

Diplomuddannelsen i Uddannelses- og Erhvervsvejledning

– effekter, problemstillinger og muligheder på individ- og organisationsniveau



Lone Nordskov Nielsen

Randi Skovhus

Rita Buhl

VUE – Videncenter for Uddannelses- og Erhvervsvejledning

December 2011



Diplomuddannelsen i Uddannelses- og Erhvervsvejledning – effekter, problemstillinger og muligheder på individ- og organisationsniveau

Indhold

Baggrund	3
Projektets formål og mål.....	4
Metode.....	4
Empiriske svar	5
Før og efter – jobindhold, opgaveløsning og kompetenceniveau	5
Før og efter – rolle og position	7
Organisationen og den nyuddannede – at møde og rumme medarbejderens nye kompetencer	7
Organisationen og den nyuddannede – at implementere og anvende medarbejderens nye kompetencer.....	8
Vejledernes udsagn om og kommentarer til uddannelsesforløbet.....	9
Analyse af respondenternes svar.....	10
Konkrete effekter af DUE på individ- og organisationsniveau.....	10
Opmærksomhedspunkter, som vi fremskriver i materialet	11
Dilemmaer og problemstillinger	12
Overvejelser i forhold til uddannelsen og samarbejde med aftagerinstitutioner fremadrettet.....	13
Bilag 1.....	15

Baggrund

De første tiltag til Diplomuddannelsen i uddannelses- og erhvervsuddannelsen blev taget i forbindelse med Vejledningsreformen i 2004. Her blev 21 forskellige vejlederuddannelser/-kurser erstattet af én vejlederuddannelse bestående af tre moduler på diplomniveau: Vejledning og vejleder, Vejledning og individ og Vejledning og samfund. Hvert modul på 10 ects-point, dvs. i alt svarende til et halvt årsværk.

I januar 2007 blev uddannelsen udvidet til et helt årsværk, svarende til øvrige diplomuddannelser. Det betød, at de tre oprindelige moduler sammen med et afgangprojekt kom til at udgøre obligatoriske moduler, som skulle suppleres med to valgmoduler, som kan vælges mellem 8 mulige: Valg og valgprocesser, Vejledning om gennemførelse af ungdomsuddannelser, Vejledning om gennemførelse af videregående uddannelser, Vejledning af voksne, Udvikling, kvalitet og ledelse af vejledningsmiljøer, Innovation og entreprenørskab i vejledningen, Overgangsvejledning i grundskolen og Vejledning af børn, unge og voksne med særlige behov. Der er karakteristisk, at valgmodulerne i overvejende grad er funktionsrettede. Både obligatoriske moduler og valgmoduler får i denne udgave af uddannelsen et omfang af 9 ects-point. Dog har afgangprojektet et omfang af 15 ects-point.

Denne første studieordning blev allerede revideret igen i juli 2007 for at være i overensstemmelse med Bologna-aftalens kvalifikationsnøgle, der satte fokus på kompetencemål i forhold til livslang læring: intellektuelle kompetencer, faglige kompetencer og praksiskompetencer.

I juli 2009 indføres den danske kvalifikationsramme, hvorefter uddannelsens mål skulle udformes i læringsmål: Viden, færdigheder og kompetencer. I forbindelse med denne revision ændres valgmodulet Vejledning af voksne til at hedde Vejledning af voksne – karriere, kompetenceudvikling og livslang læring. Desuden blev der tilføjet to yderligere valgmoduler: Interkulturel vejledning og Mentorskaber og mentorordninger. Indholdstemaer der tydeligvis afspejler den generelle politiske opmærksomhed eksempelvis på mentorordninger som svar på uddannelsespolitiske problemstillinger.

I forbindelse med implementering af Undervisningsministeriets nye generelle bekendtgørelse om diplomuddannelse, BEK nr. 146 af 23/02/2011, der bl.a. har fokus på at gøre diplomuddannelsesystemet mere fleksibelt og samtidig mere målrettet, blev uddannelsen igen revideret. Fremover udbydes moduler af henholdsvis 10 og 5 ects-points samtidig med, at valgmodulerne endnu en gang revideres. De aktuelle valgmoduler er nu: Valg og valgprocesser, Vejledning i uddannelsesinstitutioner, Særlige behov for vejledning og Innovation og kvalitet i vejledningsmiljøer. Alle på 10 ects-point. Derudover indeholder uddannelsen følgende 5 ects-moduler: Karrierevejledning af voksne, Overgangsvejledning i grundskolen, Interkulturel vejledning og mentorskaber og mentorordninger. Som følge af ny fælles bekendtgørelse for alle diplomuddannelserne kan der på uddannelsen vælges valgfrie moduler fra andre diplomuddannelser i et omfang af 15 ects-points. I denne

revision får uddannelsen også et nyt navn og kommer til at hedde Diplomuddannelse i Uddannelses-, Erhvervs- og Karrierevejledning.

Uddannelsen har således gennemgået fire revisioner – og uden at der på noget tidspunkt har været foretaget en samlet evaluering af uddannelsen og dens implikationer for praksis – hverken på dimittendniveau eller på arbejdsplads-/institutionsniveau.

Det er et krav til de professionsrettede diplomuddannelser, at der skal sikres en korrespondance mellem den akademiske uddannelse, som en diplomuddannelse udgør, og en kvalificering af praksis.

Da Diplomuddannelsen i Uddannelses- og Erhvervsvejledning ikke bygger på en egen grunduddannelse og dermed heller ikke nødvendigvis på en egentlig vejledningspraksiserfaring hos de studerende, implicerer uddannelsen og tilrettelæggelsen af den en udfordring i forhold til, at diplomuddannelsen forventes at inddrage de studerendes erfaringer og kvalificere på såvel det teoretiske som det praktiske niveau.

Nærværende projekt bidrager til en undersøgelse af, hvilken betydning erhvervelse af en diplomuddannelse har for vejlederens praksis og for den enkelte institution. Undersøgelsen er afgrænset til dimittender fra VIA UC og deres arbejdspladser.

Projektets formål og mål

Det er projektets formål at undersøge, hvilken betydning erhvervelse af en diplomuddannelse opleves at have for den enkelte medarbejder og for medarbejderens organisation/arbejdsplads.

Delmål

- At undersøge færdiguddannede vejlederes konstruktioner af såvel de teoretiske som de praktiske kompetencer, de har erhvervet i uddannelsen
- At undersøge vejlederens uddannelsesbevilligende ledelses beskrivelse af de teoretiske og praktiske kompetencer, vejlederen bidrager med i institutionen efter endt uddannelse
- At analysere og identificere betydningsdimensioner i det empiriske materiale
- At identificere relevante fokuspunkter, udfordringer og barrierer ift. feltet, som kan være udgangspunkt for videre undersøgelser og udviklingsprojekter

Metode

For at kunne undersøge, hvilken betydning erhvervelse af en diplomuddannelse har for den enkelte medarbejder og for medarbejderens organisation, har projektet taget udgangspunkt i vejlederens og ledelsens beskrivelse og konstruktion af de kompetencer, medarbejderen har erhvervet gennem deltagelse i Diplomuddannelsen i Uddannelses- og Erhvervsvejledning.

Projektet har gennem to fokusgruppeinterview indsamlet et kvalitativt empirisk materiale. Vi indbød 10 dimittender fra uddannelsen til en fokusgruppe. Vi fik tilsagn fra 7 uddannede vejledere og gennemførte et fokusgruppeinterview á 2 timers varighed med fokus på deres oplevelse af diplomuddannelsens betydning for dem selv og for deres arbejdsplads.

Vi indbød ligeledes 8 ledere/arbejdsgivere fra relevante aftagerinstitutioner til en fokusgruppe. Vi fik dog kun 4 tilsagn, og på dagen for fokusgruppeinterviewet meldte én fra. Vi gennemførte således med 3 ledere et fokusgruppeinterview á 2 timers varighed med fokus på betydningen for organisationen af deres medarbejders erhvervede diplomuddannelse.

Kriterier for udvælgelse af dimittenddeltagere har været at vælge dimittender, der har arbejdet i den samme vejledningspraksis før og efter uddannelsen. Vi har tilstræbt, at der skulle være repræsentation fra både vejledningsinstitutioner og uddannelsesinstitutioner. Ex UU, Studievalg, efterskole, ungdomsuddannelsesinstitution. Planer og spørgeguiden for de to fokusgruppeinterviews fremgår af bilag 1. Der er tale om semistrukturerede fokusgruppeinterviews.

Den indsamlede empiri er analyseret med det formål at identificere fokuspunkter, dilemmaer, problemstillinger og muligheder.

Vi afslutter dette projekt med nærværende rapport som ekspliciterer de effekter, problemstillinger og muligheder, som analysen af det empiriske materiale peger på.

Empiriske svar

I det følgende har vi struktureret det empiriske materiale fra de to fokusgruppeinterviews i de fire tematiske spørgsmål som spørgeguiden bestod af.

Før og efter – jobindhold, opgaveløsning og kompetenceniveau

Hvordan var medarbejderens situation mht. jobindhold, opgaveløsning, kompetenceniveau og selvledelse før og efter uddannelsen? Hvordan ser medarbejderen det, og hvordan ser organisationen det?

Generelt oplever medarbejderne at have fået kvalificeret deres praksis, fx

- Kan koble teori og praksis
- Teorien hjælper til at give struktur på praksis
- Fået større kendskab til metoder
- Fået mere viden og et større repertoire
- Blevet mere undrende
- Blevet opmærksom på betydning af menneskesyn
- Har fået andet fokus på egen rolle

- Kan nu i den konkrete vejledning forholde sig til denne i et metaperspektiv og reflektere over samtalen
- Blevet mere refleksiv

Dimittendernes vurdering:

- Flere vejledere oplever, at deres nyerhvervede metodiske kompetencer er udbytterige i deres vejledningspraksis
- En vejleder oplever at blive mere 'brugt' end før – også af andre faggrupper
- En vejleder oplever, at organisationen er blevet mere lydhør overfor ham
- En vejleder er efter uddannelsen blevet inddraget i arbejdet med at opbygge en ny vejledningsenhed
- En vejleder oplever at være blevet væsentlig mere kritisk – og konstruktiv
- En vejleder oplever at kunne koble teori og praksis mere kvalificeret
- En vejleder har fået mere bevidsthed om at vejledning kan udøves på mange måder – og har fået et større repertoire
- En vejleder har fået noget at hænge sin praksis op på og fået kvalificeret sin praksis
- En vejleder oplever at have fået struktur på praksis
- En vejleder er blevet mere undrende – og mere klar over, at det ikke er ham det handler om
- En vejleder udtaler, at hun er blevet meget mere opmærksom på, hvad menneskesyn betyder
- En vejleder fortæller, at hun er blevet meget mere optaget af den vejledningsfaglige sprogbrug og betydningen heraf
- En vejleder fortæller, at hun ikke ville have kunnet reflektere på samme måde uden uddannelsen
- En vejleder fortæller, at han har fået større frihed efter at have taget uddannelsen – til at strukturere sit arbejde

Ledernes vurdering:

- En leder vurderer, at medarbejderne er bedre funderet efter uddannelse – de tør noget mere og er mere teoretisk funderet
- Flere ledere vurderer, at der ikke i højere grad bliver tale om selvledelse – selvledelse er indbygget i vejlederfunktionen i de aktuelle institutioner
- En leder vurderer, at den teori der læres gennem uddannelsen er brugbar i evalueringsoøjemed
- En leder oplever, at de uddannede medarbejdere kvalificerer den faglige debat på møder
- En leder oplever, at uddannelsen giver medarbejdere indsigt i betydningen og konsekvenserne ved at arbejde i en politisk styret organisation

- En leder oplever, at uddannede medarbejdere får overblik og tør gå ind i praksisrelationer via deres teoretiske fundering. De har fået ballast til at argumentere på et højere niveau
- En leder har erfaring for at (ny)uddannede i højere grad tør tage nye udfordringer og opgaver op – eks. koordination, ledelse og samarbejder

Før og efter – rolle og position

Hvordan så medarbejderen sig selv før og efter? Ny rolle? Ny position?

- Nogle vejledere oplever at være blevet stærkere og mere anerkendt i organisationen, at have fået en anderledes status
- En vejleder fortæller, at hun i forhold til samarbejdspartnere oplever at være mere sikker, at hendes ord får større vægt, og at hun selv får mere status
- En vejleder oplever ikke at have fået mere status i kraft af uddannelsen, men i kraft af, at uddannelsen har givet hende faglig ballast, og hun er blevet mere reflektiv, dermed får hendes ord større vægt og med dette følger status
- Flere vejledere oplever, at uddannelsen har givet en professionel identitet – både i egne og kollegers øjne
- En vejleder fortæller, hvordan der bliver lyttet meget mere til ham nu – at han har fået meget mere pondus
- En vejleder udtrykker, at hun er blevet mere bevidst om sig selv og sin egen rolle
- Flere vejledere oplever at kunne stille mere kritiske og konstruktive spørgsmål i organisationen
- Flere oplever at være blevet bedre til at samarbejde i organisationen
- En vejleder har oplevet, at både vejledningen i institutionen og hun selv er blevet mere synlig
- Nogle vejledere oplever at blive brugt mere i organisationen nu end før – nogle oplever at blive brugt mere af ledere, og andre, at det er kolleger der bruger dem mere end tidligere, fx ved at spørge til råds
- En vejleder oplever at blive betragtet som organisationens 'ekspert' indenfor et område, hun har beskæftiget sig meget med under uddannelsen
- En vejleder fortæller, at hun i forhold til samarbejdspartnere oplever, at hun er mere sikker, at hendes ord får større vægt, og at hun selv får mere status
- En leder har erfaring for, at uddannelsen øger vejledernes professionelle stolthed – og de får mere i løn

Organisationen og den nyuddannede – at møde og rumme medarbejderens nye kompetencer

I hvilken grad er organisationen i stand til at møde og rumme den kompetence, som den diplomuddannede medarbejder tilføjer?

- En leder siger, at de bruger diplomuddannelsen aktivt. Medarbejderen bestemmer selv, hvad de vil skrive opgave om, men det skal gerne være noget relevant for institutionen. Der bliver talt om opgaverne i organisationen
- Medarbejdernes faglige debat kvalificeres på møder, hvor de uddannede tilføjer et nyt sprog
- En leder oplever, at de nyerhvervede metodiske kompetencer kan være for tidskrævende. Det tillader 'virkeligheden' ikke
- En leder siger, at den nyuddannede oplever sig som vejledtes 'advokat', men i virkeligheden er de systemets advokat
- En vejleder er frustreret over, at ingen gider læse hendes opgaver, frustreret over at vide så meget, der ikke bliver brugt, ikke kan forandre praksis
- En vejleder oplever, at der bliver lyttet mere til ham efter, at han har taget sin uddannelse
- En vejleder siger, at det er svært at gøre sig synlig og blive brugt. En anden siger, at han bliver brugt uformelt af sine kolleger, men at det bare giver ham mere arbejde. Han tror ikke ledelsen ville billige dette

Organisationen og den nyuddannede – at implementere og anvende medarbejderens nye kompetencer

Hvad gør organisationen for at implementere og anvende medarbejderens nye indsigter og kompetencer?

- En leder fortæller, at medarbejderens uddannelse er integreret i medarbejderudviklingssamtalerne og efterfølgende gruppe-udviklingssamtaler
- Der opleves et udbytte for institutionen, i og med at medarbejderen i deres studium arbejder med det, der er svært i vejledningspraksis
- I en vejledningsorganisation holder de uddannede medarbejdere faglige/teoretiske oplæg på 4 temadage
- Der gives plads til, at vejlederne kan udvikle nye metoder på baggrund af deres kompetenceudvikling
- Der ligger ikke i organisationens hierarki, at den uddannede medarbejder skal påtage sig nye opgaver som følge af sin kvalificering
- Der kunne være den mulighed ifølge en leder, at de uddannede kunne bidrage til at udvikle en dansk model for vejledning
- En vejleder siger, hun er med til at opbygge en ny vejledningsenhed på baggrund af sin uddannelse
- En vejleder siger, hun bliver brugt af de andre faggrupper nu. En anden giver udtryk for at blive spurgt til råds
- En vejleder siger, at hun skal fortælle om sine opgaver til sine kolleger
- En vejleder siger, at de nye kvalifikationer kun bliver brugt på 'festtaleniveau'

- En vejleder er blevet bedt om at skrive et indlæg

Vejledernes udsagn om og kommentarer til uddannelsesforløbet

Alle deltagere beretter om, at nogle teorier har fået særlig betydning for dem:

- Habitus glemmer jeg aldrig!
- Illeris var en stor eye opener
- Foucault, relationen og magt er vigtige perspektiver i beskæftigelsesprojekter
- Peavy hænger ved – altid!
- Bourdieu hænger altid ved mig
- For mig er det Tønnesvang og Kvalificeret selvbestemmelse
- Egan! Han er min mand!
- Karrierevalgsteorier står stærkt . Eksempelvis har jeg brugt Gottfredson og hendes forestilling om betydningen af køn i forbindelse med fyringen af metalindustrimænd, der skulle 'omspores' til sundheds- og socialområdet

Form og indhold:

- Vi vil gerne have haft mere undervisning
- Øvelserne har haft stor betydning
- Studiegrupper kan have stor betydning
- Video gav rigtig meget
- Cases virker godt
- Anvendelse af teori har været godt – præcise øvelser
- Mere afprøvning af teori og metode i praksis
- Mere udnyttelse af e-learning-opgaver i tilknytning til praksis
- Sammenhængende dage ville være godt – det kan være svært at koncentrere sig om teorierne, når der går mange dage imellem
- Jeg har læst meget, men ikke haft mulighed for at prøve det alt sammen, og nu er det for langt væk i min hukommelse
- Ikke e-learning – mere face to face læring
- Mere chat, hvis blended/virtuelt
- Eksamensopgaver har afgørende betydning – det er de teorier, man har arbejdet med i dybden i opgaverne, man kan bruge i praksis – hvor man kan se, hvad de kan bruges til
- Og man kan være heldig, at man står i en situation i praksis, at en teori giver rigtig meget mening. Vi skal i vores organisation fortælle om vores opgaver, og teorien giver meget mening, når kollegaerne spørger ind. Og når man kan forklare noget uden at kigge i papirerne, så er det at det virkelig giver mening – at man forstår det

Analyse af respondenternes svar

Konkrete effekter af DUE på individ- og organisationsniveau

Generelt udtrykker vejlederne at have fået stort og relevant udbytte af uddannelsen. I det følgende har vi oplistet en række konkrete effekter, der kan udledes af fokusgruppeinterviewene.

Vejlederen bliver en faglig kapacitet i forhold til en vejledningsfaglig udvikling i organisationen

Af såvel vejledernes som ledernes information fremgår det, at den uddannede vejleder qua sine erhvervede kompetencer kan bidrage med idéer og handling, der understøtter en vejledningsfaglig udvikling af organisationen. Der kan være tale om konsulentopgaver eller blot det, at vejlederen kan anlægge et kritisk blik på organisationen og i kraft af sin uddannelse udtrykke sig og blive hørt.

Vejlederen bliver en rådgiver ift. kolleger og andre faggrupper

Internt i egen organisation oplever vejledere at blive spurgt til råds af kolleger, til tider i en grad, der øver et vist pres på den uddannede. Dette især hvis ikke det anerkendes af ledelsen som en del af den uddannede vejleders opgave, og dermed ikke er synligt. Men også eksternt og på tværs af faggrupper bliver den uddannede vejleder en ekspert eller en generalist, som bliver spurgt til råds.

Vejlederen får et lønløft

Som en ret håndfast effekt kan det af materialet ses, at nogle vejledere belønnes med et lønløft i forbindelse med færdiggjort uddannelse. Dette er dog ikke en entydig regel.

Vejlederen udvikler en ny faglig identitet

De adspurgte vejledere, som var vejledere, før de tog uddannelsen, beretter om en ny fagidentitet, der kommer i stand i kraft af den teoretiske kvalificering, de opnår på uddannelsen. De er i stand til at vælge metode på en anderledes faglig måde ligesom de også kan drøfte praksis i et nyt sprog. Dette sprog og denne indsigt giver vejlederen et mod til at udtale sig – at blande sig og træde frem. Den nye fagidentitet giver anledning til at sætte sig i et metaperspektiv i forhold til egen og andres praksis, og dermed giver dette perspektiv mulighed for en kvalificering af sin praksis.

Vejledere tør udtale sig fagligt

Såvel i forhold til faglige drøftelser som i forbindelse med interne faglige arrangementer bliver den uddannede vejleder brugt som ressourceperson, f.eks. som oplægsholder. Den uddannede vejleder har således noget at bidrage med til gavn for den samlede organisation.

Vejlederuddannelsen som 'vekseluddannelsesforløb'

I nogle vejledningsinstitutioner er der allerede under uddannelsen en anvendelse af den studerendes arbejde med sit studium. Det kan således komme til at udgøre et 'vekseluddannelsesforløb', hvor praksis er i spil i eksamensopgaverne, og i den undervisning der finder sted. De svære ting fra praksis bliver brugt som empirisk materiale i studieforløbet og kvalificerer herefter praksis.

Øget refleksivitet og øget diskursivitet

Vejlederen får et kritisk blik på egen praksis, men også på den generelle praksis og det vejledningspolitiske felt. Der anes en divergens mellem ledersvar og vejledersvar i forhold til, hvis vejleder man skal være – det politiske flertals eller den vejledtes. Et ledersvar er således optaget af, at den uddannede vejleder opnår en øget bevidsthed om vejledningsinstitutionen som en politisk institution. Vejlederne på sin side er øget bevidst om eksempelvis etik og opnår en øget evne til at navigere i organisationen.

Opmærksomhedspunkter, som vi fremskriver i materialet

I interviewene og i analysen af dem er det væsentligt at bemærke, at dimittenderne taler specifikt om Diplomuddannelsen i Uddannelses- og Erhvervsvejledning, mens i hvert fald to af de tre interviewede ledere taler om uddannelse mere generelt – dette bl.a. fordi andre af deres medarbejdere tager eller har taget andre uddannelser end DUE. Af interviewene fremgår det naturligt nok, at de vejledere, der er dimitteret fra DUE, kender uddannelsen langt bedre end de interviewede ledere.

Lederne giver udtryk for, at de betragter uddannelsen som kvalificerende til det job, mange af vejlederne var ansat i i forvejen, og at det for de vejledningsinstitutioner, der til fokusgruppeinterviewet var repræsenteret ved ledere, er et lovkrav, at medarbejderne skal have uddannelsen. Lederne giver udtryk for, at uddannelsen ikke fører til, at medarbejderne får nye arbejdsopgaver eller ansvarsområder - *'de skal stadigvæk vejlede'*. Enkelte dimittender fortæller dog, at de i forlængelse af uddannelsen har fået nyt ansvarsområde eller bliver brugt på en anden måde af både kolleger og leder. Flere dimittender giver udtryk for, at de gerne vil bruges mere i organisationen i forlængelse af deres nyerhvervede kompetencer – vil gerne spørges. Lederne kender måske kun uddannelsen på et forholdsvist overordnet niveau og kan derfor have vanskeligt ved at identificere de muligheder, der kan være for at bruge medarbejdernes nye kompetencer mere aktivt – og får muligvis ikke spurgt.

Af materialet fremgår det, at de interviewede ledere og vejledere tilsyneladende ikke har en fælles konstruktion af

- hvad uddannelsen giver af kompetencer
- hvordan den uddannede skal bruge sine kompetencer i organisationen

- hvordan den uddannede kan anerkendes

Dette kan pege på, at dimittender og ledere ved for lidt om hinandens perspektiver og behov, og at der kunne være behov for, at de to parter i højere grad går hinanden i møde, og drøfter om og i givet fald hvordan medarbejderens kompetencer kan og skal udnyttes i organisationen.

Ligeledes ses af materialet, at der ikke er en gennemgående regel om anerkendelse som følge af uddannelsen (eksempelvis i form af lønløft) udover som nævnt at være kvalificeret til sin ansættelse. Dette har også sammenhæng med en manglende faglig organisering på området, som er interessant set i forhold til hele professionaliseringen af vejledning.

I forhold til status ses en forskellighedsdimension i materialet. Nogle vejledere oplever, at eksamensbeviset fra uddannelsen har stor betydning for dem, og giver dem øget status i organisationen. Andre vejledere oplever også, at de har fået øget status i organisationen, men at dette ikke nødvendigvis skyldes eksamensbeviset men snarere, at de, med den faglighed de har erhvervet sig gennem uddannelsen, efterfølgende udtaler sig med en anden vægt og med en anden faglig dybde, hvilket giver status både i og udenfor organisationen.

Dilemmaer og problemstillinger

Af både dimittenders og lederes beretninger fremgår det, at der er meget forskel på, om den uddannedes nye kompetencer bliver taget i konkret anvendelse eller ej. I det omfang uddannelsen alene betragtes som et formelt krav, som måske en stor del af den samlede medarbejderskare i institutionen allerede honorerer, er der ikke nødvendigvis lagt op til en markant 'før'- og 'efter'-effekt i organisationen og i ledelsens holdning. Dette kan implicere en betydelig frustration hos den nyuddannede medarbejder, der som det fremgår af deres fortællinger, har været igennem en proces, der både har betydet en personlig og en faglig udvikling, en formel kvalificering, et meta- og samfundsmæssigt perspektiv på sin vejledningspraksis samt en bedømmelsesproces i form af skriftlige opgaver og mundtlige eksaminer. Denne problemstilling vedrører i høj grad spørgsmålet om anerkendelse fra ledelsen.

En anden kilde til frustration har at gøre med de nyuddannedes undertiden 'indefrosne' viden, indsigter og ressourcer i forhold til at kvalificere institutionens vejledningspraksis. Hvis man ikke har eller får mulighed for at kunne ændre på det, der set i forhold til den nyerhvervede indsigt synes at udgøre en 'ikke-klog' praksis, kan det være en kilde til oplevelse af 'oversethed', ikke-ankendelse – og en følelse af mangel på mening.

En side af denne mulige frustration kommer til udtryk i nogle lederes vurdering af, at 'virkeligheden' ikke giver plads til at tage nye metoder i anvendelse. Det opleves øjensynligt som for tidskrævende og ikke umiddelbart foreneligt med det produktionspres, der opleves at ligge i forhold til kerneydelsen i det daglige arbejde.

De nævnte problemstillinger afspejler, at det er demotiverende for vejlederen, hvis der ikke vises interesse for uddannelsen og studieforløbet, og hvis der ikke gives mulighed for 'omsætning' i en vejledningsfaglig praksis. En del af denne transfer-problematik bliver antagelig forstærket af, at mange vejlederes egentlige vejledningspraksis er organiseret som selvledelse. Det betyder, at ledere (og kolleger) i den egentlige opgaveløsning er langt fra udførelsen. Det giver ringe/begrænsede muligheder for faglig dialog, kollegial sparring og innovation.

At omsætte, at transferere en uddannelse i en hverdagspraksis, kræver handling fra både uddannelsesinstitution, ledelse og medarbejder – uddannelsen skal italesættes og formidles, medarbejderen skal ses og anerkendes, kvalifikationer anvendes og medarbejderen skal træde frem, synliggøre sig og byde sig til i forhold til faglig og organisatorisk udvikling. De ovennævnte dilemmaer og problemstillinger kunne pege på, at parterne ved for lidt om hinandens behov og forventninger. Dette kunne være et arbejds punkt for parterne, og altså også for VIA's højskole for videreuddannelse og kompetenceudvikling som uddannelsesudbyder.

Overvejelser i forhold til uddannelsen og samarbejde med aftagerinstitutioner fremadrettet

På baggrund af vores analyse kan vi pege på nogle mulige indsatsområder og idéer, der kunne være eksempler på nogle svar på de dilemmaer og problemstillinger, som dette projekt fremskriver.

Med det formål at synliggøre, hvad den uddannede vejleder kan bidrage med i sin institution kunne man på uddannelsen opfordre de studerende til at invitere deres ledelse med til eksaminer. Det vil muligvis for nogle være urealistisk, men for andre kan det være oplagt og give anledning til forståelse og støtte fra leder til medarbejder i den sårbare situation, eksamen kan udgøre, men også til at medarbejderen kan vise sin faglige kompetence til en ledelse, som i en daglig travlhed ikke oplever vejledernes praksis.

En anden mulighed kunne være at indbyde ledere af aftagerinstitutioner til et seminar, hvor uddannelsen præsenteres og drøftes, og udvalgte afgangsprojekter præsenteres, som empiriske eksempler på undersøgelsesprojekter. Disse kunne have til formål at inspirere og oplyse ledelsen om potentialet på vejlederuddannelsen.

Et sådant seminar åbner også for muligheden for, at vi som uddannelsesinstitution kunne initiere, at lederne indbyrdes og vi som uddannelsesinstitution kunne netværke omkring transferfremmende handlinger, drøfte hvad der allerede gøres, og hvad der kunne gøres anderledes for at implementere medarbejderens ny erhvervede kvalifikationer.

Det er bemærkelsesværdigt, at vejlederne alle giver udtryk for, at den teoretiske del af uddannelsen har stor betydning for dem og for deres praksis efterfølgende – at uddannelsen generelt set har stor relevans og betydning for praksis. De udtrykker en direkte glæde ved at have stiftet be-

kendskab med teorier, som giver dem nogle grundlagsforståelser og analyseforudsætninger med henblik på at kvalificere deres praksis.

Det er fremgået af begge fokusgruppeinterviews, at vejlederne godt kunne bruge mere metode-træningstid. Dette behov er ikke kun udtrykt i forbindelse med dette projekt, men har også været fremlagt flere gange i forbindelse med referencegruppemøder. Her har der været forslag fremme om, at vi eventuelt kunne udbyde laboratorieforløb i tilknytning til uddannelsen. Dette projekt udgør således endnu et argument for et sådant tiltag.

Lone Nordskov Nielsen
Randi Boelskifte Skovhus
Rita Buhl
December 2011

Bilag 1

Fokusgruppeinterview med dimittender fra DUE 12. oktober 2011

Velkommen

Kort præsentation af os

Kort præsentation af deltagerne

Rammesætning – hvordan interviewet er struktureret

Hovedspørgsmål

Tidsinterval så vi kan nå det hele

Fokusgruppeinterview

Runde 1

Når du kigger tilbage på din uddannelse, hvad synes du så, du har lært, og hvad du kan anvende

'Hvad har du lært under uddannelsen og hvad kan du anvende?'

Form

Først runde en efter en – vi styrer og lytter, men spørger ikke ind

Dialog: Igangsættende spørgsmål 'Hvad hæfter I jer ved hos jer selv og hinanden?'

Runde 2

'Har din teoretiske viden haft betydning i forhold til din praksis, og i givet fald hvilken?'

Form

Fælles drøftelse deltagerne indbyrdes

Efter drøftelse af første spørgsmål, spørge til:

Er der noget særligt teori, der har haft særlig betydning for din praksis

Pause

Før og efter

Hvis du skal lave et billede af dig selv før og nu, hvad er så forskellen

Rammesætning: To min. til at notere ned – stikordsform. Derefter præsenterer hver enkelt sine overvejelser. Herefter indbyrdes drøftelse.

Vi lytter og spørger særligt til:

Nye opgaver – formelt nye roller

Uformelt nye roller / positioner

Bliver der i din organisation gjort brug af de kvalifikationer og kompetencer, du har erhvervet via uddannelsen?

Organisatorisk perspektiv - hvad gør organisationen for at sætte jeres kompetencer i spil?

Gode råd til os

Afrunding/tak for i dag

Fokusgruppeinterview med ledere 15. november 2011

Velkomst og rammesætning

Kort præsentation af os

Kort præsentation af deltagerne

Fokusgruppeinterview

Runde 1

- 1) Hvilke overvejelser ligger til grund, når I sender en medarbejder på vejlederuddannelsen? Hvilke parametre spiller ind, når det afgøres om og hvem, der skal tilmeldes? Hvad var jeres forventninger?
- 2) Hvordan var de nu uddannede medarbejders jobindhold, kompetencer, opgaveportefølje, selvledelse mv. før og efter uddannelsen?
- 3) Oplever I, at den uddannede vejleder bidrager til den organisatoriske udvikling af vejledningen? Hvis, hvordan? (At finde løsninger på at administrere vejledningsressourcer)

Pause

Runde 2

- 1) Hvordan oplever du som leder, at medarbejderen så sig selv før og efter uddannelsen? Ny rolle, ny position?
- 2) På hvilken måde søger organisationen/institutionen at implementere og anvende medarbejderens nye indsigter og kompetencer?
- 3) Erfaringer med 'deltagelsesformer' (solist, par, grupper) i forhold til udbytte og implementeringskraft?

Gode råd til os

Afrunding og tak for i dag