

Flytter det noget?

Progression, vejledning og folkeoplysning

Cases

2008

DAGHØJSKOLEFORENINGEN

daghojskoler.dk

Cases

Indholdsfortegnelse

| | |
|--|----|
| Indledning | 2 |
| Den røde tråd fra daghøjskolen ud i virkeligheden | 3 |
| Oplever deltagerne selv, at de flytter sig?..... | 5 |
| Taksonomitrappen | 8 |
| Individuelt vejledningsforløb | 10 |
| Vurdering, refleksion og synliggørelse af progression..... | 12 |
| Fokus på progression giver klare forventninger til deltagerne | 14 |
| Fokus på personlige mål | 16 |
| Fokus på kvaliteten i opfølgingsarbejdet - i forhold til progression | 18 |
| Progression indbygget i kursusforløbet | 20 |

Indledning

Følgende cases er beskrivelser af daghøjskolernes arbejde med at reflektere, synliggøre og beskrive deltagerens progression i projektet *Flytter det noget?*

Casene er altså ikke dækkende for skolernes praksis som helhed, men for de aspekter i deres praksis, der har relevans for den måde de har arbejdet med progression på i projektet. Casene er lavet på baggrund af interviews med vejledere, undervisere, udviklingskonsulenter og/eller ledere.

Vesthimmerland Daghøjskole og Kompetencehuset Århus Daghøjskole har ikke deltaget i projektet som de andre skoler. De har i en længere periode haft fokus på progression og har blandt andet af den grund ikke deltaget med nye initiativer, men i stedet har de fungeret som ”inspiration” for andre skoler, og i det følgende er de repræsenteret med cases på lige fod med de andre skoler.

Den røde tråd fra daghøjskolen ud i virkeligheden

Deltagernes overgang fra daghøjskolen til virkeligheden. Glidende overgange.

Daghøjskolen AOF Nord

Samtale med leder Janni Nyby og vejleder Poul Pedersen.

Kontekst

AOF Nord har arbejdet med progression i forbindelse med projektet ”Tilbage til fremtiden” – et intensivt undervisnings- og vejledningsforløb for unge kontanthjælps- og dagpengemodtagere. Formålet med forløbet er at hjælpe de unge i gang med en ungdomsuddannelse (primært) eller fast tilknytning til arbejdsmarkedet (sekundært).

Projektet er en alternativ mulighed til en gruppe, hvor en stor del er tidligere misbrugere og behandlingskrævende, og som ofte er hoppet fra det ene tilbud til det andet uden der egentligt har været progression.

Dette projekt arbejder eksplicit med deltagerne progression inden for både sociale faglige og personlige kompetencer med det mål, at deltagerne bliver afklarede om deres fremtidsplaner og bliver motiverede til ny læring. Der er ingen fast slutdato på projektet, og deltagerne deltager oftest fra omkring tre måneder til et år, før de selv føler sig klar til at komme videre.

Overgangen til ”virkeligheden”

I forhold til at arbejde med progression arbejder AOF Nord med udgangspunkt i Blueprint matrixen på ”niveau 3” – at styrke deltagerne muligheder for at personalisere og integrere nye kompetencer i en sådan grad, at de ikke kun er knyttet til daghøjskoleregiet. De fokuserer altså på hvordan daghøjskolen kan styrke deltagerne i at bruge deres ”nyerhvervede” kompetencer fra daghøjskolen i andre kontekster. Baggrunden for dette fokus er en større evaluering af projektets resultater, der peger på, at den svageste gruppe af deltagerne ikke formår at fastholde deres kompetencer i en ny kontekst og en stor del falder derfor fra den uddannelse eller det arbejde som de er kommet i gang med. Vejlederne oplever deltagerne som kompetente og selvsikre efter en tid på daghøjskolen, men de oplever også at den unge i et praktikophold eller påbegyndt arbejde eller uddannelse mister troen på sig selv og ”falder tilbage”.

Hvordan kan de unge gøre deres kompetencer personlige og ”overføre” dem til andre kontekster?

Projekt ”Tilbage til fremtiden” har allerede integreret nogle metoder, der skal støtte den unges ”overgang” til virkeligheden, blandt andet en vejleder-mentorordning, hvor den unge kan få det samme antal måneders vejledning efter han/hun er påbegyndt skole, uddannelse el. andet, som han/hun har gået på daghøjskolen. Den unge har altså mulighed for at kontakte sin vejleder/underviser, der kender ham/hende rigtig godt, når han/hun har brug for at få hjælp.

På trods af dette sikkerhedsnet og den lejlighedsvis kontakt er det et stort spring for deltagerne at slutte på daghøjskolen og starte et nyt sted, og erfaringer viser som nævnt at en stor del af deltagerne ikke fastholdes i uddannelse, arbejde eller efterfølgende aktiviteter. Medarbejderne vil altså arbejde med hvordan deltagerne kan integrere og tage ejerskab over deres kompetencer i en sådan grad, at de ikke ”falder tilbage”, når de er i en anden kontekst end på daghøjskolen. Den strategi, AOF Nord arbejder mod, er at styrke den røde tråd fra daghøjskoleforløbet og ud i virkeligheden, så den unge ikke oplever et alt for stort skift i sin hverdag. På baggrund af disse overvejelser skal der igangsættes og udvikles aktiviteter, der kan skabe denne røde tråd.

Når den unge har været på skolen i en periode på 2, 3, 4 uger, og der er etableret et tillidsfuldt og respektfuldt forhold mellem medarbejdere og den unge, vil vejleder eller underviser kunne åbne op for mulighederne for eksterne aktiviteter. De vil formidle kontakten og tilbyde at følge med den unge de første par gange, men derefter skal det være deltagerens egen aktivitet.

Deltagerens daghøjskoleforløb skal tilrettelægges på en sådan måde at han/hun kan deltage i de ønskede aktiviteter. Hvis en deltager f.eks. ønsker at arbejde frivilligt, så skal han/hun måske have fri et par timer eller en eller to dage om ugen til formålet.

Nogle af de eksterne aktiviteter som allerede bliver brugt til formålet eller som er i planlægningsfasen er:

- TUBA – tilbud om terapi og rådgivning til børn og unge der er vokset op med alkoholiserede forældre.
- Café Vækst - Café for tidligere misbrugere.
- Baglandet – Mødested for anbragte eller tidligere anbragte børn og unge.
- Frivillig huset – Formidler, inspirerer og kontakter til frivilligt arbejde.

Formålet med at formidle og bakke op om de unges deltagelse i relevante eksterne aktiviteter er, at det vil betyde at afslutningen på daghøjskolen og overgangen til livet uden for daghøjskolen ikke er så voldsom. Helt konkret betyder det, at når hverdagen på daghøjskolen slutter, vil der være noget velkendt, der fortsætter og et bestående netværk.

Udover denne konkrete fordel har den unges deltagelse i en anden kontekst end daghøjskolen den fordel, at hans/hendes erfaringer i den virkelige verden kan reflekteres i de trygge daghøjskolerammer. I vejledningen tages succesfulde og udfordrende oplevelser i de andre aktiviteter op, og derved skabes en forbindelse mellem de kompetencer som deltageren lærer sig på daghøjskolen og de andre kontekster, som deltageren befinder sig i.

I Blueprint-termer drejer det sig om, at deltageren i denne proces skal integrere og gøre sine kompetencer personlige, så han/hun vil kunne handle og møde de nye udfordringer han/hun møder uden for daghøjskoleregi. Det er en proces, som skal understøttes på daghøjskolen via både mentorordningen og de eksterne aktiviteter, som daghøjskolen formidler og støtter.

Oplever deltagerne selv, at de flytter sig?

Støtte deltageres refleksionsproces. Undersøge deltageres progression og lære af resultaterne. Inddrage deltagerne i kvalitetsudvikling. Blueprint matrice over de generelle mål for deltageres progression

Hammerum Herreds Idrætsdaghøjskole

Samtale med vejlederne/underviserne Ole Mogensen og Jette Hvid.

Kontekst

Hammerum Herreds Idrætsdaghøjskole (HHI) er en lille skole med fire undervisere/vejledere og gennemsnitligt 20 deltagere på skolens i alt 3 hold. Det har hovedsageligt været to af skolens medarbejdere, der har arbejdet med projektet, men det har involveret alle skolens deltagere på tværs af holdene.

HHI vejledningsindsats kan som sådan ikke adskilles fra resten af aktiviteterne på skolen. Vejledning af deltagerne sker løbende både individuelt, i grupper, formelt og uformelt. At skolen har så få medarbejdere betyder at de alle hele tiden er i kontakt med deltagerne og på den måde opstår vejledningen også uformelt. Endvidere har næsten alle undervisere en vejlederuddannelse.

Hvilke personlige kompetencer?

I forbindelse med dette projekt har HHI valgt at fokusere på progression inden for deltageres personlige kompetencer, herunder deres selvopfattelse. Begrundelsen for dette er, at det er et fælles træk for skolens målgruppe, at det netop er på dette område de har problemer, og derfor er dette også én af daghøjskolens største indsatsområder.

For at definere, hvad der henvises til, når man siger, man arbejder med personlige kompetencer og deltageres positive selvopfattelse, har vejlederne, med udgangspunkt i Blueprint, beskrevet progressionen inden for de kompetenceområder som HHI har fokus på.

| Taksonomi Personlige kompetencer | Tilegne, undersøge, anvende, udforske, opdage | Anvende bruge, vise, udtrykke, deltage | Gøre personligt, forstå, integrere, gøre til sit eget, omsætte |
|---------------------------------------|--|--|--|
| Fremtoning, personligt udtryk | Opdage en anden kultur. Udforske andre måder at udtrykke og fremstille sig selv på. | Anvende og bruge fælles ideer til ny fremtoning. Udtrykke ny adfærd i påklædning og sprog. | Forståelse for hvad fremtoning betyder for omgivelserne. Personligt udtryk, der også udleveres i andre kontekster. |
| Fysisk kunnen/kompetence /udholdenhed | Opdage og undersøge hvad ens fysik egentligt tillader. Til dels "tvungen" deltagelse i de fysiske aktiviteter. | Anvende den viden der tilbydes om fysik og handler derefter ("Det er ikke farligt, så jeg deltager"). Ofte lystbetonet deltagelse. | Fortsættelse af de sunde motionsvaner, ud over i daghøjskoleregi, eksempelvis ved indmeldelse i foreninger/sportsklubber. |
| Fastholdelse | Tilegner sig reglerne om mødepligt. Opdage og udforske konsekvenserne ved ikke at møde op. | Stabilt fremmøde uden behov for vejledernes opfølgning. | Forstå at det er vigtigt for både kollektivet og mit udbytte at jeg møder op, når det forventes – også uden for daghøjskoleregi. |
| Social-, kollektiv kompetence | Opdage mulighederne for involvering i gruppen. Tilegne de sociale "spilleregler" for deltagelse. | Interesseret deltagelse og involvering i resten af gruppen. | Forstå at det kræver ansvarsfuld involvering at være en del af et kollektiv og handle derefter – også uden for daghøjskoleregi. |

De to sidste niveauer fra den originale udgave af Blueprint for life and work er ”slået sammen”. Begrundelsen herfor er, at skolen oplever at man ikke umiddelbart kan adskille dem, og at de tre niveauer passer godt til den tidsdimension som daghøjskolen arbejder med – de to første niveauer er ofte relevante, mens deltageren går på daghøjskolen og det sidste niveau repræsenterer den proces, hvor deltageren afslutter på skolen og starter med noget andet.

Denne model synliggør de generelle niveauer som deltagerne gennemgår, og sætter en retning for hvad daghøjskolen stræber imod. Men det er vigtigt at understrege, at modellen ikke altid er repræsentativ for alle deltagere. Som eksempel er der deltagere, der er overansvarlige og som involverer sig for meget og derfor skal lære at slippe noget ansvar.

Derudover skal det påpeges, at en deltagers udvikling ofte består af tilbage- og fremskridt i forhold til ovenstående skema, og der er ligeledes meget stor forskel på tidsperspektivet i forhold til deltagerens progression.

Men som nævnt kan skemaet bruges til at anskue en retning for udvikling og også sætte fokus på målene. Det er ønskværdigt, at deltagerne når til det sidste niveau, men ikke altid realistisk. HHI har p.t. ikke kontakt til deres deltagere, når de først er færdige på skolen, og derfor ved de reelt ikke om deltagerne kan overføre deres kompetencer til andre kontekster. I forlængelse heraf arbejder HHI med nogle metoder, der kan støtte deltagerne i denne overgang, hvilket vil blive uddybet senere i teksten.

Oplever deltagerne at *de flytter sig*?

I forlængelse af ovenstående model vil HHI undersøge deltagerens oplevelse af egen progression i løbet af deres daghøjskoleophold. Dette har to formål:

1. At igangsætte og støtte deltagerens refleksionsproces omkring egen progression i løbet af daghøjskoleforløbet.
2. At undersøge deltagerens oplevelse af egen progression med henblik på at evaluere og forbedre HHI's vejledningspraksis.

Dette gøres ved hjælp af to metoder: spørgeskemaer og fokusgruppeinterview.

I forhold til formålet, at igangsætte og støtte deltagerens refleksion over egen progression, vil spørgeskemaet blive præsenteret for deltagerne en måneds tid inden forløbets afslutning. Det vil blive præsenteret samtidig for alle deltagere, og alle spørgsmål gennemgås og diskuteres konkret for at sikre, at der ikke er forvirring omkring betydning. Umiddelbart lægges der op til at skemaet skal besvares individuelt, men ønsker de at gøre det to og to, er det også en mulighed. Umiddelbart inden kurssets afslutning vil fokusgruppeinterviewet følge op på spørgeskemaet. Fokusgruppeinterviewet vil enten konkret tage udgangspunkt i hvad undervisere/vejledere har fundet centralt fra spørgeskemaerne, eller undervisere og vejledere vil udvikle spørgsmålene til fokusgruppeinterviewet i samarbejde med deltagerne – dette er ikke helt afklaret endnu.

De to metoder skal supplere hinanden i forhold til at sikre deltagerens løbende refleksion. Det giver mulighed for at deltagerne skærper deres refleksionsproces, der er sat i gang ved spørgeskemaet og som videreføres ved fokusgruppeinterviewet. Derudover giver brugen af både en mundtlig og en skriftlig metode mulighed for at deltagere, der har problemer med et af disse medier, alligevel kan deltage.

I forhold til metodernes andet formål, at undersøge deltageres oplevelse af egen progression med henblik på at evaluere egen vejledningspraksis, så er det intentionen at brugen af to forskellige metoder kan sikre kvaliteten af undersøgelsen. Med udgangspunkt i spørgeskemaundersøgelsen kan underviserne/vejlederne tilrettelægge fokusgruppeinterviewet, så de kan få uddybet de områder de finder mest interessante. På baggrund af deltageres refleksioner, håber medarbejderne at få viden om, hvorvidt deres vejledningspraksis har den effekt de og deltagerne ønsker. Dette formål har også et klart demokratisk aspekt – nemlig at give deltagerne en stemme i forhold til skolens vejledningspraksis og forsøge at lære af den.

Overgangen til virkeligheden

Som tidligere skrevet undersøger HHI muligheden for at udvikle et efterværn, hvor de kan støtte deltagerne i overgangen fra daghøjskolen til virkeligheden udenfor – det være sig aktiveringstilbud, uddannelse eller arbejde (Blueprint niveau 3). De to metoder som er i spil er m-kit, et digitalt vejledningsværktøj, hvor vejleder og deltager er i kontakt via mobiltelefon og computer, og et traditionelt vejledningstilbud, hvor ”gamle” deltagere bliver tilbudt vejledningssamtaler om eftermiddagen eller aftenen. Begge metoders formål er at støtte deltageren i en omstillingsproces samt at opnå en øget viden om deltagerne formår at gøre brug af deres ”nye” kompetencer i andre kontekster. Daghøjskolens styrke er, at de kender deltageren rigtig godt, så et efterværn vil både kunne give deltageren faglig, informativ vejledning i forhold til deltagerens aktuelle situation, men også personlig opbakning, støtte og tryghed.

Taksonomitrappen

Taksonomitrappe til synliggørelse af deltageres ”små skridt”.

Vesthimmerlands Daghøjskole

Samtale med vejlederne/underviserne Lissy Kloster og Marianne Beith Jensen souschef og vejleder Anita Riel og leder Peder Ditlev.

Kontekst

Vesthimmerlands Daghøjskoles målgruppe for forløbet JOBiFOKUS er oftest kontanthjælpsmodtagere fra matchgruppe fire og fem, og udviklingen er, i jobrettede termer, langsommelig. Skolen har i den forbindelse været motiveret for at synliggøre deltageres ”små skridt” for sig selv, deltagerne og rekvirenter, for på den måde at holde fokus på, at deltagerne faktisk *flytter sig*.

Taksonomitrappen

Metoden til at synliggøre disse små skridt er taksonomitrappen. Den visualiserer de forskellige skridt som deres daghøjskoledeltagere typisk tager i løbet af et ophold på Vesthimmerlands Daghøjskole – udformet som trin på en trappe. Det er altså en generaliseret beskrivelse af en daghøjskoledeltagers udviklingsproces, men den er individuelt tilrettelagt på den måde, at der er bevidsthed omkring, at det er helt individuelt hvor på trappen en deltager starter, samt at tidsperspektivet for deltagerens forskellige skridt op af trappen også er helt individuelt.

Trappen er en meget konkret beskrivelse af deltagerens progression; de første skridt afspejler, hvorvidt der er daglig kontakt til deltageren, samt om deltagerens møde- og deltagelsesstrategier er frivillige eller ufrivillige. Det sidste trin på trappen hedder udslusning via trekantsamtaler, og i løbet af de mellemliggende trappetrin er deltageren begyndt at deltage lystbetonet i værksteder og fællesskab for siden hen at kunne formulere og fastlægge en plan for fremtiden i samarbejde med en vejleder.

Taksonomitrappen giver vejledere og undervisere et visuelt overblik over hvor deltageren befinder sig, og de kan bruge trappen som udgangspunkt for et teammøde, hvis de skal diskutere en deltageres progression. Udover at være et redskab for vejledere/undervisere bliver trappen i nogle tilfælde brugt direkte med deltagerne. Trinnene og individuelle målsætninger i forhold til at tage nye skridt diskuteres i vejledningen og trappen bruges som en visualisering af, hvor deltageren befinder sig i forløbet. Det gennemtænkes inden samtalen med deltageren hvordan trappen skal fremstilles – om en del af den skal skjules eller lign.

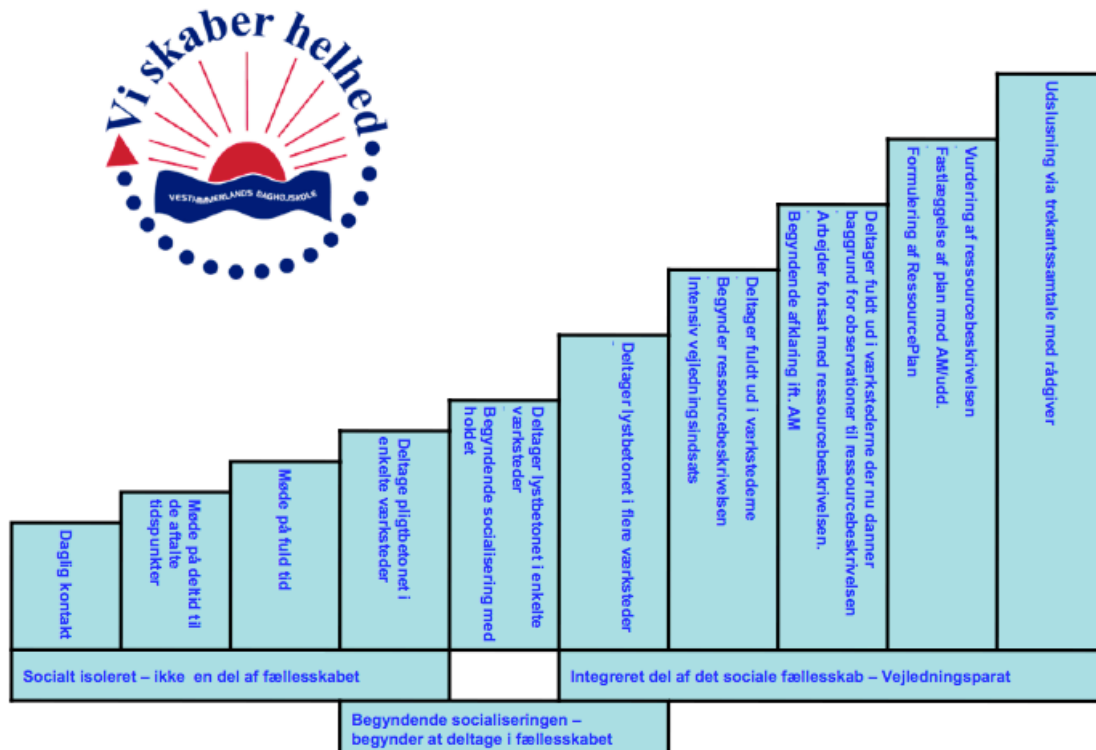
Metoder, der støtter deltagerens trin op ad trappen

Til støtte for deltagerens skridt op ad trappen og til støtte og refleksion af deltagerens progression gør vejledere og undervisere brug af forskellige metoder bl.a. gruppevejledning. Et par af trinnene på taksonomitrappen drejer sig om at deltageren skal blive en integreret del af det sociale fællesskab, hvilket kan være tilskyndende for deltagerens lystbetonede deltagelse i værksteder og skoleforløb. En af metoderne til at opnå dette er gruppevejledningen: Her genereres gensidig inspiration, og der reflekteres gennem deling af erfaringer og problemer og glæder. Deltagerne får en oplevelse af ikke at være alene og de skaber sig et netværk.

En anden metode skolen gør brug af er statusskemaet, der tages op hver uge og hvor deltageren skal reflektere over alle aktiviteter, der er foregået i løbet af ugen i forhold til hvad han/hun har lært

og hvad hun synes har været spændende, kedeligt osv. Det er en refleksionsøvelse, der støtter op om at synliggøre deltagerens progression, idet skemaet sættes i deltagerens portfoliemappe og tages op i den individuelle vejledning.

Forskellige metoder som gruppevejledning, statusskema, portfoliemappe, Min Fremtidsplan (Studie og Erhverv) osv. støtter vejledere og underviseres arbejde med deltagernes progression. Taksonomitrappen er det samlede punkt i forhold til alle disse aktiviteter og metoder, som bruges til at igangsætte og reflektere deltagerens progression.



Der knyttes følgende kommentarer til trappen:

1. En deltager starter på et vilkårligt trin – men progressionen skal forstås fra starttrin og et trin op ad gangen (eksempelvis: hvis en deltager starter med at møde fuld tid, så er næste trin at få deltageren til at møde pligtbetonet ind i enkelte værksteder)
2. Ethvert trin er udtryk for en progression, men tidsrammen for et trin er ikke den samme. For nogle tager det længere tid end for andre.
3. Mange trin kan opdeles i underpunkter, eks: kan man skelne mellem om det er skolen der tager daglig kontakt til deltageren eller om deltageren selv tager dagligt kontakt til skolen.
4. Vejleder vurderer hvilket progressionstrin den enkelte deltager er på p.t. og dato noteres på trinnet. Herefter vurderes løbende, hvornår der er sket en progression.

Individuelt vejledningsforløb

Fokus på individuel progression. Faste individuelle vejledningstimer. Vejledningsportfolie.

Frederiksberg Daghøjskole

Samtale med vejleder Stig Zander.

Kontekst

Formålet for vejledningsgruppen på Frederiksberg Daghøjskole har været at udvikle og afprøve en vejledningsportfoliemappe for den gruppe deltagere som deltager på skolens lange kurser: ”I form til job”, ”På livet løs”, ”Kunst & Livsanskuelse” samt ”Tekstil & Tryk”. Fælles for disse fire kurser er, at de er opdelt i tre moduler af hver 6 ugers varighed, og at en stor del af kursisterne deltager i alle 18 uger.

Frederiksberg Daghøjskole har en vejledergruppe som består af 4 medarbejdere heraf 2 uddannede vejledere. Disse vejledere tager sig af dele af undervisningen på de enkelte hold samt står for den individuelle vejledning samt den introducerende gruppevejledning. Sideløbende med at deltagerne gennemfører et af disse fire kurser, er der afsat tre til fire timers individuel vejledning til hver i løbet af de 18 uger. Vejledningsportfolien er udviklet med henblik på denne individuelle vejledning, og skal sikre et løbende fokus på deltagerens mål. Derudover foregår der både spontan og planlagt gruppevejledning i undervisningen.

Vejledningsportfolie

Vejledningsportfolien er tilrettelagt som individuelle øvelser, der gøres til genstand for refleksion til vejledningssamtalerne. Nogle af øvelserne laves udenfor vejledningskontoret, og gøres derefter til genstand for samtale i vejledningen på vejlederens kontor og andre øvelser/opgaver laves i samarbejde med vejlederen på kontoret.

Vejledningsportfolien præsenteres på deltagerens første dag i en vejledningsintroduktion, hvor generelle informationer om vejledning bliver præsenteret og forventninger fra både vejleder og deltagerne afklares. Her fokuseres på at facilitere en positiv indstilling til vejledningen blandt deltagerne på holdet.

Den første øvelse ”Fremtidsplanen” i portfolien præsenteres ved denne introduktion og deltagerne sættes i gang med at udfylde fremtidsplanen individuelt. Øvelsen går ud på at deltager skal reflektere kortsigtede mål med daghøjskoleopholdet samt langsigtede ønsker for fremtiden. Opgaven er orienteret mod deltagerens *hele* liv, det være sig arbejde, uddannelse, familie, sundhed, fritid osv. Målet er at skabe et overblik hos både deltager og vejleder for deltagerens situation p.t. Derudover kortlægger deltageren sine netværk og barrierer i forhold til at nå disse mål og planer. Som sidste del af opgaven laver deltageren en handlingsplan, der trin for trin karakteriserer, hvor deltageren er på vej hen og hvilke skridt han/hun skal nå for at komme derhen.

Den anden øvelse er et individuelt samtaleark, der tages op til hver vejledningssamtale, hvor forskellige aspekter i deltagerens liv reflekteres: forløbet på daghøjskolen, interesser og ønsker i forbindelse med arbejdsmarkedet, sociale relationer, økonomi, bolig og (fysisk og psykisk) helbred – med udgangspunkt i hvad der er relevant for den enkelte. Som afslutning på hver samtale laves konkrete aftaler og opgaver, som der følges op på til næste samtale.

Til slut findes en sidste øvelse, der forsøger at samle op og samtidig få deltageren til at formulere sin situation p.t. samt hvad der efterfølgende skal ske i forhold til at nå de mål, der er sat.

Planlagt refleksionsrum

Frederiksberg Daghøjskole søger at fokusere på den enkelte deltageres progression ved hjælp af den individuelle vejledning og vejledningsportfolien. Der er til dette formål afsat 3 til 4 vejledningstimer pr. deltager, fordelt over hele den pågældendes forløb for at sikre, at deltagerens progression kontinuerligt er genstand for både deltager og vejleders refleksion.

Den individuelle vejledning og de planlagte øvelser sikrer et rum hvor den enkelte deltageres progression reflekteres og synliggøres kontinuerligt. Vejleder, deltagere og deltagerens holdleder/underviser planlægger den individuelle vejledning sammen for at imødekomme deltagerens forskellige behov. Nogle har behov for meget vejledningen i begyndelsen af et forløb, andre i slutningen osv. Det planlægges efter deltagerens livssituation.

Udvikling af portfoliemappen

Det blev diskuteret i vejledergruppen på det regionale møde, hvordan man evt. sideløbende med det skriftlige og verbale arbejde med progression kunne arbejde med at visualisere deltagerens udvikling inden for nogle specielle områder. Som eksempel kunne man på holdet ”I form til job”, der handler om sund livsstil og vægttab, visualisere deltagerens vægttab eller forøgede kondital og sætte sig nye mål på baggrund af denne visualisering.

Stig udtrykker også et ønske om at udvide vejledningsportfolien til resten af deltagerens forløb på daghøjskolen for at styrke sammenhængen mellem vejledning og undervisning.

Progressionsrapport

Fra Københavns kommune er der et krav om, at daghøjskolen skal lave tilbagemeldinger om deltageren via en digital progressionsrapport på UDBUDSPORTALEN. Ca. to gange i løbet af 18 ugers forløbet arbejdes med en progressionsrapport. Der arbejdes med fem punkter: helbred, økonomi og netværk, personlige kompetencer, faglige og praktiske kvalifikationer, eget arbejdsmarkedsperspektiv.

Formålet er at holde fokus på den individuelle deltageres progression. For nogle af deltagerne vil der være tale om at han/hun skal påbegynde ny uddannelse, arbejde el. lign. For andre er der tale om ”mindre skridt”, såsom at komme op om morgenen, få nyt netværk eller lign. Progressionsrapporten udarbejdes i et samarbejde mellem deltager og vejleder i den individuelle vejledning og er i følge Stig Zander medvirkende til at holde fokus på den individuelle deltageres progression.

Vurdering, refleksion og synliggørelse af progression

Blueprint matrice til at styrke vejlederens blik på den individuelle progression.

Esbjerg Daghøjskole

Samtale med vejlederne/underviserne Anton Andersen, Sonja Jensen og Bente Højbjerg Jensen samt konstitueret leder Birte Nørgaard.

Kontekst

Esbjerg Daghøjskole har brugt projektførløbet til at arbejde konkret med Blueprint for life/work designs. Matricen er blevet brugt af vejledere på to forskellige hold: "Livskraft" og "Fleksibelt tilrettelagt forløb" med forskellige målgrupper.

Livskraft er målrettet folk, der har været sygemeldte i en længere periode, men fælles for gruppen er, at de ofte har (gode) erfaringer med arbejdsmarkedet.

Målgruppen for det fleksibelt tilrettede forløb derimod har ofte meget få erfaringer med arbejdsmarkedet og gruppen betegnes som "svagere" end Livskraftgruppen.

Vejledningsindsatsen for begge grupper indeholder både individuel og gruppevejledning, både i formelle og uformelle situationer. Holdene er forholdsvis små, hvilket betyder at medarbejderne er i tæt kontakt med deltagerne. Esbjerg Daghøjskole har ønsket at udvikle nogle arbejdsgange og metoder, der kan holde fokus på deltagerens progression, hvorfor de har begivet sig i kast med Blueprint matricen.

At arbejde med Blueprint

Skolens arbejde med Blueprint matricen har flere formål:

- Kompetenceudvikling for vejlederne, der træner deres opmærksomhed på elementer i den individuelle progression.
- Metodeudviklingsaspekt: fokus på deltagerens progression vil igangsætte en refleksion over, hvorvidt de metoder der gøres brug af, er de mest hensigtsmæssige eller om nogle skal udskiftes eller afvikles.
- Vejledningsaspekt: at vejledernes skærpede blik for den individuelle progression forventes at give forudsætninger for at styrke deltagerne i en mere præcis opfattelse af egne styrkeområder.

Med udgangspunkt i de kompetencer som er beskrevet i Blueprint forsøgte vejlederne, at registrere deltagerens status ved starten på daghøjskolen, og deres udvikling i løbet af forløbet. Men det blev tydeligt for medarbejdergruppen, at det er afgørende at beskrive og konkretisere matricens kompetencebeskrivelser, så de bliver mere specifikt relevante i forhold til deltagergruppen. Eksempelvis er kompetencen "Balance liv og arbejde" defineret i den originale Blueprint matrice, men i forhold til Livskraft-holdet er kompetencen blevet konkretiseret til "Mestring af sygdom - i forbindelse med et arbejdsliv". Grunden er, at deltagerne på dette hold er sygemeldte, og at det for mange er relevant at arbejde med at omstille arbejdsliv i forhold til sygdommen.

På det individuelt tilrettede forløb har vejlederne taget udgangspunkt i de barrierer og udfordringer som opleves som vigtige for den enkelte deltager og forsøgt at beskrive progression i forhold til dette. Det kan eksempelvis være "konfliktløsning og kommunikation", som kan være relevant for en deltager. Som eksempel nævner de en deltager, der startede på kurset med at være aggressiv og udfarende og som havde en meget dårlig kommunikation med sine sagsbehandlere. Vejlederen og deltageren blev enige om, at det var vigtigt at arbejde med dette, samt udvikle nye sociale kompe-

tencer, så hun kunne få en mere positiv omgang med både sagsbehandlere og deltagerne og undervisere på daghøjskolen.

I forhold til at udvikle Blueprint matricen til eget brug har det for Esbjerg handlet om at kunne sætte fokus på lige præcis de kompetencer, som var vigtige for den enkelte deltager. De ”originale” kompetencer, der var defineret i Blueprint matricen, var for brede og abstrakte.

Vurdering af progression

Esbjerg Daghøjskole har altså i denne proces arbejdet med at *vurdere* deltagerens progression med udgangspunkt i Blueprint matricen.

Vejlederne fra det fleksible vejledningsforløb har forsøgt at indfange den individuelle deltagers progression, hvorimod vejlederen fra livskraftholdet har søgt at indfange holdets progression – med det formål at undersøge metodernes relevans for holdet. At indfange holdets progression betød konkret, at vejlederen måtte gå individuelt til værks og vurdere hver enkelt deltager, så på sin vis brugte hun samme metode som vejlederne fra det andet hold. Men at have fokus på hele holdet betød endvidere, at vejlederen blev skærpet på de kompetencer som var centrale for de fleste deltagere på holdet og på den måde fik udviklet Blueprint matricen til holdet gennem formulering af relevante generelle mål for progression. Vejlederne fra ”det individuelt tilrettelagte forløb” anlagde et individuelt perspektiv ved at udvikle Blueprint matricen med udgangspunkt i de enkelte deltagere. Dette har betydet, at de har skærpet blikket for den enkelte deltagers perspektiv

Refleksion og synliggørelse af progression

Esbjerg Daghøjskole ønskede som nævnt at styrke deltagerens oplevelse af egne styrkeområder og progression. Skolen oplevede imidlertid ikke, at dette aspekt var blevet styrket ved at vejlederne arbejdede bevidst med vurdering af deltagerne – næste skridt er derfor at udvikle nogle metoder til deltagerens refleksion over egen progression.

Til dette formål peger medarbejderne på, at det er vigtigt at konkretisere og visualisere progression i forhold til de målgrupper som de arbejder med. At bruge Blueprint matricen overfor deltagerne er ikke hensigtsmæssig, da den indeholder for meget tekst og gør brug af et klinisk sprog. I stedet arbejder Esbjerg Daghøjskole videre med visualisering af progression – evt. formet som en trappe. Den kan visualisere hvilke skridt, der skal tages for at nå til målet og hvad hver af disse skridt kræver. Derudover kan man synliggøre ”gelænderet”, eksempelvis deltagerens ressourcer, netværk og daghøjskolens muligheder for støtte. Den kan bruges både i forhold til deltagerne, men også mellem de medarbejdere, der er tilknyttet holdet.

Med udgangspunkt i den erfaring at progression må forstås og beskrives individuelt, skal trappen også udvikles individuelt. For nogle kan det være oplagt at sætte fokus på deltagerens fremmøde og sociale integration på holdet, mens det for andre som måske har et langt arbejdsliv bag sig vil fremstå som nedværdigende ikke at forvente at de møder op som planlagt. Andre fokusområder kan være kommunikation og konflikthåndtering. Ved at udvikle trappen sammen med deltageren om emner, som han/hun synes er relevant sikres det at deltageren tager ejerskab for sin egen vej mod sit eget mål.

Fokus på progression giver klare forventninger til deltagerne

Formulerede forventninger til deltagerens progression. Et afklaringsforløb – ikke et værested.

”Det er vigtigt at diskutere, hvad progression i vejledningen er for en størrelse, og hvornår vi ikke længere er det bedste tilbud” (for den enkelte deltager).

Kompetencehuset, Århus Daghøjskole

På baggrund af samtale med vejlederne Gro Erbsmehl og Ruth Morell.

Kontekst

På Galaksen på Århus Daghøjskole har man i et par år haft fokus på deltagerens progression for at blive klarere på egne forventninger til deltagerne og dermed også blive klarere på, hvornår disse forventninger ikke bliver indfriet.

Galakseforløbet er et vejlednings- og afklaringsforløb med det mål af afklare deltageren i forhold til arbejdsmarked, uddannelse eller pension. Samtidig søger det at udvikle deltagerens konkrete handlekompetence med det formål, at han/hun ikke falder fra det nye job eller uddannelse. Forløbet er som udgangspunkt på 13 uger, men der tages løbende stilling til om deltageren skal have forlænget opholdet. Det er ikke unormalt at deltagerne er på Galaksen i et år.

Forløbet er inddelt i fire faser:

1. Introforløb
2. Vejlednings-, afklarings- og fagligt opkvalificerings forløb
3. Et valgfrit forløb – eksempelvis kan vælges gruppevejledning eller et specifikt kursus på daghøjskolen
4. Mentorordning.

Gruppevejledning og refleksion

I de tre første faser i Galakseforløbet arbejdes der løbende med deltagerens individuelle mål i gruppevejledningen, der er den primære metode i forløbet. Ca. en gang om måneden sætter deltageren sig et eller flere mål, som kan være af praktisk-, social- eller faglig karakter. Det kan eksempelvis være at deltage i flere sociale arrangementer, at få styr på sin økonomi, at forberede sig på at komme i praktik osv. Disse mål er genstand for løbende diskussion/refleksion i gruppevejledningen og afslutningsvis følges der altid op på, hvorvidt og hvordan målene er opnået. Sideløbende med gruppevejledningen har deltagerne mulighed for at opsøge individuel vejledning hos gruppevejlederne, men hovedsageligt foregår det i gruppen. Deltagerens refleksionsproces over egen udvikling falder under to overskrifter:

1. Faglighed (Afklaring i forhold til hvad deltageren er god til, og vil arbejde med, samt faglig opkvalificering i forhold til uddannelse og arbejde).
2. Personlig udvikling (Sociale kompetencer, selvtillid osv.).

De opgaver og øvelser som tages op i gruppevejledningen understøtter disse to områder.

Forventninger til deltagerens progression

” Det handler om at lave små fremskridt, turde mere og mere – men hvad man tør er jo individuelt og der kan som sådan ikke sættes milepæle for, hvad man skal turde hvornår.”

For at gennemgå en afklaringsproces er det afgørende at deltageren får gjort sig nogle erfaringer som rækker ud over forløbet. De sociale og faglige kompetencer som deltageren opnår i de beskyttede gruppeforløb, skal prøves af i en mere ”virkelig” kontekst – enten i et praktikforløb eller på et

eksternt kursus eller lign. Tidsperspektivet for hvornår det skal ske er meget individuelt, og rammerne for de nye udfordringer skal være trygge og overskuelige.

I forhold til udviklingen af deltagernes kompetencer kan man tale om at udformningen af forløbet implicerer en opfattelse af progression som en spiral eller cirkel. Der vil under hele forløbet være fokus på faglige og personlige kompetencer, men udfordringerne vil ændre både form og indhold og der forventes ikke en konstant fremadskridende proces. Som nævnt forventes det, at deltagerne prøver en praktikperiode eller et eksternt kursus af, men det er også legitimt at ændre kurs, prøve andre ting af og få tid til at arbejde med nogle andre områder inden man eksempelvis er klar til at gå i praktik.

Men hvis en deltager bliver ved med at afvise praktikpladser, kurser eller lignende så skal det overvejes om han/hun er det rigtige sted – deltageren kan have så store psykiske eller psykiatriske problemer, at det ikke er hensigtsmæssigt at være på Galaksen – der ikke er et værested.

Når man har fokus på progression, vil man også få øje på de deltagere, der *ikke* flytter sig.

Handlekompetence

Som nævnt i starten søger Galaksen at støtte deltagerens handlekompetence i forhold til det nye arbejde, uddannelse eller lign. og håndtering af opståede problemstillinger i forbindelse med dette. Dette praktiseres ved hjælp af en vejleder-mentorordning, hvor deltagernes ”gamle” vejledere via telefoniske og personlige samtaler med deltageren støtter, motiverer og hjælper. Oftest foregår det ca. en gang om måneden eller når der opstår noget akut i i alt 3-6 måneder. For deltageren kan det at starte et nyt sted være en hård overgang og vejlederen kan eksempelvis hjælpe til med at indrette et individuelt skema, der tager hensyn til deltagerens situation. Deltageren får altså hjælp til praktiske foranstaltninger og gode råd, men er i en fase, hvor han eller hun derudover må stå på egne ben. Det handler altså for vejleder om at støtte deltageren i forhold til konkrete problemstillinger, men værdien i mentorarbejdet ligger også i at støtte deltagerne i nogle succesfulde handlinger, der giver dem positive erfaringer.

SMOB

Man kan som nævnt forstå deltagernes progression som spiralisk, men Galaksens tilrettelæggelse kan godt beskrives som lineær. Ruth knytter Galaksens tilrettelæggelse til SMOB-tilgangen:

- S. At lære sig Selv at kende
- M. At være opmærksom på Muligheder
- O. At lære at klare Omstillinger
- B. At lære at tage Beslutninger.

S og M mener hun dækkes i det første ”vejlednings- og afklaringsforløb”, hvor gruppevejledningen indeholder mange refleksionsøvelser og muligheder for at undersøge hvad jeg har lyst til, og hvad mine muligheder er. O knyttes til det tidspunkt, hvor deltageren skal vende sig mod verden og prøve sig selv af i en praktik, på et kursus eller lign. Deltageren prøver omstillingen på egen krop. B knyttes til når deltageren skal tage en beslutning om job, uddannelse eller lign. – og handle derefter. Til denne fase er der knyttet mentorordningen, som støtter deltageren i overgangen til ”virkeligheden”.

Som tidligere beskrevet kan der ikke sættes generelle tidsmæssige milepæle for denne proces, og samtidig er den heller ikke så lineær som beskrevet her. Eksempelvis lærer deltageren selvfølgelig sig selv at kende i alle de aktiviteter han/hun indgår i, men trinnene sætter en ramme og en retning for Galakseforløbet og kommunikationen med deltagerne og rekvirenten.

Fokus på personlige mål

Fra reaktiv til proaktiv. Fokus på personlige mål i vejledningen og undervisningen.

Idrætsdaghøjskolen IDA, Århus

Samtale med vejleder Hanne Færgeman og leder Inge-Dorte Wandall.

Kontekst

Denne case er lavet på baggrund af Idrætsdaghøjskolen IDA's (IDA) overordnede tanker om progression for alle deltagere på tværs af kurserne. Deltagere bliver visiteret til 13 ugers ophold ad gangen uafhængigt af hvilket hold du deltager i. Herefter vil holdleder, vejleder, deltager og sagsbehandler i samråd tage stilling til om opholdet skal forlænges endnu 13 uger. Gennemsnitligt er deltagerne der 6 til 9 måneder. For at anbefale endnu et 13 ugers ophold kræver vejledere og undervisere at deltageren *har flyttet sig* og at skolen har nogle rammer der kan støtte deltagerens progression.

Progression: Fra reaktiv til proaktiv

Et generelt mål for IDA, når man taler om progression, er, at deltagerne skal bevæge sig fra at være reaktive mod at blive proaktive. Denne bevægelse er typisk for den målgruppe som IDA arbejder med og det beskrives som følger:

- **Reaktiv** – Deltageren er typisk i en offerrolle og tager ikke ansvar for sin egen situation, når han/hun begynder på skolen. Det forventes, at andre tager initiativer for deltageren og sprogbruget er derfor overvejende; ”skal”, ”bør”, ”det synes de andre” og lign. ”*Det skal jeg, fordi det har min sagsbehandler bestemt...*”. Deltageren udviser ofte modstand mod hvad andre vil bestemme over ham/hende i stedet for at have fokus på, hvad han/ hun selv vil.
- **Proaktiv** – Deltageren har fokus på, hvad han/hun selv vil/har lyst til og har brug for – og kan tage initiativer og handle derefter. Sprogbrug er derfor ”kan” ”vil” ”lyst til” og lign. Deltageren begynder at blive bevidst om sig selv og egne behov og kan handle på baggrund heraf.

Det er daghøjskolens mål, at deltagerne skal bevæge sig fra at være reaktive til at være proaktive, men herimellem ligger der selvfølgelig nogle trin. En deltager kan tage initiativer på baggrund af en opfordring og gennemføre det med hjælp og støtte fra en vejleder eller en underviser, men målet er at deltageren også kan gøre det uden daghøjskolens opbakning.

At arbejde med deltagerens egne mål - SMART

Fundamentet for at arbejde bevidst med deltagerens progression er vejlederens og underviserens bevidste og løbende arbejde med deltagerens personlige mål. Konkret betyder det, at holdleder (underviser) og deltager i samarbejde beskriver deltagerens mål med daghøjskoleopholdet med udgangspunkt i det mål som sagsbehandleren har beskrevet. Det er ofte et meget overfladisk eller bredt mål som eksempelvis ”komme i form” eller ”personlig udvikling”. Samarbejdet med holdleder (og siden hen vejleder) om at konkretisere, kvalificere og anvendeliggøre deltagerens personlige mål bliver altså en proces, hvor deltageren kan tage ejerskab over sit daghøjskoleforløb.

Der arbejdes ud fra at målene skal være ”SMART” og med udgangspunkt i et generelt mål som ”at komme i form” betyder det:

Specifikke – *hvad betyder det at ”komme i form”?*

Målbare – *hvor langt skal du kunne løbe?*

Attraktive - *hvorfor vil du gerne i form? Hvad håber du at opnå?*

Realistiske - *hvad er det sandsynligt, at du kan nå?*

Tidsdimension – *hvornår skal du have opnået dette?*

Det vil sige, at deltager og vejleder arbejder med sprogligt at komme dybere i, hvad målene betyder, samt at undersøge og holde fokus på gevinsterne ved at opfylde disse personlige mål. Derudover knyttes der en tidsdimension til målene, så deltager og vejleder siden hen kan undersøge om målene er nået og hvis ikke, hvad der så skal til for at nå dem. Deltagerens sagsbehandler informeres løbende, når målene ændres/konkretiseres og er derfor hele tiden opdateret i forhold til deltagerens progression.

To uger inden afslutningen af hvert 13 ugers forløb laver deltager og vejleder en status på, hvor deltageren er i forhold til sine personlige mål med opholdet. Det diskuteres hvilke nye mål, der skal sættes og i forlængelse heraf, om IDA er et hensigtsmæssigt sted at gøre dette.

At arbejde på denne måde med deltagerens mål kræver, at der er meget tæt samarbejde mellem underviser og vejleder. Deltagerens mål skal gøres anvendelige i undervisningen og han/hun skal opleve at få konkrete tilbagemeldinger på sine mål i forhold til hvad han/hun laver i selve undervisningen.

Derfor er der faste møder mellem vejledere og undervisere hver uge, og IDA arbejder på at skabe endnu tættere kontakt mellem målene i vejledningen og undervisningen. Samtidig undersøger de også, hvor grænsen går mellem på den ene side at inddrage målene bevidst i undervisningen og på den anden side at give deltagerne plads til bare at fortabe sig i de forskellige aktiviteter uden at fokusere på mål og læring.

At arbejde med progression kræver deltagerens refleksion

At arbejde med sine personlige mål samt at bevæge sig fra at være reaktiv til proaktiv indebærer at man kan reflektere over egen situation. Derfor er refleksionstræning en vigtig del af daghøjskoleforløbet hos IDA. Det handler om at træne deltagerne i at udbygge deres sprog ved at lave refleksionsøvelser som blandt andet kan foregå i gruppe- eller individuel vejledning eller ved øvelser ved computeren. 'Råstoffet' er de konkrete erfaringer fra undervisningen.

Progression - ikke altid den direkte vej

Deltageren arbejder med de samme eller lignende mål gennem hele sit forløb, men med nye perspektiver og med inddragelse af flere nuancer. Både Inge-Dorte og Hanne bruger metaforen *en vej* for deltagerens progression. På vejen er der rundkørsler, sideveje, blinde veje, bugtninger osv. og deltagerens opgave er at undersøge denne vej med støtte fra daghøjskolen. Måske skal det undersøges hvorfor deltageren ikke valgte at tage en særlig sidevej tidligere i sit liv – og i forlængelse heraf kan det være at deltagerens mål skal revurderes og justeres. Det løbende arbejde med deltagerens målbeskrivelser betyder, at deltagerne kan ændre perspektiv eller fokus på sine mål. Det understreger tankegangen om at deltagerens progression ikke er lineært fremadskridende - det kan være nødvendigt at gå tilbage eller at vælge omveje for at komme ”fremad”.

Fokus på kvaliteten i opfølgingsarbejdet - i forhold til progression

Intern kompetence- og metodeudvikling. Generelle succeskriterier som referenceramme for individuel progression. Dokumentation.

Daghøjskolen FOKUS

Samtale med leder Bjørn Salling og udviklingskonsulent Anne Kirstine Andersen.

Kontekst – 'virkelighedens anerkendelse'

Daghøjskolen FOKUS tilbyder 7 forskellige forløb og forventer at have 110 årselever i 2008. FOKUS har arbejdet med projektet "Flytter det noget?" i forbindelse med alle sine forløb, men forløbene "Frokostkureren" og "Kaffé Fair" vil kort blive præsenteret her, fordi de skiller sig ud og vil blive brugt som eksempler i det følgende.

Frokostkureren er et forløb for personer med et overforbrug af rusmidler og formålet er at afklare deltagerne i forhold til arbejdsmarkedet samt bidrage til deltagerens positive selvudvikling og livskvalitet. Deltagerne indgår i forskellige opgaver, der alle knytter sig til frokostkurerens kerneydelse – at bringe frokost ud til virksomheder. Opgaverne består blandt andet af logistik, vedligeholdelse af materiel eller udbringning. Sideløbende får gruppen vejledning og undervisning.

Kaffé Fair er et andet erhvervsrettet projekt, hvor unge deltagere i alderen 18-30 år arbejder i caféen sideløbende med de får undervisning og vejledning. Forløbet er erhvervsrettet, men støtter også den unges personlige udvikling.

Begge forløb arbejder med "virkelighedens anerkendelse" som pædagogisk grundidé. Deltagerne på Kaffé Fair oplever på egen krop kundernes reaktioner og anerkendelse af deres arbejde, når de arbejder i caféen. Deltagere i frokostkureren møder ligeledes deres kunders reaktioner, når de eks. bringer frokost ud. At arbejde på denne praksisorienterede måde synliggør muligheder og alternativer for deltagerne i forhold til det liv han/hun allerede kender.

Opfølgingsarbejde

Et af FOKUS' indsatsområder i forbindelse med projektet har været at styrke kvaliteten i opfølgingsarbejdet – forstået som de løbende tilbagemeldinger til den individuelle deltager. På nuværende tidspunkt er der igangsat erfarings- og idéudveksling mellem medarbejderne med udgangspunkt i at skærpe dette opfølgingsarbejde og arbejdet med progression. Medarbejderne har meget forskellige tilgange til dette, og det er disse tilgange som nu udveksles mellem medarbejderne imellem. Meningen er ikke at medarbejdernes metoder skal ensliggøres, men at metoderne i hvert fald ikke skal være forskellige af tilfældige grunde.

I sidste ende ønskes det, at det skal munde ud i nogle materialer, der ved hjælp af arbejdsplaner eller lignende skal sikre, at der er fokus på deltagerens individuelle progression i alle opfølgings-samtaler. En konkret idé, som der arbejdes med på FOKUS er at udvikle nogle "fra 1 til 10 skalaer", der kan bruges i dette opfølgingsarbejde. Fokusområdet i disse skalaer skal være nuancerede succeskriterier, der ikke bare drejer sig om hvorvidt deltageren er kommet i job eller ej. De skal være særligt rettet mod den specifikke målgruppe og kan eksempelvis dreje sig om alkoholforbrug for deltagere på frokostkureren.

Erfarings- og idéudvekslingen vil udover at have fokus på metoder også kunne bidrage til at integrere medarbejdergruppen, med det formål at udvikle et pædagogisk fællesskab på tværs af de forskellige hold.

Målbare succeskriterier som progressionsramme for hvert enkelt forløb

Det andet af FOKUS' indsatsområder i forbindelse med projektet er at formulere nogle målbare succeskriterier med det formål at sætte en klar progressionsramme for hvert kursus. Som eksempel nævnes tre mulige succeskriterier for Frokostkureren, der kan bruges som referenceramme for at arbejde med den individuelle deltagers mål:

1. Motivation til misbrugsbehandling
2. Bedre livskvalitet og selvværd
3. Afklaring om fremtid på arbejdsmarked.

Dette er realistiske succeskriterier, der er uddraget af projektbeskrivelsen, men som kan stå som tre tydelige og realistiske succeskriterier for både deltagere, medarbejdere og rekvirenter. Med disse tre parametre har de tre parter noget konkret at forventningsafstemme omkring ved forløbets opstart. Men det vil også styrke medarbejdernes løbende arbejde med deltagerens progression; med udgangspunkt i succeskriterierne kan det diskuteres om frokostkureren er det bedste tilbud for den enkelte deltager, om han/hun arbejder inden for disse parametre osv. De er altså en hjælp i de løbende tilbagemeldinger til både deltager og sagsbehandler. Det er særligt vigtigt at holde fokus på om deltageren *flytter sig* på holdene Frokostkureren og Kaffé Fair, da det er fleksible forløb uden en fast start- og afslutningsdato.

Når succeskriterierne for et forløb ikke er tydelige, risikeres det, at de meget positive historier, om eksempelvis en deltager, der hurtigt kommer i job, bliver normen for holdets succes, hvilket selvfølgelig underminerer de resterende deltagers chancer for succes. For både medarbejdere, deltagere og rekvirenter er det vigtigt at holde fokus på *realistiske* målsætninger.

Der ligger allerede projektbeskrivelser for de enkelte kurser, men det er vigtigt at oversætte dem til et par enkelte realistiske parametre, der kan bruges i hverdagen.

På nuværende tidspunkt overvejes det at igangsætte initiativer, der kan udvikle medarbejdernes konkrete arbejde med disse succeskriterier. Hvordan kan man spørge ind til deltagernes oplevelse af progression i forhold til succeskriterierne, og hvordan kan vi ”måle” og registrere om succeskriterierne er nået? Sidstnævnte vil næste afsnit følge op på.

Dokumentation af progression

FOKUS mangler dokumentation for deltagernes progression, hvorfor ovenstående indsatsområder skal bidrage til at udvikle dette område. På nuværende tidspunkt er det ”den gode historie”, der ofte hives frem, når talen falder på forløbenes resultater, men det er vigtigt at denne historie bakkes op af nogle tal for at synliggøre at historierne afspejler virkeligheden bredt. Dette er særligt vigtigt i forhold til tilbagemeldinger til rekvirenten.

I forlængelse af arbejdet med at formulere succeskriterier, vil det være næste skridt at arbejde med, hvordan man kan dokumentere hvorvidt disse kriterier er nået – og hvordan. DHS-dok giver mulighed for at opsamle og systematisere dette arbejde.

Progression indbygget i kursusforløbet

Undervisningsforløb med fokus på progression.

Ishøj Daghøjskole

Samtale med vejlederne/underviserne Leif Jensen, Elisabeth Østergaard Jensen, Sanne Henningsen og lederen Györgyi Csato.

Kontekst

Ishøj Daghøjskole har to længerevarende kurser, ”På Vej Mod Butik” og ”På Vej Mod Køkken/Kantine” á henholdsvis 19 og 24 ugers varighed. Forløbene kvalificerer deltagerne til et job i henholdsvis butiks- eller køkken/kantineområdet ved at arbejde med både faglig kvalificering og personlig udvikling, blandt andet ved hjælp af det, de betegner som livsvejledning. Kurserne er tilrettelagt med særlig fokus på progression, hvilket vil blive præsenteret herunder. Daghøjskolens vejledningspraksis er under udvikling, hvilket fremstilles efterfølgende.

Deltagerne på holdene er overvejende ledige førstegenerationsindvandrerkvinder, der ofte har gået hjemme i mange år og har et meget lille kendskab til det danske arbejdsmarked.

Progression i tilrettelæggelsen af forløbet

Forløbene er ikke tilrettelagt helt ens, men grundidéen er den samme – det er en vekselvirkning mellem teori og praktisk arbejde. Den faglige kvalificering består blandt andet af praktikophold og en vekselvirkning mellem teoretisk undervisning på skolen og praktisk undervisning i en virksomhed. Forløbet ”På vej mod køkken/kantine” er i overskrifter tilrettelagt som følger:

- Praktik
- Hygiejneundervisning (både på skolen og i køkken)
- Hygiejneeksamen
- Praktik
- Intensiv jobsøgning

Herunder er der løbende indlagt jobsøgning, individuel- og gruppevejledning, motion og kostundervisning/vejledning.

Man arbejder ud fra teorien om erfaringsbaseret læring, hvilket blandt andet kommer til udtryk ved praktikforløbene, men også den daglige undervisning er tilrettelagt ud fra denne idé. Når der undervises i hygiejne, arbejder deltagerne på skift to eftermiddage om ugen på en nærliggende café, hvor kokken er ansat som underviser. Der tages udgangspunkt i, hvad deltagerne har lært på daghøjskolen, men udover at ”afprøve” denne viden i praksis indgår de også i caféens daglige arbejde. Praktikforløb er fastlagt for begge forløb, fordi det er en måde for deltagerne at afklare sig omkring arbejdsmarkedet. For begge forløb er praktikken planlagt over to omgange, så deltagerne har mulighed for at prøve noget forskelligt af.

Sideløbende med undervisning og praktik er der fokus på deltagernes personlig udvikling. Blandt andet arbejder deltagerne med kost, motion og sociale kompetencer. Der er indlagt daglige gåture og ”ture ud af huset”, med det formål at øge mobilitet både i forhold til deres fysik, men også i forhold til deres selvstændighed, der øges, når de selv kan finde rundt i Ishøj.

Vejledning på Ishøj Daghøjskole

I denne fremstilling er vejledning beskrevet i et selvstændigt afsnit, men i praksis er den tæt forbundet med undervisningen, og det er også underviseren, der påtager sig vejlederopgaverne.

Ishøj Daghøjskole bruger betegnelsen ”livsvejledning” om deres vejledningsindsats, hvilket både indbefatter erhvervs- og uddannelsesvejledning, men også vejledning om fritidsliv, samfund osv.

Den erhvervsrettede vejledning er knyttet til jobsøgningsprocessen og praktikforløbet. I forbindelse med jobsøgningsprocessen drejer det sig om at hjælpe deltagerne med at afklare:

- Hvad de kan? (realkompetenceafklaring)
- Hvilke jobmuligheder findes der?
- Hvad kræver det at bevæge sig i den retning (økonomi, uddannelse)?

Dernæst handler det også mere konkret om hvordan man skriver en ansøgning, et CV, hvordan man går til jobsamtale osv.

Vejledning i forbindelse med praktikforløbet drejer sig både om det forberedende arbejde, det understøttende under selve praktikken og opfølgningen. Generelle emner tages op i gruppevejledning med resten af holdet, som eksempelvis hvordan deltagerne selv kan vurdere deres praktiksted i praktikforløbet, så det ikke udelukkende er deltageren, der vurderes.

Det opleves, at målgruppen har et stort behov for at blive støttet til refleksion over *at de har flyttet sig*. Målgruppen har dårlige sproglige og refleksive færdigheder og alle tilbagemeldinger foregår derfor i dialog med deltageren. Udover en handleplan, som det overvejende er underviser/medarbejder der løbende arbejder på, gør de sig ikke brug af faste metoder eller redskaber. Medarbejderne er i gang med en proces, hvor de vil beskrive deres individuelle metoder og erfaringsudveksle idéer til deres vejledningspraksis. Men samtidig vil de holde fast i den dialogiske form, som er den lille skoles styrke, fordi de kan være i meget tæt kontakt med deres deltagere. Endvidere vil skolen satse strategisk på at alle medarbejdere får en vejlederuddannelse.

Medarbejderne fra Ishøj Daghøjskole taler om, at de som vejledere ikke kan vejlede alle. Der er nogle deltagere som ikke tager ejerskab over det forløb de er i, og vejlederne kan i den forbindelse ikke gøre andet end at videregive informationer, som de kan bruge eller lade være. Skal deltageren *flytte sig*, kræver det at han/hun har taget ejerskab for sit eget forløb.

De generelle mål er formuleret meget specifikt fra starten, idet der er tale om brancherettede kurser. Det kan betyde, at de individuelle mål kommer til at stå noget i skyggen. Det kan i nogle tilfælde svække deltagerens ejerskab, men det kan godt være en relevant tilgang i forhold til målgrupper, der har svært ved at overskue mange valgmuligheder.