

SKOLEN UDEN MURSTEN

- den fleksible, praksisnære AMU-uddannelse

Forsøgs- og udviklingsprojekt viser vejen til kompetenceudvikling af arbejdspladser. Skræddersyet, individuel undervisning af pædagogmedhjælpere og dagplejere opfylder både arbejdsgivers og medarbejders behov.

Af Marianne Svanholt og Per Roth, Københavns Socialpædagogiske Seminarium

Den mest almindelige kompetenceudvikling foregår fortsat ved at tilmelde sig færdige kurser. Også selv om de fleste erfaringer viser, at deltagerens nye viden ikke breder sig til resten af arbejdspladsen og sjældent sætter sig spor i den pædagogiske praksis på længere sigt.

Ved at kombinere netundervisning med det daglige arbejde og en mentorordning på arbejdspladsen har Københavns Socialpædagogiske Seminarium opnået varige resultater. Deltagerne har fået en undervisning, der i dag både er forankret i hverdagen og har sat sig spor i hele medarbejdergruppen. Uddannelseskonceptet har været en Åben Værkstedsmode med løbende optag.

Undervisning i lokalmiljøet

Undervisningen blev flyttet ud på arbejdspladsen, deltagerne mødtes i studiecafeer og resten foregik over nettet, hvor tid og sted kan tilrettelægges individuelt.

- Holdet, der normalt udgør den sociale ramme om undervisningen, var her erstattet af læring på arbejdspladsen og lokale studiecafeer
- Målet med studiecafeerne var at etablere et rum, hvor deltagerne sammen kunne reflektere over det at være lærende
- På arbejdspladsen lavede de iagttagelser, interviews med kolleger og udførte små forsøgsprojekter. Kollegerne overtog derfor noget af den rolle som faglige sparringspartnere, holdkammeraterne normalt har
- Deltagerne fik oplæg og igangsættende opgaver over nettet og ikke mindst vejledning omkring det at reflektere over egen praksis

Vekselvirkning mellem teori og praksis

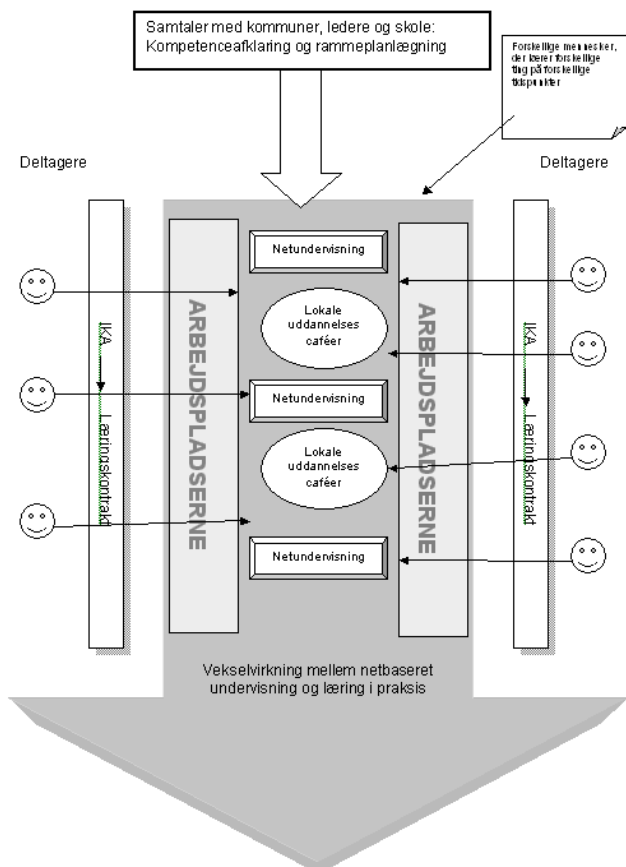
På et traditionelt kursus i f.eks. børns leg øver de voksne børnelege med hinanden i en som-om situation, og ofte bringes legene ikke videre til børnene i en travl pædagogisk hverdag. I den netbaserede undervisning kan deltageren afprøve nye lege i børnegruppen i direkte forlængelse af netvejledningen.

Kombinationen af praksisnær læring og refleksioner over nettet gør, at deltagerne umiddelbart efter afprøvninger eller forsøg i praksis kan reflektere over egen rolle på nettet og via vejledning få inspiration til at ændre deres praksis. Denne tætte forbindelse mellem teoretiske refleksioner og praksis vurderer deltagerne som mere udbytterig end traditionel undervisning.

Kombinationen af praksisnær læring og netbaseret undervisning er især velegnet til at fremme fordybelse og refleksion, til at sikre at alle bliver "set" og er aktive, til at tilpasse den faglige udfordring til den enkelte, til at tilgodeses det individuelle læringstempo, til at skabe dialog mellem underviser og deltager i forhold til netop hendes konkrete praksis, til at fastholde refleksionen, så den kan formidles til hele arbejdspladsen.

For at styrke vekselvirkningen mellem teori og praksis var uddannelserne organiseret som splitkurser med 1-2 ugentlige kursusdage.

Model over uddannelsesforløbet



Ud fra visionen om den fleksible, lokale og murstensløse skole organiserede vi kurserne som et "rullende uddannelsesbånd" med løbende optag.

Deltagerne og deres institutioner kunne på den måde vælge netop de kurser og tidspunkter, der passede dem bedst.

Deltagere på samme kursus kunne bortset fra møderne i studiecafeerne have samme eller forskellige kursusdage.

Netstudier og studier i praksis blev placeret på de dage, der passede institutionerne bedst.

Derfor kunne også små institutioner sende 2-3 medarbejdere af sted samtidig. Det styrkede desuden institutionens udbytte, at deltagerne kunne sparre hinanden i det daglige.

Projektet forløb fra efteråret 2004 til maj 2005. Karlebo, Birkerød og Græsted Gilleleje deltog med i alt 36 deltagere, der fordelte sig på 8 forskellige institutioner og dagplejen i de tre kommuner. De 36 deltagere gennemførte tilsammen 57 kurser.

Efteruddannelse i et spændingsfelt

For at imødekomme både arbejdsgivernes og deltagernes behov blev undervisningen tilrettelagt i tæt samarbejde. Der er dog forskellige interesser i et sådant uddannelsessamarbejde:

Arbejdsgivernes interesse kan være at få løst et bestemt problem via efteruddannelse, eller udgangspunktet kan være forandringsprojekter, som ønskes gennemført og de nye kvalifikationskrav, arbejdsopgaverne stiller. Måske bruges efteruddannelse blot som et personalegode. Det grundlæggende princip er dog, at behovet for efteruddannelse udledes af virksomhedens krav til medarbejderne som kløften mellem, hvad de kan og fremover skal kunne.

For den enkelte deltager er efteruddannelse først og fremmest noget personligt, der knytter sig til livsperspektivet med tilhørende ønsker og interesser i uddannelse og udvikling i arbejdslivet. Den enkeltes interesse i uddannelse og efteruddannelse kan spænde fra en almindelig udviklingsinteresse til en instrumentel holdning. Det afhænger bl.a. af tidligere skoleerfaringer og de handlemuligheder og fremtidsplaner, den enkelte ser for sit liv og den rolle, som uddannelse kan spille heri.

Som uddannelsesinstitution har vi en lang tradition for at tage udgangspunkt i fag, hvortil der ofte knytter sig bestemte traditioner for formidling og undervisning og for, hvad der er vigtigt og relevant at lære. Samtidig ser vi det som vores opgave at sikre, at den enkeltes efteruddannelse bliver så bred og almen, at den også kan bruge på en ny arbejdsplads.

Den mest hensigtsmæssige planlægning af efteruddannelse må derfor foregå i en åben dialog, hvor de tre parter med hver deres udgangspunkt søger gensidig forståelse og forhandler deres interesser for at opnå konsensus.

Samarbejdet mellem arbejdsgiver, deltager og skole

Indgangen til kursusaftaler går oftest gennem arbejdsgiverne. Derfor var den måde, vi valgte at imødekomme de forskellige interesser på, først at præsentere det åbne værksted for kommunernes pædagogiske konsulenter og dagplejeledere for derefter at indgå en aftale om projektets brede rammer. Det handlede om viften af kurser og deres placering i efteråret 2004.

For at sikre en sammenhæng mellem kommunens, institutionens og medarbejderens mål med kompetenceudviklingen, mødtes vi dernæst med institutionslederne. Formålet var at klæde dem på til en samtale med deltagerne, hvor deres uddannelsesønsker skulle samstemmes med institutionens behov for en samlet kompetenceudvikling.

Som hjælp præsenterede vi dem for forskellige modeller og spørgeguides til afdækning af både institutionens og deltagerens behov for kompetenceudvikling. Vi opfordrede lederne til at tage udgangspunkt i deltagerens ønsker, interesser og behov for uddannelse og sammenholde det med virksomhedsplanen og kommunale målsætninger og indsatsområder eller en eventuel udviklingsstrategi for institutionen.

Alle lederne vurderer, at samtalen var meget værdifuld. Både de og medarbejderne blev langt mere bevidste om, hvad de ville, og de blev bedre til at formulere deres behov for kompetenceudvikling.

Resultatet fra samtalen blev sammenfattet skriftligt i en række ønsker til kompetenceudvikling. Desuden gav institutionerne et bud på de kursusdage og uger, der passede bedst.

Individuel kompetenceafklaring

Den enkelte deltagers konkrete valg af uddannelse blev endelig fastlagt på baggrund af en Individuel Kompetenceafklaring (IKA). Når vi valgte at være alene med deltagerne, var det ikke blot for at sikre deltagerperspektivet, men også bredden og det almene i ønskerne til kompetenceudvikling.

Den individuelle kompetenceafklaring varede en dag, hvor deltagerne først arbejdede i grupper for at få nye perspektiver på og dermed blive mere afklarede omkring deres læringsønsker- og behov. Dernæst fik alle en individuel samtale, som mundedede ud i en læringskontrakt, hvor aftalen om den enkeltes konkrete uddannelsesforløb blev skrevet ned.

Langt de fleste deltagere var velforberejdede fra samtalen med deres institutionsleder. Og langt de fleste deltagere og ledere var blevet enige om behovene for kompetenceudvikling.

Nogle deltagere fulgte dog egne interesser og valgte f.eks. uddannelser, der ifølge deres lokalaftale gav lønforhøjelse, mens andre følte sig presset til at vælge bestemte uddannelsesforløb.

Måske kunne vi her have sikret en mere åben dialog og konsensus ved at indgå i trepartsforhandlinger.

Åben Værksted – en fleksibel model

Kombinationen af netundervisning, studiecafe og praksislæring viser sig at være en model, der hurtigt og fleksibelt kan tage højde for både deltagerens og arbejdsgiverens ønsker og behov.

Over en periode på tre måneder gennemførte de 36 deltagere 57 forskellige kurser, hvor studiedagene på nettet og læringen i praksis helt var placeret efter deltagerens ønsker.

Mange faktorer skal passe sammen, når man planlægger et sådant forløb:

- hvornår underviserne er til rådighed
- hvornår og hvor der kan være fælles studiecafeer
- hvornår deltagerne kan være på kursus
- tidsforløbet i forhold til den indholdsmæssige rækkefølge i kurserne

Det kræver en uddannelsesplanlægger, som både har viden om logistik og pædagogik. Hertil kommer, at flere deltagere ønskede deres kursustidspunkter ændret i løbet af planlægningsperioden. Senere opdagede vi, at vi kunne have hentet inspiration til den administrative del af planlægningen fra Metalindustrien Fagskole, som har mange års erfaring med Åben Værkstedsundervisning.

Studiecafeerne skulle ligge i nærområdet. Derfor bad vi kommunerne stille lokaler til rådighed. For at studiecafeerne kunne fungere som det åbne rum, hvor deltagerne sammen reflekterer over det at være lærende, skulle de være til fri afbenyttelse en dag om ugen. Men dels havde kommunerne vanskeligt ved at finde ledige lokaler, dels havde deltagerne svært ved at mødes. Studiecafeerne kom derfor udelukkende til at fungere som vejlednings- og undervisningsrum.

Den fælles uddannelsesplanlægning og Åben Værkstedmodellens mange fordele for både deltagere, arbejdsgivere og skole indebærer imidlertid, at der overføres ressourcer andre steder fra til det forholdsvis tidskrævende forarbejde samt selve planlægningen af det Åbne Værksted. Med et lidt mere rationelt planlægningsværktøj er Åben Værkstedmodellen desuden en fortrinlig måde at samle uddannelser med få deltagere på for at undgå aflysninger.

Praksisnær læring

Refleksionerne over nettet samt iagttagelserne og afprøvnings- og handlinger i praksis blev suppleret med erfaringsudveksling og diskussioner i studiecafeerne. Det har tilsammen betydet, at deltagerne udviklede deres pædagogik. De fortæller selv, hvordan de efter uddannelsen gør noget nyt:

- Jeg er blevet bedre til at forstå og tackle "de vilde drenge"
- Jeg ser mere tingene ud fra børnene og er begyndt at bruge girafsprog. Det giver meget færre konflikter
- Jeg har fået nye ideer, som jeg kan bruge f.eks. i forældresamarbejde, hvor jeg laver en forventningsliste til nye forældre og børn
- Vi har fået mere eventyr og fantasi ind i vores hverdag

Deltagerne er blevet mere fagligt selvbevidste og bedre til at formidle fagligheden: "Jeg er blevet klar over, at jeg godt kan argumentere for det, jeg gør" og "jeg er blevet meget bedre til at lære fra mig til kollegerne, så vi kan være fælles om det".

Praksisnær læring kan ikke stå alene. For at kunne ændre sin praksis er det nødvendigt at kunne se den med nye øjne, og det kræver distance og refleksion. Netop kombinationen af nærhed til praksis og distancen via netstudier og studiecafeer har fået deltagerne til at udvikle deres praksis.

Mentorordningen – personlig støtte og formidler

For at sikre, at den enkeltes læreproces også blev hele institutionens, havde hver enkelt deltager en mentor på sin arbejdsplads. Mentoren skulle på den ene side støtte og opmuntre deltageren og på den anden side være med at sikre, at hele arbejdspladsen fik del i deltagerens uddannelse.

Mentoren skulle være sparringspartner for deltageren og dele sin viden og erfaring med hende. Desuden var opgaven at skabe rum for og accept af deltagerens uddannelse, herunder den del der bestod af læring i praksis.

I forhold til arbejdspladsen skulle mentoren understøtte deltagerens vidensdeling med kollegerne samt stimulere deres interesse for og viden om deltagerens uddannelsesforløb. Endelig skulle mentoren understøtte, at arbejdspladsen blev involveret i deltagerens studier i praksis.

Mentoren blev enten valgt af deltageren selv eller udpeget af lederen. I institutionerne foregik det blandt de uddannede pædagoger, mens det i dagplejen var dagplejepædagogen.

Tilliden mellem mentor og deltager er meget vigtig. Deltageren må ikke opfatte mentoren som kontrollant og kritiker. Derfor arrangerede vi en uddannelsesdag, hvor vi introducerede mentorerne til opgaven. Via en række cases, diskuterede vi, hvordan de forskellige opgaver i forhold til deltager og arbejdsplads kunne gribes an. Desuden fik mentorerne stillet et forum for erfaringsudveksling til rådighed på den virtuelle platform.

De allerfleste deltagere fik et stort udbytte af mentorordningen. De brugte deres mentor til faglige diskussioner, støtte og opmuntring, opklaring af forståelsesspørgsmål samt til at skabe forståelse blandt kollegerne og formidle deres nye viden til resten af institutionen.

I dagplejen var mentorerne valgt blandt dagplejepædagogerne. Det betød, at der ikke var et dagligt arbejdsfællesskab mellem deltager og mentor, som samarbejdet kunne knytte an til. Desuden har dagplejepædagogen en dobbeltrolle. Hun skal både støtte og vejlede dagplejerne, men hun har også en kontrolfunktion, hvilket kan påvirke samarbejdet. Dagplejerne vurderer dog mentorordningen positivt, og mange fandt en uofficiel mentor blandt kollegerne i legestuegruppen.

En velfungerende mentorordning kræver, at mentorerne forberedes til opgaven, et dagligt arbejdsfællesskab samt en opmærksomhed på eventuelle rollekonflikter.

Organisatorisk læring

Elementerne i den organisatoriske læring har for os været det indledende forløb, hvor institutionens og deltagerens behov for kompetenceudvikling blev afstemt, en didaktik som direkte inddrog praksis i uddannelsen samt mentorordningen og ikke mindst deltagerens egen motivation og evne til at inddrage resten af arbejdspladsen i sin uddannelse.

Den lærende har både været den enkelte deltager og hele institutionen. Derfor har det ikke kun drejet sig om den enkeltes udbytte som i traditionel undervisning. Vi har i høj grad også arbejdet med, hvordan den enkelte deltager, der jo lærer på institutionens vegne, får overført sin viden, så hele organisationen udvikler sin forståelse og praksis og dermed får øget kapaciteten.

Når uddannelse bliver synlig i institutionens hverdag, breder ny viden sig også lettere fra deltageren til resten af personalet. Deltagerne har været gode til at diskutere deres projekter med både mentor og kolleger. I mange tilfælde er kolleger blevet inddraget. De er kommet med ideer og har fungeret som diskussionspartnere i forhold til iagttagelsesopgaver og projekter.

Flere institutionsledere fortæller, at samtalerne kollegerne imellem er mere præget af pædagogiske diskussioner, f.eks. i pauserne. Her spiller netundervisningens skriftlige form en rolle, fordi kursusmaterialet var tilgængeligt for hele institutionen. Deltagerne printede oplæg ud og gav dem til kollegerne.

Mange af de projekter, deltagerne satte i gang under kurserne, f.eks. om eventyr og fortælling, kører stadigvæk. Ligeledes anvendes flere af de metodepapirer og iagttagelseskemaer, deltagerne fik under kurserne, i dagligdagen.

I evalueringen ca. et halvt år efter, vi har afsluttet det Åbne værksted, fortæller mange institutionsledere, at forløbet har givet hele institutionen et blivende kvalitetsløft.

Maj 2005