvalificeringen af selve netværkene.

Dataindsamlingen har således haft særligt fokus på praktikvejledernes interesse i og muligheder for aktivt at indgå i netværkene.

Evalueringen er baseret på tre forskellige metoder til indsamling af data:

Spørgeskema vedrørende faktuelle oplysninger om praktikvejlederne (februar/marts 2005).

Der er ca. 80 vejledere i alt i de kommuner, der stiller praktiksteder til rådighed og som Social- og sundhedsskolen i Randers samarbejder med. Af disse vejledere har i alt 58 udfyldt og returneret et mindre spørgeskema. Der er således en svarprocent på ca. 72 %.

Gruppeinterview – to grupper med 6 vejledere i hver fra forskellige netværk, således at alle netværkene indgår (marts 2005).

Gruppeinterview to grupper af med 6 vejledere i hver fra forskellige netværk (januar 2006).

I det ene af disse interview deltog der af praktiske (vejræssige) grunde 5 vejledere, og i det andet kun 2. Samtlige netværk er derfor ikke repræsenterede i denne interview-runde.

Vejledere fra de forskellige netværk er således interviewet med 10 måneders mellemrum med henblik på at følge udviklingen af netværkene og forhåbentlig herigennem styrkelsen af vejledernes kompetencer. Selvom det er forskellige vejledere, der indgår i interviewene i hhv. marts 2005 og januar 2006 vil disse to sæt data indgå som udgangspunkt for et før og nu perspektiv. I analyserne vil tidspunktet for interviewene fremgå ved, at citater fra interviewene foretaget i marts 2005 er nummeret 1 og 2, og citater fra interviewene foretaget i januar 2006 er nummeret 3 og 4. Ellers vil analyserne af det indsamlede materiale kun i begrænset omfang optræde særskilt, men i stedet gå på tværs af de enkelte former for data, da formålet ikke alene at fremstille de enkelte vejlederes oplevelser og holdninger, men i høj grad også at definere nogle tværgående indholdsmæssige problemstillinger, der har betydning for vejledernes kvalificeringsproces. Teoretisk trækker analyserne på begreber og teorier om læring i netværk og organisatorisk læring. Rapporten er derfor i det følgende tematisk bygget op omkring disse problemstillinger, og analyserne og tolkningerne af de indsamlede materiale bygger i et vist omfang på teorier og begreber fra tilsvarende og beslægtede problemstillinger og undersøgelser. På denne måde forsøger evalueringen ikke blot at fastholde erfaringerne fra disse konkrete vejledernetværk men forhåbentlig også at give et større og bredere perspektiv end materialet i sig selv berettiger til.

4. Netværk som læringsrum

Netværk som fænomen og begreb har ikke en entydig definition, og der eksisterer flere forskellige typer af netværk med forskellige mål, indhold og organisationsformer. Man kan skelne mellem 1) forretningsnetværk, 2) reguleringsnetværk og 3) udviklingsnetværk (Søndergaard m.fl.1997 efter Bottrup, 2004). De to første typer er som oftest kendetegnet ved at de er vertikale og er et samarbejde mellem forskellige led i en forretningskæde eller mellem forskellige instanser. Udviklingsnetværk derimod er kendetegnet ved at de er horisontale dvs. deltagerne befinder sig på samme niveau i organisationen og laver det samme og bidrager med komplementær viden. Herudover kan udviklingsnetværk karakteriseres ved at være relativt uformelle og netop have udvikling af deltageres kompetencer som sit formål.

De netværk der er genstand for denne evaluering kan (derfor) karakteriseres som udviklingsnetværk. Selvom deltagerne i nogle af netværkene er fra forskellige arbejdspladser vil de være fra den samme kommune ansat i den samme funktion. At der i nogle af netværkene indgår både social- og sundhedshjælpere og – assistenter ændrer ikke på netværkenes horisontale sammensætning, da det er den samme opgave hhv. hjælpere og assistenter skal løse i forbindelse med vejledning af elever - om end de to faggrupper kan have forskellige kompetencer at sætte i spil i forbindelse med vejledningen..

Ofte indgår læring som et af målene med dannelse af netværk. Netværk kan opfattes som en form for 'helle', hvor der gælder andre spilleregler end på arbejdspladsen. I netværket er der plads til at udveksle meninger og erfaringer, og målet er ikke at udkonkurrere hinanden eller kritisere hinandens arbejde. I stedet drejer det sig om at styrke netværksdeltageres evne til at agere indenfor et bestemt område, og der er ting der kan siges i dette forum, men ingen andre steder (Bottrup, 2004)). Netværk og læring i netværk kan ses i relation til læring i andre kontekster som f.eks. uddannelsesinstitutioner og arbejdspladser, hvor netværket set som læringsrum placerer sig et sted midt i mellem. I uddannelsesinstitutioner foregår læring ofte efter udefra fastsatte mål, hvor netværket er kendetegnet ved at det er netværket som organisation og de personer, der indgår heri, der opstiller målene med netværket. Selve processen med at fastlægge mål og arbejdsformer er en vigtig del af læreprocesserne i netværket. I lighed med læring på arbejdspladsen kan det i netværkene være vanskeligt at få den fornødne distance til egen praksis og at få sat teorier og begreber på egen praksis (Bottrup 2004).

Der er en række faktorer som har indflydelse på hvordan og i hvilket omfang læreprocesser kan foregå i netværk dvs. hvilket læringsrum netværket udgør:

- Hvad er man sammen om, og hvordan er det organiseret?
- Hvem deltager og hvilke sociale relationer etableres?
- Hvilke kvalifikationer skal bringes i spil?
- Hvilke ressourcer er afsat, og hvilken legitimitet er deltagelsen forbundet med i egen organisation? (Bottrup, 2004)

Disse spørgsmål har til dels været styrende for analyserne af datamaterialet, men nedenfor indgår de i nogle andre tematiske problemstillinger, da de fire spørgsmål ikke er dækkende for, hvilke tematikker der knytter sig til vejledernes netværksdeltagelse.

5. Faste vejledere – bedre kvalitet!

Et af initiativerne i projektet er at kommunerne gennemgår organiseringen af praktikforløbet og vejledningen. Generelt tegner der sig et billede af at de enkelte kommuner i højere grad end tidligere har fået etableret faste vejlederkorps. En proces der tilsyneladende ikke har været hel enkel, da kun ganske få melder sig frivilligt til at blive praktikvejleder.

”det udsprang sig i at vores leder startede med at skrive et brev til os alle sammen om vi kunne tænke os at være vejledere. Så skulle vi sende et brev tilbage til hende, om man ville være vejleder eller ej. Det viste sig så at være 3 ud af 30, der gerne ville være vejledere. Så måtte vi lige ud og prikke (min fremhævning, LL) rundt og sådan sige: ”kunne du ikke lige tænke dig at..”
(1.12)

Formuleringen ’at prikke’ giver associationer til at skulle gøre noget ubehageligt, og at det vil blive modtaget som noget ubehageligt. Vejlederne mener en væsentlig årsag til at kun få melder sig frivilligt er, at mange ikke mener de kan magte opgaven. Formuleringen om den manglende tro på at kunne magte vejledningen tyder på at det er en krævende opgave – og at den opfattes som krævende.

Vejlederne giver da også udtryk for at de og deres kollegaer tydeligt mærker at kravene til vejledningsarbejdet er steget, hvilket er med til at øge behovet for faste vejlederkorps. Vejlederne sætter stor pris på at det nu påhviler nogle bestemte medarbejdere at varetage vejledningsarbejdet. Det giver det en større grad af ro og kvalitet i vejledningen og ”bedre elever”, og det giver vejlederne mulighed for at udvikle vejledningsfunktionen. I slutningen af projektperioden giver vejlederne udtryk for en større grad af frivillighed i vejledningsarbejdet, om end der (stadig) er eksempler på at de er blevet udpeget.

Vejlederne giver ligeledes udtryk for at der er sket et skift i kollegernes opfattelse af vejlederarbejdet:

”Altså jeg vil sige, ved os før i tiden, der var det nok sådan de tænkte: De laver heller ikke så meget de vejledere. Men nu, vi er blevet prikket ud (min fremhævning) os der er vejledere, det var sådan nogen der er blevet prikket af alle dem, der var vejledere før i tiden. Og nu, der siger de selv – vores gruppeledere - : hold fast et arbejde I har. Nu misunder de os bestemt ikke at være vejledere, nej! Og synes virkelig vi lægger et stort arbejde i det.”
(1.13)

Meget tyder på at anerkendelsen af vejlederne og vejledningsarbejdet er steget i løbet af projektperioden i kraft af de faste vejlederkorps og de øgede krav uddannelsen stiller til vejlederarbejdet. En vejleder fortæller:

”Jeg har været vejleder for elever i flere år og i starten da jeg begyndte der var der faktisk ikke noget, der måtte jeg selv føle mig lidt frem efter hvordan det skulle være. Nu er der kommet noget på tryk en hel masse med mål og skemaer, og det synes jeg altså er godt, så vi har noget at gå efter, og jeg føler i hvert fald at ledelsen også er interesseret. Det havde jeg fornemmelsen af før at ledelsen ikke var. Så jeg synes det godt som det er blevet nu.”
(3.10)

Selvom den nye uddannelse stiller større krav til vejlederne, så er der kommet klarere retningslinjer for, hvad eleverne skal kunne, hvilket – i hvert fald af denne vejleder - opfattes som positivt. Herudover peges der på nødvendigheden af ledelsen interesse og opbakning, hvis vejledningsarbejdet skal udføres ordentligt og anerkendes af kollegaerne. Det ville formentlig ligeledes styrke vejledningens status og kvalitet, hvis det kunne blive så eftertragtet at flere ville indgå frivilligt i arbejdet.

6. Flere yngre vejledere?

Generelt kendetegnende for vejlederne i de pågældende kommuner (Hadsten, Langå, Nørhald, Randers, Ebeltoft, Grenå, Midtdjurs og Rønne) er at der er stor spredning i alder, anciennitet, vejledningserfaring mv.

Hvad angår vejledernes alder er den yngste 27 år og den ældste er 63 år. Inddelt i forskellige aldersgrupper tegner der sig flg. billede:

25-29 år:	3
30-39 år:	13
40-49 år:	21
50-59 år:	20
60-65 år:	1

Som det fremgår, er størstedelen af vejlederne mellem 40 og 60 år, og gennemsnitsalderen er 43,6 år.

Med hensyn til vejledernes *gennemsnitlige* anciennitet ser det således ud:

25-29 år:	9 år
30-39 år:	11 år
40-49 år:	15 år
50-59 år:	18 år
60-65 år:	15 år

Altså en relativ jævn fordeling uanset alder, hvilket afspejler generelle træk ved arbejdsstyrken indenfor social- og sundhedsområdet, der rekrutterer arbejdskraft både blandt helt unge og voksne med arbejds erfaring. Dette betyder at man kan have relativ stor anciennitet som 30-årig og relativ lille som 55-årig.

Uddannelsesmæssigt er langt størstedelen uddannet som social- og sundhedshjælper, men de tidligere uddannelser som f.eks. sygehjælper og plejehjemsassistenter optræder også. Fordelt på alder har vejlederne flg. uddannelsesbaggrund:

25-29 år:	3 social- og sundhedshjælper – heraf 1 også uddannet assistent
30-39 år:	9 social- og sundhedshjælper, 3 social- og sundhedsassistenter og 1 plejehjemsassistent
40-49 år:	15 social- og sundhedshjælper, 1 hjemmehjælper, 3 sygehjælper, 2 assistenter
50-59 år:	13 social- og sundhedshjælper, 3 sygehjælper, 3 assistenter, 1 plejehjemsassistent
60-65 år:	1 social- og sundhedshjælper

Det skal bemærkes at tallene og fordelingen kan være forbundet med en vis usikkerhed, da det er uklart, hvorvidt de vejledere der angiver en af de tidligere uddannelsen har forstået spørgsmålet som deres første uddannelse. Dvs. der kan muligvis være flere social- og sundhedshjælpere end det fremgår af denne opgørelse.

Alder eller mangel på samme er ikke en kvalifikation i sig selv, men man kan undre sig over at der ikke er flere aldersmæssigt yngre vejledere i de pågældende kommuner, da man jo – som det fremgår af tallene ovenfor – udmærket kan have både erfaring og anciennitet, selvom man aldersmæssigt er ung. Derfor rejser spørgsmålet sig: Hvorfor er der så få yngre vejledere? Umiddelbart kunne man hævde at der her gemmer sig en vigtig vejledningsressource – ikke mindst i forhold til de unge elever i form af mere fælles kultur, sprog, erfaringer mv.?

7. Sprogliggørelse af erfaringer

Vejledernetværkene har meget forskellig 'alder', da nogle har fungeret på frivillig basis i mange år og andre er først startet i forbindelse med projektet Forebyggelse af frafald på social- og sundhedshjælperuddannelsen i Randers. 8 af netværkene kan karakteriseres som 'nye' og 4 som 'gamle', dvs. de har været i gang nogle år inden projektets start.

Der er naturligvis ingen sammenhæng mellem de enkelte netværks 'alder' og de enkelte vejlederes 'anciennitet' i et givent netværk, og vejledernes netværksdeltagelse er kendetegnet ved stor spredning, hvor nogle vejledere lige er startet og andre har været med i en årrække.

Netværkene er initieret forskelligt, hvor nogle er opstået på baggrund af initiativ fra oven i form af at enten skolen eller en gruppeleder har rettet henvendelse til vejlederne. Andre er opstået fra neden i forlængelse af indførelsen af faste vejledere, der netop har affødt et behov for kvalificering.

Materialet giver ikke grundlag og belæg for at udsige noget om, hvorvidt netværkene der er opstået fra neden er mere funktions- og bæredygtige end dem, der er initieret fra oven. Fælles for dem er at vejlederne giver udtryk for stor glæde og tilfredshed med netværkene.

Måden hvorpå netværkene er organiserede er naturligvis også er forskellig, og som nævnt er nogle udelukkende for hjælpere, og i andre indgår både hjælpere og assistenter. Hyppigheden hvormed netværkene mødes er ligeledes forskellig nogle mødes hver måned og andre lidt sjældnere. Nogle har måttet justere på ambitionsniveauet, da det viste sig at være for uoverkommeligt at mødes en gang om måneden, hvilket var den oprindelige plan og hver 6. uge ser ud til at være en passende kadence.

I langt de fleste netværk deltager den praktikansvarlige, hvilket opleves som absolut positivt både i begyndelsen og slutningen af projektperioden. Der er eksempler på at det i starten var den praktikansvarlige der var ordstyrer på møderne og den, der havde lavet dagsorden, hvor det nu er overtaget af vejlederne selv. Der er ligeledes eksempel på, at netværket ind i mellem beder den praktikansvarlige om at deltage, når der er behov for det, ellers afholder de møderne selv. En anden fordel er at det er en måde at komme i kontakt med ledelsen på:

”Ja, for så kan han og også høre, hvad der lige rører sig i vejlederne. Så kan han ligesom også have fingeren med på pulsen. Hvad er det lige der sker? Er der nogen der er ved at køre lidt sur i det elleret eller andet. Det er der jo hurtigt nogen der kan gøre – synes det er lige ved at være for meget.”

(1.17)

Netværkene fungerer således også som kontakt til ledelsen, således at vejlederne kan få information og den modsatte vej: vejlederne kan gøre ledelsen opmærksom på, hvordan de har det og hvilke problemstillinger der optager dem.

Sprogliggørelse af erfaringer vil oftest spille en væsentlig rolle i udviklingsnetværk, hvilket forudsætter at deltagerne får mulighed for og er i stand til at sætte ord på egne erfaringer (Bottrup, 2004). Det vejlederne særligt understreger de først og fremmest er sammen om er da også netop erfaringsudveksling. Udveksling af erfaringer fylder derfor en del på møderne, og det er forskelligt hvordan det sættes på dagsordenen.

”Det er det at vi får ideer og lærer hinanden at kende, der er mange ting man får sat ord på, hvor man ellers bare gik, der er ingen tvivl om at det også kommer eleverne til gode.”

(3..3)

I nogle netværk er der et fast punkt på dagsordenen, der hedder ’bordet rundt’, mens det i andre tydeligst kommer frem gennem punktet ’vores elever’.

”Altså vi har nogle faste punkter på. Altså hvor vi i hvert fald tager en runde for at høre hvad eleverne har og hvordan det går med eleverne. Vi har sådan nogle bestemte ting der er med hver gang ...skal være med hver gang”

(1..5)

Hvorvidt man er sammen om at tale med hinanden om eleverne er noget af det, der debatteres livligt i de enkelte netværk og netværkene i mellem – også i interviewsituationen.

Argumenter for at tale om eleverne er:

”Vi kan da i hvert fald lære noget af de andre, ikke også. Og hvad de nu har oplevet af gode og dårlige ting. Så kan man tage det til sig som man synes man kan bruge. Og så også lige få snakket om det hele der.”

(1.15)

En anden supplerer:

Jamen også hvis du har haft en dårlig oplevelse med en elev. Så får du måske lige vendt og drejet det med den gruppe, ikke. Så kan de måske lige komme med nogle redskaber.”

I de netværk hvor der tales om eleverne tjener det to formål. For det første et individuelt formål, hvor vejlederne forsøger at give hinanden gode råd, når de har vanskeligheder i forhold til konkrete elever, og for det andet et organisatorisk formål, hvor nye og bedre måder at organisere vejledningen som sådan er resultatet. F.eks. under den første praktik at tage eleverne med på besøg i anden praktik for på den måde at skabe en bedre sammenhæng i praktikforløbet.

Nogle netværk har som et fast punkt på dagsordenen: Ingen elevsnak!

”Vi bruger ikke vores netværk til at diskutere elever. Jeg har indtrykket af at det ikke er det vi skal bruge det til. Jeg tror vi var inde på det en gang og så var der en der begyndte at snakke om hun havde problemer med en elev og vi er jo ikke ret mange. Så vi ved alle hvad elev det er og så kan man godt hvis man skal have hende i praktik to.....det er ikke så velset, så må man gå til den praktikansvarlige og tage diskussionen med eleven.”

(3.15)

Dette (og andre) netværk har besluttet ikke at ville diskutere eleverne på netværksmøderne, det kan man i stedet gøre med den praktikansvarlige. Det argument der fremføres er, at det kan skabe negative forhåndsopfattelser af de pågældende elever, hvis de har været genstand for diskussion på møderne.

Den megen energi der er både i samtalerne om eleverne og i diskussionerne om, hvorvidt der skal tales om dem på netværksmøderne eller ej, kan ses som et udtryk for vejledernes engagement i eleverne, men også deres behov for støtte, opbakning og kvalificering i forhold til vejledningen. Uanset om der er samtaler om elever eller ej på dagsordenen har netværkene en meget vigtig funktion som erfaringsudveksling og sprogliggørelse af oplevelser og erfaringer.

8. Udvikling af netværkskompetence

Når vejlederne kort skal svare på, hvad de synes de får ud af at deltage i netværk, svarer de:

- Erfaringer fra andre
- Fælles redskaber at arbejde med
- Dialog
- Får drøftet ting med andre vejledere
- Støtte og inspiration til at blive en god vejleder
- Lærer de andre vejledere at kende
- Redskaber til at udfylde skemaer til midt- og slutevaluering
- Henter nye ideer
- Diskussion om fælles beslutninger
- Støtte og opbakning fra kollegaer
- Information og nye ting vedrørende uddannelsen
- Snakke om hvordan svære vejledningssituationer kan håndteres
- Råd og vejledning
- At vi får det ens på afdelingen
- Udveksling af viden og problemer
- At lave en god overgang fra 1. til 2. praktik
- Informationer fra de praktikansvarlige
- Mere selvtillid til at guide elever
- Fælles fodslag og forståelse af praktikken
- Stor faglighed – mere ensartethed i kommunen

- Tryghed – bagland ved evt. problemer
- Støtte fra andre ved svære elever
- Informationer fra skolen

Forsøger man at skabe lidt systematik i disse udsagn viser der sig forskellige former for læring, som vejlederne efterlyser og drager nytte af. En kategori vedrører informationer mv. angående uddannelsen, så man er ajourført i forhold til ændringer i og udvikling af uddannelsen. En anden kategori angår organiseringen af praktikken, så den bliver mere ensartet og systematisk, og en tredje drejer sig om det sociale og relationelle i netværket, der skaber større tryghed og selvtilid i vejlederarbejdet. Herudover giver netværkene vejlederne nye ideer, inspiration og redskaber ikke mindst i forhold til at blive bedre til at håndtere svære elever og den vanskelige samtale.

Øget samarbejde blandt kollegaer er en af de effekter netværkene har givet allerede i starten af projektperioden:

”Nu er jeg på et plejehjem, og øh..hvor der er to etager...så der er... det fungerer faktisk godt. Vi får nogle gode tips fra hinanden, hvor vi egentlig ikke før arbejdede sammen.”

(1 s.1)

Øget samarbejde omkring den enkelte elev er en anden effekt af netværkene, hvor vejlederen indimellem bytter elever, hvis de har vanskeligheder med at fungere sammen, hvilket kan have positive resultater:

”Det kan godt være at kemien ikke rigtig passer sammen, hvor man ser de blomstrer...det er jo egentlig en positiv oplevelse.”

(1.1)

Samarbejde de forskellige praktiksteder i mellem er også et resultat af netværkene:

”Det gør nu at, nu har vi, efter vi har fået det her netværk op at køre, at i første praktik, der er mig og min elev ude og besøge plejehjemmet og den nye vejleder hun skal have der. Så hun lige ser, hvad det er hun skal ud til, inden hun kommer ud...nye mennesker igen og nyt sted og alt muligt, ikke også.”

(1.3)

I netværkene foregår der således både individuel og organisatorisk læring. De enkelte vejledere bliver bedre til interagere med den enkelte elev og får større forståelse for uddannelsens udvikling. På det organisatoriske niveau sker der ændringer i selve organiseringen af vejledningen, og arbejdspladsen som sådan for glæde af den læring, der sker i netværket. Man kan formulere det på den måde at vejlederne udvikler netværkskompetence, da netværkskompetence kan beskrives som evnen til at udnytte andres viden og færdigheder i egen organisation (Svensson & Jakobsson, 2004). Individuelt lærer vejlederne således meget gennem netværksdeltagelsen og som de bringer hjem i egen organisation, hvor der foretages ændringer.

9. Tillid – en forudsætning for læring

Udviklingsnetværk forudsætter en platform at arbejde ud fra, og selve arbejdsformen kræver og forudsætter et åbent og trygt klima. Analytisk kan man skelne mellem:

- Tillid
- Jævnbyrdige relationer
- Tid og ressourcer
- Ekstern støtte

Tillid afføder og er en forudsætning for åbenhed, og åbenhed er en forudsætning for læring. Jo større tillid man har i en situation, desto større risiko er man villig til at tage. Jævnbyrdige relationer i et netværk betyder at alle kan komme til orde, og at alle tør tage ordet. Tid og ressourcer er også vigtige i denne forbindelse, og eksterne støtte kan spille en vigtig rolle i forhold til struktur, systematik, drivkraft mv. (Svensson og Jakobson, 2004).

Umiddelbart ser det ud som om at tillid og jævnbyrdige relationer er til stede i netværkene. Vejlederne er blevet spurgt, hvilken rolle de synes de har i netværkene, hvortil de svarer:

- Bidrager med det jeg ved
- At være en god kollega
- At støtte, udvikle ideer, supervision
- Udmærket
- Håber jeg kan bidrage med erfaringer, meninger og holdninger
- Arbejder på at blive mere tydelig i gruppen
- Det er for nyt – svært at svare på
- Jeg synes ikke jeg har en specifik rolle, men er en del af en gruppe
- At jeg har erfaring
- Støtte og vejledning, forslag til forbedringer, høre på de andre
- Være med til at skabe udvikling
- At give sparring til de andre vejledere
- Kan guide kollegaer tilbage til emnet når der bliver for meget snak
- At formidle viden
- Møde op, vise interesse
- I øjeblikket er den passiv
- Fortælle egne gode og dårlige oplevelser
- Supervisor
- At være med til at skabe et godt miljø
- Være med til at udvikle uddannelsen
- Ligeværdig med andre vejledere
- At medvirke til at målene bliver ens
- Få svar på nogle spørgsmål

Vejlederne peger således på funktioner og roller der peger både ind i selve netværket og dets sociale klima, og hvad man skal bidrage med for at få netværket til at fungere. Andre nævner funktioner der peger ud af netværket og ind i selve uddannelsen af elever. Det kræver således både faglige,

sociale og personlige kompetencer at indgå i netværket, og vægningen af disse vil være forskellig fra vejleder til vejleder afhængigt af erfaring, motivation og udviklingsbehov.

Generelt giver de udtryk for at der er åbenhed og tillid i netværkene og de nyder godt af den tryghed, der er etableret i gruppen og at den i sig selv er en støtte i daglige vejledningsarbejde.

10. Ressourcer er lig kvalifikationer?

Vejlederne har forskellige opfattelse af, hvorvidt netværksdeltagelsen kræver af noget af dem, og hvad det i givet fald stiller krav om. Nogle mener at det ikke kræver andet end at man møder op, og man får så meget med derfra at det langt overstiger investeringen af tid:

”...men jeg synes måske ikke jeg føler og det tror jeg heller ikke de andre gør at det kræver noget af os men at det tværtimod giver os noget.”

Altså igen en understregning af at netværkene har stor betydning for vejlederne.

Som en af de kvalifikationer netværket sætter i spil nævnes vigtigheden af, at man er engageret i uddannelsen:

”Det kræver ikke så meget men at man er engageret i at udvikle uddannelsen, fordi det er netværket også med til. Vi har i hvert fald ude ved os, hvor alle er med fordi de selv har valgt det at være vejleder, og det synes jeg er positivt. Jeg har oplevet da jeg selv var elev, hvor det gik på skift...og der blev tænkt, nu er det min tur næste gang, og det gider jeg ikke vel, det er ikke særlig godt vel. Så bare det at de fleste er meget engagerede betyder meget.

(3.18)

Denne vejleder understreger betydningen af engagement både i forhold til det at være vejleder, hvor frivilligheden naturligvis har stor betydning, og engagement i forhold til at udvikle uddannelsen, hvilket er en af de ting netværket bidrager til.

Herudover kræver netværksdeltagelse åbenhed:

”For man kommer jo altid med og alle bliver spurgt, og det kræver selvfølgelig også at man er åben overfor de ting man gør, også selvom man måske synes man har gjort nogle dumme ting, ik. Måske i forbindelse med vejledning eller altså, man er nød til at være åben omkring det for at man kan få noget respons.”

(4.13)

En udbredt opfattelse i netværkene er at skal undgå at møderne udvikler sig til for meget snak må man have struktur på møderne. Denne struktur skabes gennem dagsorden, mødeleder og referat, hvilket i nogle af netværkene har været en udfordring, og er et af de områder som har udviklet sig undervejs i projektperioden. I starten var det ofte den praktikansvarlige der sørgede for det organisatoriske på møderne, hvor det nu som regel går på omgang.

Nogle af vejlederne giver udtryk for at de kunne ønske en større grad af faglighed i netværkene:

”vi blev spurgt om, om det krævede noget af os at være med i netværk. De første møder vi har holdt har jo ikke krævet så meget, men er jo bare kommet, men fremover hvis man skal have noget fagligt ind så vil det koste noget....”

Hun fortsætter:

”Det er vigtigt der er nogen der har lyst til at gøre det, så er det jo ikke et problem. Men vi har snakket om fordi vi har forskellige holdninger men det må ikke koste mere tid end det at møde op. Men det kan så løbe ud i de møder, der ikke er så meget struktur på, den snakker vi lidt om de forskellige holdninger hvad vi vil med det her. Hvis der skal noget fagligt ind, så kan man jo ikke alle sammen bare møde op, så koster det jo et eller andet der. Men det er jo også det spændende ved det jo.”

(3.19)

En anden vejleder supplerer:

”Det har vi snakket om at det vil vi godt men vi er desværre ikke kommet så langt. Vi vil gerne have nogle faglige input og der var nogen, der kom ind til de netværksmøder. Men det er ikke snakket videre.”

(3.16)

Der er således forskellige holdninger og forventninger til, hvad de forskellige vejledere – i hvert fald i dette netværk – vil med netværket, og vejlederen her har blik for at skal netværket være ramme om faglig udvikling, så må der investeres mere end bare at møde op. På denne måde befinder netværkenes fortsatte udvikling sig i et dilemma: på den ene side forudsætter det mere tid og investering og på den anden side et stærkt ønske om at deltagelse netop ikke kræver tid udover tilstedeværelsen på møderne.

Vejlederne er meget tilfredse med at der er afsat ressourcer til at deltage i netværksmøder og at det i løbet af projektperioden er blevet sat mere i system, og det er blevet mere acceptabelt at bytte vagter således at man ikke skal køre til netværksmøder på sin fridag. Generelt oplever vejlederne sig pressede og at der er for få ressourcer til selve vejlederarbejdet, og ikke mindst forberedelsen til vejledningen kniber det med at få presset ind. Vejlederne oplever heller ikke i særligt stort omfang at netværksdeltagelsen ikke er legitim. Der er dog eksempler på at kollegaerne mukker lidt, når der (igen) skal byttes vagter. Andre steder indgår netværksarbejdet på lige fod med andre arbejdsgrupper som en helt nødvendig og legitim aktivitet i hverdagen.

Ekstern støtte til netværkene er tilført i form af at der er to koordinatore fra Social- og sundhedsskolen i Randers som har til opgave at støtte og hjælpe netværkene undervejs. Dette har i langt de fleste tilfælde fungeret udmærket, hvor udefra kommende hjælp har været brugt i forbindelse med forståelsen af de mål eleverne skal opnå undervejs samt standpunktsbedømmelserne. I starten var de også en hjælp i arbejdet med at få struktur på møderne.

”Vi har haft en koordinator ude. Der får man lige at vide, hvordan man skal holde dem.”

En anden vejleder tilføjer:

”Hun får det til ikke at blive et kaffemøde”

Omvendt og modsat er et netværk først kommet rigtigt i gang, da de selv begyndte at lave dagsorden og opstille mål *”på den måde blev det lidt mere vores eget netværk”*

Når evalueringen stiller spørgsmålstejn ved om netværkene får tilstrækkelig med ekstern støtte refereres der *ikke* til koordinatorenes arbejde. Dette har ikke været til genstand for evaluering. Det der stilles spørgsmålstejn ved er, om der på sigt vil være de fornødne ressourcer i og uden for netværkene til at de kan trække på relevant faglig inspiration udefra. Selvom ressourcer ikke umiddelbar kan veksles til kvalifikationer, så er et vigtigt element i netværkenes videreudvikling at vejledernes faglige kvalifikationer sættes i spil, og det forudsætter tid og rum.

10. Sammenfatning og konklusion

I forhold til det spørgsmål evalueringen har stillet: I hvilket omfang og på hvilke måder fungerer vejledernetværkene kvalificerende for vejledernes vejledningspraksis?, så giver evalueringen anledning til analytisk at skelne mellem udvikling på tre forskellige niveauer. For det første har netværkene bidraget til udvikling af den enkelte vejleders individuelle vejlederkompetencer og vejledningspraksis. For det andet har netværkene bidraget til en kvalificering af vejledningen som et arbejdsområde på de enkelte arbejdspladser, og for det tredje er der gennem projektperioden sket en kvalificering af netværkene som netværk.

I forhold til vejledernes individuelle læring fungerer netværkene først og fremmest som et læringsrum, hvor der udveksles erfaringer, og hvor oplevelser og erfaringer sprogliggøres. Vejlederne får nye ideer, støtte og opbakning fra hinanden. Især behovet for at få støtte og gode råd til at håndtere vanskelige elever med står centralt for de fleste vejledere. Herudover henter de information fra skolen og den praktikansvarlige så de kan holde sig ajour med uddannelsen.

Selve vejledningsarbejdet og organiseringen af vejledningen på de enkelte arbejdspladser og i de enkelte kommuner har netværkene bidraget aktivt til. Samarbejdet blandt kollegaer er blevet større og bedre, og samarbejdet omkring de enkelte elever er blevet mere systematisk, hvor man bl.a. nu bytter elever hvis det er formålstjenligt. Der er ligeledes etableret et større samarbejde praktikstederne i mellem, således at der bliver større sammenhæng i uddannelsen for eleverne.

Netværkene som netværk er meget forskellige, hvilket netop er et af netværkstankens styrker. De er initierede forskelligt, de har forskellig 'alder', hyppigheden hvormed man mødes er forskellig og holdningerne til, hvad der skal på dagsordenen er forskellig. Især spørgsmålet om, hvorvidt og hvordan samtaler om eleverne skal på dagsordenen er en central diskussion. Der er sket en stor udvikling i netværkene med hensyn til mødernes struktur – dagsorden, ordstyrer, referat osv.

Praktikkoordinatorerne har bidraget med hjælp til organisering af netværkene og faglig input i forbindelse med målbeskrivelser, standpunktsbedømmelser mv., hvilket i langt de fleste tilfælde har været et både nødvendigt og konstruktivt bidrag til netværkenes funktionsdygtighed.

Det anses for fordelagtigt at de praktikansvarlige deltager helt eller delvist i netværkene, da disse er i besiddelse af for vejlederne vigtig information, og de er kontakledet opadtil i systemet.

Vejlederne giver udtryk for at det kræver engagement og åbenhed at deltage i netværk og man er villig til at give sin viden og sine erfaringer videre og være åben overfor nye ideer. De enkelte vejledere har forskellige forventninger og ambitioner i forhold til udviklingen af netværkene, hvor nogle opfatter dem som værende tilfredsstillende, og man har ikke flere ressourcer at investere i netværksarbejdet. Andre ytrer behov for fortsat faglig udvikling i netværkene, evt. i form af at der også bliver tilført faglig inspiration udefra. Dette stiller netværkenes fortsatte udvikling i et paradoks: behovet for faglig udvikling forudsætter tid og investering udover tilstedeværelse på møderne samtidig med at det er et stort ønske at netværksdeltagelsen ikke kræver og forudsætter alt for meget i vejledernes i øvrigt meget pressede arbejds- og hverdag.

Vejlederne er selvfølgelig lige så forskellige som netværkene er det, og der er stor spredning i vejledernes alder, erfaring og anciennitet. Evalueringen viser med stor tydelighed at etableringen af faste vejlederkorps er af stor betydning for udviklingen af vejledningen og hermed af uddannelsen. De øgede krav til vejlederne har betydet en større grad af anerkendelse af vejledningsarbejdet blandt kollegaer og ledelse, men vejlederne peger stadig på at større grad af respekt og forståelse for vejledningsarbejdet er et område der har behov for fortsat udvikling.

Litteratur:

Bottrup Pernille (2004): Udviklingsnetværk som læringsrum. I Bottrup, Pernille & Christian Helms Jørgensen (red.): Læring i et spændingsfelt – mellem uddannelse og arbejde.

Svensson, Lennart og Erik Jakobsson (2004): Læring i netværk – som udviklingsstrategi for individer og arbejdspladser. I Bottrup, Pernille & Christian Helms Jørgensen (red.): Læring i et spændingsfelt – mellem uddannelse og arbejde.