



PRAKTIK DER VIRKER

INSPIRATIONS KATALOG



UDDANNESES-
KONSULENT/
KOORDINATOR

HUNDERIKS

● Indhold

- ① Hvad fungerer godt og hvad vil du ændre? **Side 7**
- ② Find hjælp til at skabe forandring **Side 9**
- ③ Lad dig inspirere! **Side 15**
- ④ Hørt undervejs **Side 25**
- ⑤ Anbefalinger fra Rambøll **Side 29**
- ⑥ Sæt handling bag ordene **Side 35**



Dette materiale er udarbejdet i marts 2011 for **KL** og **FOA**.

Ide og tekst: Anne-Marie Mosbech

Grafisk design og illustration: Camilla Thyrring Ludvigsen

Tryk: Grafisk Rådgivning ApS

Kontakt: Lotte Meilstrup, FOA, lom001@foa.dk, tlf. 4697-2430

Ursula Dybmose, KL, udy@kl.dk, KL, kl@kl.dk, tlf. 3370-3370

Find inspirationskataloget – Praktik der virker – online på:

www.personaleweb.dk/praktikdervirker

● Forord

Som kommunens uddannelseskonsulent, uddannelsesansvarlige eller uddannelseskoordinator gør du allerede nu et stort arbejde for at skabe en god praktik for eleverne på social- og sundhedsuddannelsen. Men verden står ikke stille, og derfor er det nødvendigt at løfte blikket fra de daglige opgaver og tage bestik af fremtiden.

Vi ved, at vi i fremtiden får brug for alle de elever, der bliver uddannet nu. Én måde at sikre det på er at sørge for, at flere gennemfører uddannelsen. Men, hvad virker og hvilke indsatser skal der til, for at de elever der starter på social- og sundhedsuddannelsen gennemfører deres uddannelse?

Vi ved også, at typen af opgaver, som social- og sundhedsmedarbejderne skal løse, forandrer sig fremover. Plejeopgaverne bliver mere komplekse, der bliver flere ældre borgere, og gruppen af kronikere vokser. Samtidig vil der blive taget nye teknologiske løsninger og behandlingsmetoder i brug. Derfor gælder det om at uddanne



social- og sundhedspersonalet, så de bedst muligt matcher de behov, de vil blive mødt med i de kommende år.

Inspirationskataloget, som du sidder med i hånden nu, er en kort og let tilgængelig samling af erfaringer, ideer og værktøjer, der kom i spil på en række netværksmøder. Møderne var arrangeret af KL og FOA, og knap 100 af kommunens uddannelseskonsulenter, uddannelsesansvarlige og uddannelseskoordinatorer fra hele landet deltog. Visionen med møderækken var at give plads til at udveksle erfaringer og at undersøge, hvad der skal til for at gøre praktikken på social- og sundhedsuddannelsen endnu bedre.

Vi håber, at kataloget kan inspirere dig i dit videre arbejde med at skabe rammerne for den bedst mulige praktik for eleverne på social- og sundhedsuddannelsen.

God arbejdslyst!

Med venlig hilsen

Ursula Dybmose
KL

Lotte Meilstrup
FOA

Bagerst i hæftet sidder en DVD med oplæggene fra netværksmøderne og en række skabeloner, som du kan bruge i dit strategiske arbejde. Herudover ligger der en undersøgelse om årsager til SOSU-elevernes frafald, som Rambøll har gennemført for KL og FOA i vinteren 2010. I undersøgelsen finder du også Rambøll's anbefalinger til, hvad der kan gøres for de elever, der er frafaldstruede.



- 1. 1. 19
- 1. 1. 19
- 1. 1. 19

redning

kompetenceud-
vikling

vejleder
(opkvalificering)



Hvad fungerer godt og hvad vil du ændre?

Inden du går i gang med at lægge store planer og strategier for, hvordan du kan forbedre praktikken, kan det være en god idé at træde et skridt tilbage og stille skarpt på, hvordan situationen er lige nu og på det, der allerede fungerer godt. Herefter kan du gå systematisk til værks og analysere dig frem til den største udfordring, du står over for lige nu.

Brug fx spørgsmålene her til at hjælpe dig på vej:

Hvad er det, du gør nu, som virker godt og hvorfor?

Fx: „Det er godt, at vi har et tæt samarbejde mellem elev, leder, vejleder og skole. Det er godt, fordi det skaber sammenhæng, særligt for de svage elever“.

Når det virker godt, hvem er det så godt for og hvordan?

Fx: „Det er godt for eleven, fordi det skaber sammenhæng, fælles ansvar, struktur, og afklarethed omkring egne kompetencer“.

Hvad vil du gerne se mere af, og hvad ville det medføre?

Fx: „Vi ønsker os nationale krav til vejlederne. Det ville øge fagligheden, skabe ensartethed og anerkendelse“.

Hvem kan gøre noget, og hvad gør det vanskeligt for dem at gøre det?

Fx: „Uddannelseskonsulenterne kan være retningsgivende, motiverende, sætte uddannelsen på dagsordenen og påvirke politikerne. Det er vanskeligt, fordi det er svært at måle resultater; bureaukratiet er tungt og opgaver bliver flyttet fra det pædagogiske til det administrative“.

Når du har besvaret alle spørgsmålene, er du sandsynligvis blevet mere afklaret omkring dine største udfordringer, og hvem der kan hjælpe dig med at løse dem.

Fx: „Vores største udfordring er at skabe bedre vejledning, altså at vejlede vejlederne. Det er det, vi skal skaffe mere tid til“.

Kom videre! Hvis du vil arbejde videre med spørgsmålene kan du finde dem på DVD'en bag i hæftet.



②

Find hjælp til at skabe forandring

Du kender dine største udfordringer. Fx at få flere timer afsat til strategiarbejde, til kvalitetssikring af praktikuddannelsen, til vejledning af det enkelte praktiksteds uddannelsesansvarlige eller til et introduktionskursus til praktikvejlederne. Måske ønsker du mere tid til selv at holde møder med eleverne eller noget helt sjette. Men, uanset hvad dit behov er, kan du ikke skabe den nødvendige forandring alene. Du bliver nødt til at få hjælp fra nogle andre til at løse den eller de udfordringer, du står overfor. De andre kalder vi for „interessenter“.

Overblik over interessenter giver dig indblik i, hvem der har indflydelse på dit projekt og kan hjælpe dig med at skabe den forandring, du mener, at der er behov for. Interessentanalysen giver dig også en idé om, hvem der kan hæmme projektet og inspiration til, hvordan de forskellige interessenter skal håndteres.

	Positiv - lille indflydelse Nødvendige for gennemførelse - skal informeres grundigt	Positiv - stor indflydelse Nødvendige for gennemførelse - skal involveres	
	Kolleger Eleven	Praktikansvarlig Praktikvejleder Uddannelseskonsulent	
	Negativ - lille indflydelse Ikke nødvendige for gennemførelse - skal orienteres	Negative - stor indflydelse Nødvendige for projektet - skal høres	
	Samfund Skole Borgere Brugere	Chef Politikere Ledere	

Udfordringer – roller og handlerum

Når du har et billede af, hvilke interessenter, der kan påvirke en forandringsproces i dit driftsområde, kan du begynde at se, hvilke snitflader du har. Prøv at tænke i, hvilke aktørroller og hvilke handlerum du kan gå ind i for at kommunikere med interessenterne, for at arbejde med dine konkrete udfordringer. Prøv at tage én udfordring ad gangen - selv om du har mange. Find ud af, hvilken rolle du har i forhold til at løse den bestemte udfordring og i hvilke sammenhænge, du kan komme igennem med dit budskab.

Tænk fx på, hvordan du kan bruge din faglighed til at sætte en dagsorden og til at få en stemme – på ledermøder, på intranettet, på opslagstavlen, på skolen.

UDFORDRING

„Den mest centrale udfordring for mig lige nu er, at jeg ikke har nok praktikvejledere. Dem jeg havde, de er brændt ud, og ingen nye har lyst til at påtage sig opgaven. Der er brug for kompetenceudvikling og flere vejledningstimer, så vejledere kan gennemføre deres opgave tilfredsstillende.“

HANDLERUM

„Mit handlerum er min nærmeste overordnede. Jeg kan give min dokumentation til min leder for at klæde hende på til at gå videre med det til vores politikere.“

AKTØRROLLE

„Min rolle som ekspert, kvalitetssikrer og formidler gør mig i stand til at udarbejde dokumentation for, hvorfor vi ikke har nok vejledere, og hvilke konsekvenser det har for uddannelsens kvalitet og for det store frafald af elever.“

Du kan have mange forskellige udfordringer, fx:

- Hvordan får vi mere fokus på at sikre kvaliteten i praktikuddannelsen?
- Hvordan får vi fokus på de gode praktikforløb?
- Hvordan øger vi praktikvejledernes kompetencer?
- Hvordan kan vi synliggøre de opgaver og det tidsforbrug, der ligger i uddannelsesopgaven?
- Hvordan etablerer vi et godt netværk for praktikvejledere?

Du kan have mange forskellige roller i løsningen af udfordringerne, fx:

Arbejdsgiver
Myndighed
Ekspert
Coach
Koordinator
Strateg

Du har snitflader med mange forskellige handlerum, fx:

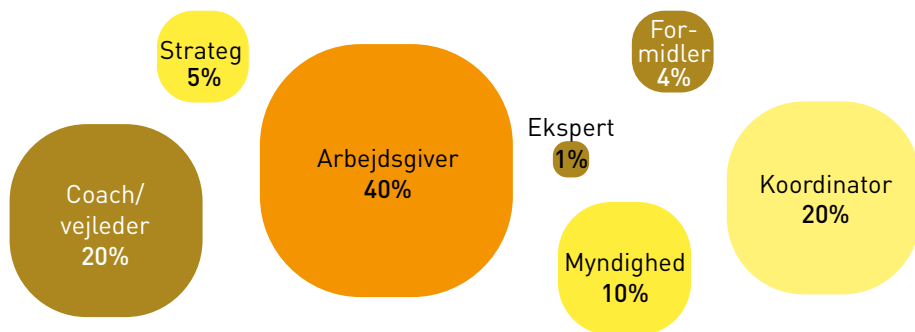
Praktiksteds ledelse
Egen ledelse
Politisk arena
Borgere
Praktikvejledere
Skole

*Kom videre! Bliv klar over, **hvilke aktørroller du har**, få overblik over, hvilke du reelt bruger flest af dine timer på, og hvilke du gerne ville bruge flere timer på. Udfyld skemaet „Aktørroller“, der ligger på DVD'en bagerst i hæftet.*

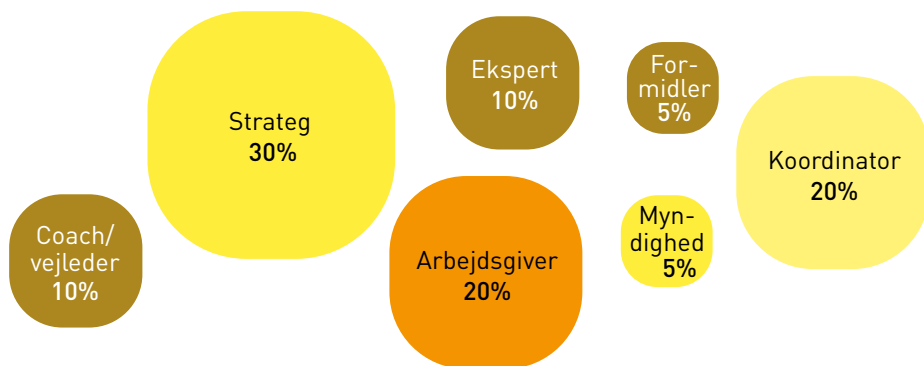


Gør dine arbejdsopgaver synlige

Måske ser fordelingen af dine arbejdsopgaver sådan ud:



Men måske ville du hellere have, at det så sådan ud:



Det er ikke altid, at der er balance mellem det, du bruger mest tid på, og det du mener, det vil være bedst at bruge mest tid på. Prøv at gøre det synligt for dig selv og for andre, hvilke arbejdsopgaver du reelt bruger tid på, og hvilke der reelt er behov for, hvis du skal kunne løse dine udfordringer og sikre en god praktikuddannelse.



3

Lad dig inspirere

To cases

1. CASE

Mobile studieunits rykker ud i København


I 2007 bevilligede Københavns Kommunes Borgerrepræsentation midler til et treårigt forsøg med at indføre mobile studieunits. Testperioden er for længst forbi, projektet er godkendt og har været fast implementeret siden 2009. Modellen var en succes.

Forud for bevillingen af midler til testperioden af mobile studieunits lå et grundigt analysearbejde af de udfordringer, der var på uddannelsesområdet.

Udfordringerne var blandt andet, at:

- 40% af SOSU-hjælper-eleverne og 30% af assistent-eleverne faldt fra uddannelsen.
- eleverne fik meget uens uddannelsesforløb, fx i forhold til vejledningstid.
- praktikvejlederne havde meget uens vilkår i forhold til at vejlede på grund af forskellig holdning til tid og rammer for opgaven
- praktikvejledernes kompetenceniveau var meget forskelligt. Fx blev der brugt medarbejdere, som ikke havde vejlederkursus eller var uddannet personale.

Dokumentation af de nævnte udfordringer, og en tvivl om hvorvidt kommunen reelt levede op til lovkravene, blev afsæt for at få politisk opbakning til at sætte konkrete handlinger i gang. Handlinger, der skulle føre til præcist definerede mål. Det overordnede mål var at kvalificere vejledningen og skabe bedre og mere ensartede uddannelsesforløb for eleverne. Derfor består en studieunit af kompetent uddannelsesfagligt personale, der skal arbejde med uddannelses-



opgaver ud fra én bestemt præmis: Ledelse af grunduddannelsesområdet kræver viden om pædagogik, vejledning og tilrettelæggelse af uddannelsesforløb.

En mobil studieunit fungerer som en uddannelsesenhed, der er fysisk forankret i et lokalcenter og tager rundt til praktikstederne alt efter, hvor der er behov for en indsats. Det er en dynamisk enhed, der arbejder på at styrke organisationen gennem en praksisnær læringsform.

Den fornemmeste opgave, som en studieunit skal løfte, er at få mødet mellem elev og praktikvejleder til at lykkes fra dag ét. Der skal hurtigt etableres et samspil og en relation, så eleven møder praktikken på en ordentlig måde. Derfor har medarbejderne i studieunits blandt andet udarbejdet faste procedurer for, hvilke oplysninger eleverne modtager inden praktikken går i gang, for introduktionsdage, for ugentlig vejledningstid, samtaler og evaluering. Der er også opbygget et tættere samarbejde med skolen, som understøtter forskellige initiativer, der er med til at sikre overgangene mellem teori og praksis gennem uddannelsesforløbet.


Vejlederne er blevet mere tilfredse

De mobile studieunits har bevirket, at praktikvejlederne oplever, at deres vejledningsopgave bliver prioriteret på linje med de plejefaglige opgaver. Denne øgede opmærksomhed og respekt har betydet, at vejlederne føler sig værdsat og anerkendt, og at deres indsats har fået et kvalitets- og statusløft.


I Københavns Kommune er det blevet attraktivt at være vejleder, og der er stolthed over, at praktikken nu er blevet et kerneområde med egen økonomi og helt faste nedskrevne mål og rammer.

*Kom videre! Find og lad dig inspirere af **arbejdsgrundlagsbeskrivelser og oplæg** fra Københavns Kommune på DVD'en bagerst i hæftet.*





En mobil studieunit holder fysisk til på et lokalområdekontor og består af fire til seks medarbejdere: **koordinerende uddannelsesansvarlige**, **koordinerende kliniske vejledere** og **koordinerende vejledere**. Medarbejderne har ansvar for at understøtte lokalrådets institutioner i forhold til grunduddannelses-opgaven. Der er mellem 200 og 300 elevforløb i et lokalområde om året.



Hver institution og hvert praktiksted har en **uddannelsesansvarlig** person og et antal **praktikvejledere**. Næsten alle institutioner har et **studierum**, med relevant litteratur og IT-adgang. Nogle steder bliver der tilbudt en **studiecafé** for eleverne. Alle elever tilbydes refleksionstimer i forhold til læringsmetoder og egen læring samt udvalgte faglige fokus, sat i relation til deres praktikmål. Aktiviteterne varetages af studieunit-medarbejdere og andre videnspersoner i lokalrådet.



**STUDIE
CAFÉ**



Medarbejdere fra den mobile studieunit

tager ud til lokalområdets institutioner efter behov, men i gennemsnit cirka en gang om ugen. Opgaverne er, at:

- indgå samarbejdsaftaler med enheder – ledelsesforankring
- kompetenceudvikle, coache og vejlede vejlederne
- etablere og understøtte netværk for vejlederne
- afdække behov og ønsker hos enheder i forhold til grunduddannelsesopgaven
- udarbejde strukturerede uddannelsesforløb
- afholde fælles introduktion og evaluering
- udvikle læringsredskaber
- afholde refleksionstimer/klinikker med elever og studerende
- afholde studiecaféer med elever og studerende

Der hører blandt andet mellem seks til tolv plejehjem, en til to hjemmeplejer, et rehabiliteringscenter, et forebyggelsescenter, et træningscenter, et sundhedshus og et aktivitetscenter til et lokalområde.

FOREBYGGELSESCENTER

HJEMMEPLEJE

PLEJEHJEM

REHABILITERINGS-CENTER

AKTIVITETSCENTER

TRÆNINGSCENTER



Kvalitetsstandarter fungerer som fundament

I Varde Kommune har man i flere år arbejdet ud fra kvalitetsstandarter, hvor alle aspekter af praktikken inden for social- og sundhedsuddannelsen omhyggeligt er beskrevet. Kvalitetsstandarterne fungerer som fundament for praktikken, blandt andet ved helt grundlæggende at gøre det synligt, at kommunen har en uddannelsesmæssig forpligtigelse. Inden for social- og sundhedsuddannelsen har Varde Kommune tre forskellige kvalitetsstandarter: En for social- og sundhedshjælperelever, en for assistentelever og en for den gode praktikvejledning.

Udover at fungere som et fundament i det daglige arbejde har udarbejdelsen af kvalitetsstandarterne gjort den brede vifte af opgaver, der hører til uddannelsesopgaven, tydelig for andre end virksomhederne, praktikvejlederne og uddannelseskoordinatoren selv. Det har ført til, at uddannelseskoordinatoren nu får den samme administrative hjælp af løn- og personalekontoret samt staben økonomi som en hvilken som helst anden af kommunens virksomheder. En udvikling, der sparer uddannelseskoordinatoren for nogle af de administrative opgaver og dermed bidrager til at frigive tid til at arbejde med de strategiske og uddannelsesmæssige opgaver, der kan skabe en kontinuerlig kvalitetsudvikling på praktikområdet.

Kvalitetsstandarder fungerer som ...

... politisk redskab

Når alle detaljer omkring social- og sundhedsuddannelsen er politisk godkendt og nedfældet i en kvalitetsstandard, fungerer det blandt som en blåstempling af de ressourcer, der er afsat til at løse opgaven. Den præcisering af området gør det siden lettere at påvise, at der er brug for ekstra ressourcer, hvis situationen ændrer sig. Samtidig betyder den politiske godkendelse, at der også er skabt et forhandlingsrum mellem politikere og uddannelseskoordinator.

... indgang til dialog

Uddannelseskoordinatoren i Varde Kommune bruger kvalitetsstandarderne som en indgang til dialog i samarbejdet med virksomhederne. Dialogen kan fx foregå på møder, hvor uddannelseskoordinatoren drøfter en sag med den praktikansvarlige leder. Opdager uddannelseskoordinatoren, at virksomheden viger fra sit ansvar, kan hun referere til kvalitetsstandarden og hjælpe virksomheden tilbage på det rette spor.

... evalueringværktøj

En tredje måde at bruge kvalitetsstandarden på er som sammenligningsgrundlag i forbindelse med tilfredshedsundersøgelser. Alle elever skal i løbet af deres praktiktid besvare et spørgeskema, og nogle bliver valgt ud til kvalitative interviews. Resultaterne af undersøgelserne bliver holdt op imod de mål, der står beskrevet i kvalitetsstandarderne. På den måde har man en fast målestok for, om praktikken lever op til målene.

... videndeling

Varde Kommune har fem samarbejdskommuner. Ingen af dem arbejder ud fra politisk godkendte kvalitetsstandarder. Alligevel bruger Varde Kommune sine standarder i samarbejdet, som inspiration, videndeling og som bidrag til en ensartning.



Smugkik i Varde Kommunes kvalitetsstandarder

Uddrag fra Varde Kommunes kvalitetsstandarder med eksempler på, hvor tydeligt krav og mål er beskrevet.

Kompetenceniveau for praktikvejlederne



Varde Kommune

Gennemgået den nationale praktikvejeruddannelse i AMU-regi på Social- og sundhedsskolen svarende til det uddannelsesniveau, der skal vejledes.

Til hver virksomhed/hvert område er der knyttet et antal praktikvejledere ud fra det antal SOSU-elever, der er i virksomheden/området. Praktikvejerlederfunktionen varetages kontinuerligt, så den enkelte praktikvejerleder besidder, men også udvikler, en høj grad af kompetence i funktionen.

Hvad koster praktikvejledningen af SOSU-elever



Varde Kommune

Timer, praktikvejlederne skal bruge på SOSU-eleverne, som ligger ud over de timer, hvor de varetager ydelser hos borgerne.

I forhold til SSH-elever ca. 50 timer fordelt i begge praktikperioder. I forhold til SSA-elever ca. 25 timer i hver af de 3 praktikperioder.

Timetallet er ekskl. følgedage med eleverne og timer til møder og opkvalificering.

Opfølgning på kvalitetsmål



Varde Kommune

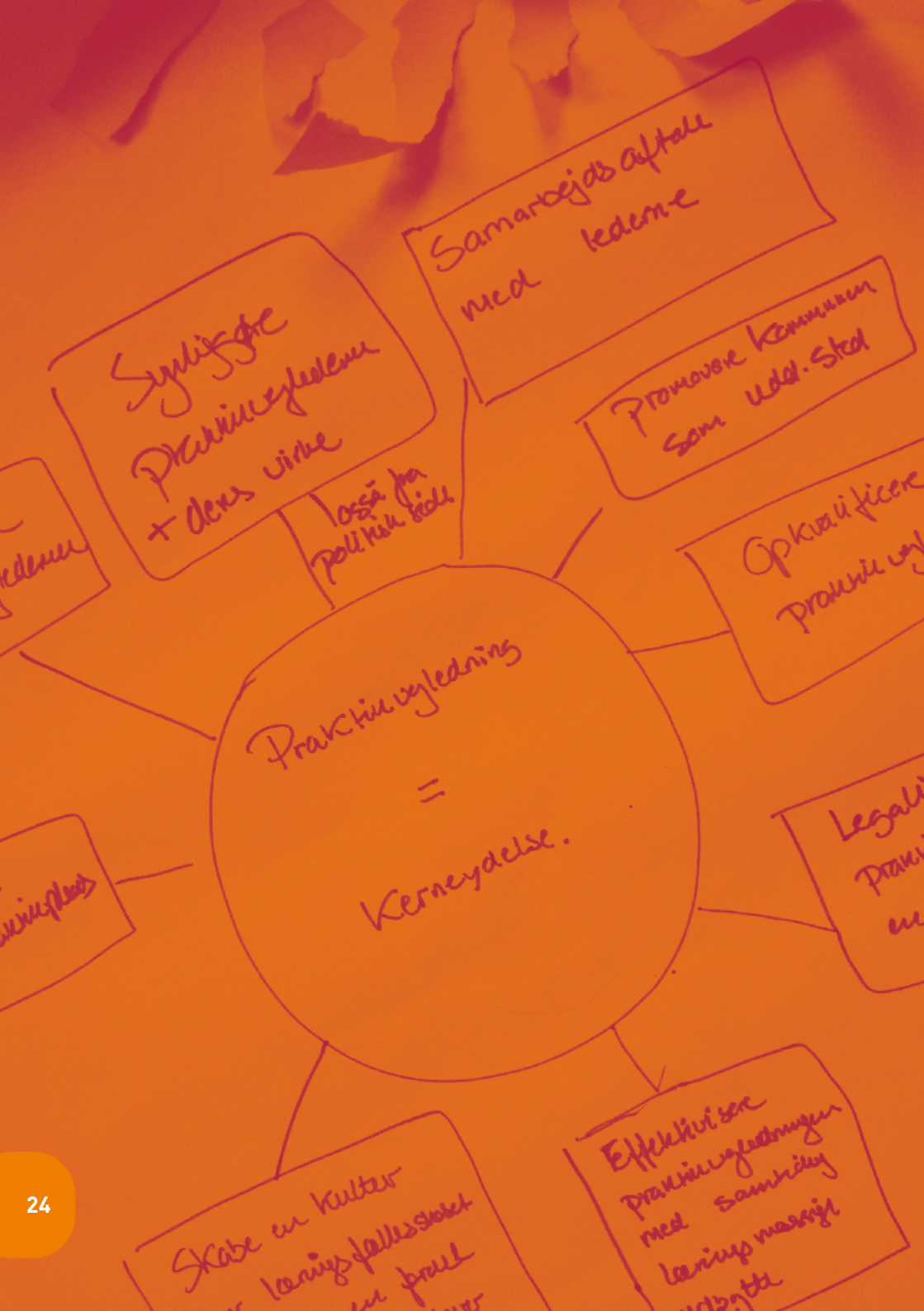
Uddannelseskoordinator foretager stikprøver i form af kvalitativt interview med elever og vejledere efter endt praktik.

Eleverne udfylder et spørgeskema.

Eleverne formulerer ved starten af et praktikforløb deres forventninger til praktikvejlederen og praktikvejledning generelt. Ved slutningen af deres praktikforløb evaluerer eleverne på, om deres forventninger er blevet indfriet, på hvilken måde, og hvordan deres egen andel har været.

Kom videre! Du kan se Varde Kommunes tre **kvalitetsstandarder** i deres fulde længde på DVD'en bagerst i hæftet.





Synligge
Praktikvejledere
+ deres vime

Samarbejds aftale
med ledere

Promovere kommunen
som udd. Sted

Oprkvalificer
praktikvejledere

Legali
Praktisvejledning

Effektive se
praktikvejledningen
med samtidig
læring mæssigt
udbytte

Skabe en kultur
af læring fællesskabet
er præsentation af

Praktisvejledning
=
Kerneydelse.

Løsninger på
polle tilk. tid

Ledelse

Læring

④

Hørt undervejs ”

Vi har en fælles introduktionsdag, hvor skole, kommune og praktiksted er til stede. Det sikrer, at eleverne oplever, at vi taler med én tunge, og at uddannelsen hænger sammen.

Vi skal have gjort uddannelse til en kerneydelse, så det ikke bare er noget, vi arbejder med, når vi ikke er optaget af noget andet.

Jeg sidder helt alene med mine opgaver til daglig, så det er meget meget inspirerende at høre om andres måder at gøre tingene på.

Hvis jeg kommer og præsenterer en kvalitetsstandard på baggrund af en interessentanalyse, tror jeg, at jeg kan vinde gehør, fordi det er genkendeligt for mine ledere og politikere, og hvis det bliver politisk godkendt og får den økonomi og status det fortjener, så er vi godt på vej.

Vi skal have lærere med til vejledernes netværksmøder og ledere med, når eleverne fremlægger.

Mange elever har et fravær på 40%. Hvordan skal vi lære dem at komme på arbejde?

Vi skal være i stand til at spotte dem, der ikke er kvalificerede til uddannelsen, så vi ikke bruger ressourcerne på dem, allerede inden de begynder.

Der skal være en respekt om det at vejlede, så resten af personalegruppen ved, at det er en anerkendt rolle. Det betyder, at selvom vejlederen er meget presset på tid, så kan de legitimere den tid, de bruger på at vejlede, fordi det er et nedfældet mål, at vi skal have uddannet nogle gode medarbejdere. Derfor skal der være afsat tid til, at vejlederen kan vejlede.

Vi ønsker, at uddannelsen bliver opfattet som vigtig af hele arbejdspladsen.

Det er også en arena at være politisk bekendt med, hvad der er politisk fokus på i kommunen og være med på, hvornår man kan komme på banen. Hvilke værdier har kommunen? Brug de ord, der får ørerne til at åbne sig. Temaer og trends. Det er et procesarbejde, hvor mennesker lytter til hinanden og kigger efter trends.

Jeg er stolt over, at det er blevet attraktivt at være vejleder. At det nu er blevet et kerneområde, hvor vi har vores egen økonomi, og at der er blevet sat nogle rammer. Hvor praktikvejlederne tidligere sagde. „Åh nej, er det nu mig igen“, så siger de nu: „Hvornår kommer der en ny elev til mig?“.

Der skal være en respekt om det at vejlede, så resten af personalegruppen ved, at det er en anerkendt rolle. Det betyder, at selvom vejlederen er meget presset på tid, så kan de legitimere den tid, de bruger på at vejlede, fordi det er et nedfældet mål, at vi skal have uddannet nogle gode medarbejdere. Derfor skal der være afsat tid til, at vejlederen kan vejlede.

Udfordringen:
at sikre kvalitet
i elevens
praktik



Anbefalinger fra Rambøll

Konsulentvirksomheden **Rambøll** har, i vinteren 2010, undersøgt, hvilke mulige årsager, der kan være til frafald blandt elever på social- og sundhedsuddannelsen. Vel vidende at der som regel er flere årsager, der tilsammen får en elev til at falde fra, har **Rambøll** koncentreret sig om at finde de årsager, som kommuner har en reel mulighed for at ændre. Undersøgelsen har særligt fokus på et område, som ikke tidligere har været belyst: de praktikanternes rolle i forhold til og indflydelse på eleverne på social- og sundhedsuddannelsen.

Resultaterne af undersøgelsen har resulteret i **syv anbefalinger** til, hvordan kommunerne kan ændre de forhold, der får nogle elever til at falde fra uddannelsen. Du finder hele frafaldsanalysen på DVD'en bagerst i hæftet, men på siderne her får du en forsmag i meget forkortet form:

Udfordring:

1

Personlige problemer

RAMBØLLS ANBEFALING

Screeningssamtale med ansøgere, hvor skole og kommune kan afsløre særlige behov for støtte udover den ordinære vejledning. Det koster jo penge! Måske, men ikke nødvendigvis. Gennem screeningsprocessen kan vejledningsressourcerne prioriteres, så de elever, der har mest brug for det, får mere støtte og opmærksomhed end andre.

Udfordring:

2

Forskellige forventninger og forskellige kompetencer

RAMBØLLS ANBEFALING

Skab en fælles sigtelinje for praktikken. Eleverne skal opleve uddannelsen som et sammenhængende forløb, der fører frem i mod en stærk professionel identitet. Sigtelinjen skal bygges op om de centralt fastsatte praktikmål, der skal tydeliggøres og operationaliseres for eleverne.

Udfordring:

3

Manglende sammenhæng mellem skole og praktik

RAMBØLLS ANBEFALING

Styrk sammenhæng og sammensmeltning af skole og praktik, fx ved integration af en minipraktik/skyggepraktik i første skoleperiode, besøg af praktikvejledere eller uddannelseskoordinatorer på skolen, stærkere framing af praktikopholdet i forhold til uddannelsen som helhed, øget integration af cases fra praksis i skoleundervisningen og øget kontakt fra skolen under praktikforløbet.

Udfordring:

4

Differentieret elevgruppe

RAMBØLLS ANBEFALING

Mød eleverne, hvor de er. I praktikvejledningen kan der med fordel tages udgangspunkt i en behovsafstemt tilgang, hvor nogle elever får mere støtte end andre. Herudover vil det at bede eleverne om at fortælle mere om sig selv, i løbet af skoleperioden, også bidrage til, at forskelligheder bedre kan imødekommes.

Udfordring:

5

Afhængighed af praktikvejlederens personlige kompetencer

RAMBØLLS ANBEFALING

Skab den rigtige ramme for praktikvejlederen. Fx ved at styrke prioriteringen af uddannelsessamtaler, mellem vejleder og elev, i første praktikperiode, og ved at øge fokus på, at praktikvejledningen er en vigtig og prioriteret opgave. At vælge vejleder ud fra personlige kompetencer, at udøve en anerkendende ledelsesstil og at etablere netværk for vejlederne bidrager også til at skabe gode rammer.

Udfordring:

6

Praksischock

RAMBØLLS ANBEFALING

Skab den rette framing af praktikopholdet. Fx gennem fysisk tilstedeværelse af praktik/uddannelseskoordinatorer i introduktionsfasen og en tydeliggørelse af, hvad det er, eleven skal lære, og hvordan det er forbundet med teori-delen af uddannelsen. Herudover vil faste procedurer for, hvordan eleverne modtages ved praktikstart og en kiggepraktik, hvor eleverne får indblik i virkeligheden på praktikstedet, også afhjælpe praksischocket.

Udfordring:

7

Manglende integritet

RAMBØLLS ANBEFALING

Skab en integreret og afstemt rolle for eleven på praktikstedet. Fx ved at afholde fælles møder og arrangementer for kommunens elever under praktikforløbet, ved at koble udsatte elever med en primær praktikvejleder under hele uddannelsen og ved øget brug af mentorer/tutorer.

*Kom videre! Læs analysen og forhold dig til, hvilke af anbefalingerne du kan bruge i dit eget udviklingsarbejde i forhold til at forbedre praktikken i din kommune. Du finder **analysen** på DVD'en bagerst i hæftet.*



RAMMER
&
VILKÅR

OPKYLDFICERING

VIKING



Sæt handling bag ordene

Du har defineret dine udfordringer, kender dine **interessenter**, **aktørroller**, **handlerum** og måske er du blevet inspireret af nogle af anbefalingerne fra frafaldsanalysen. Nu er det tid til at tænke strategisk. Forestil dig, hvor du gerne vil hen, formulér et **mål** og læg en **plan** for, hvordan du kommer dertil. Præcis hvad du har brug for, hænger nøje sammen med dit udgangspunkt, og hvad du og din leder har defineret som jeres mål og visioner. Tænk gerne i **delmål**, udstik nogle **milepæle** og **evaluér** undervejs.



Hvad er det første, du skal gøre – og det næste, hvilken vej skal du følge for at nå det mål, du har defineret for at optimere praktikken i din kommune?




Kom videre! Du kan læse om **fire metoder** til strategisk arbejde og få tip til videre læsning på DVD'en bagerst i hæftet.



VEJLEDERNES
PÆDAGOGISKE
KOMPETENCER
og
UDVIKING





Dette inspirationskatalog er et led i parternes fælles overenskomstprojekt **Praktik der virker**.

Projektets fokus har været at understøtte arbejdet med SOSU-uddannelsen til gavn for det fremtidige social- og sundhedspersonale.



PRAKTIK
der virker