

Nye veier i kompetanseutvikling

Ansatte i Porsgrunn og Skien som arbeider med utviklingshemmede har fått mulighet til å ta vernepleierutdanningen på tross av at de manglet formell studiekompetanse

Tekst: Inger Nordlund og Fred Tore Henriksen. Begge er lektorer ved Høgskolen i Telemark og prosjektledere i prosjektet: «Modulbasert kompetanseheving»



Foto: Kaia Owren.

Høgskolen i Telemark går nye veier i arbeidet med å utvikle kompetansen hos tjenesteytere om arbeider med mennesker med funksjonsnedsettelse. To ansatte ved høgskolen, Inger Nordlund og Fred Tore Henriksen, har siden høsten 2009 hatt et samarbeidsprosjekt med Porsgrunn og Skien kommune med målsettinger om læring hos alle involverte parter. Prosjektet som har medført involvering av flere personer på ulike nivå i de samarbeidende organisasjonene, har tre målområder:

- **Bruk av realkompetanse ved rekruttering til studiet**, en mulighet for å høyne formal kompetanse hos allerede ansatte
- **Bruk av arbeidsplassen som læringsarena og aksjonslæring som pedagogisk virkemiddel**, et forsøk på utvikling av faglig forståelse på arbeidsplassene parallelt med at noen ansatte tar utdanning, og utvikling av samarbeid mellom høgskole og felt både i forhold til innhold og arbeidsmetoder.
- **Utprøving av modulbasert undervisningsopplegg som er tilpasset et deltidsstudium**, med tanke på utvikling av ny modell der bachelor vernepleie skal kunne tas gjennom moduler.

Prosjektet har vært fulgt av et eksternt følgeforskningsprosjekt. Følgeforskningen bekrefter fortløpende evaluering fra høgskolen og viser stor grad av tilfredshet både hos studenter og samarbeidskommunene. Ingen prosjektstudenter har avbrutt studiet etter suppleringsopptaket.

Politisk er det fokus på samhandling mellom utdanningsinstitusjoner og felt, til glede og nytte for alle parter. I Meld. Til Stortinget nr.13 (2011-2012:39) framkommer det at

«Grunnutdanningene, uansett nivå og fagområde, må forberede kandidatene for livslang læring. Samtidig skal de gi dem en yrkesrettet kompetanse som svarer på behovet i tjenestene.

Yrkesfeltet må fortelle utdanningene hvilken kompetanse som trengs, og det må i neste omgang være styrende når utdanningsinstitusjonene formulerer sine læringsmål... Arbeidslivet spiller en viktig rolle som læringsarena i helse

– og sosialfagene... nødvendig med et nært og godt samarbeid mellom utdanningsinstitusjonen og praksisstedet»

Forprosjekt

Samarbeidet mellom høgskolen og kommunene startet med en henvendelse fra Skien kommune med spørsmål om hjelp til kursing av personale som arbeidet innenfor tjenester til mennesker med funksjonsnedsettelse og med ulike tjenestebehov. Prosjektledelsen startet et forprosjekt i 2008 der man kartla om kommunenes kompetansebehov innen tjenester for mennesker med funksjonsnedsettelse, kunne imøtekommes gjennom

bachelor vernepleie. I forprosjektet ble ansatte som uttrykte interesse for kompetanseheving og deres ledere, intervjuet om tanker og refleksjoner omkring behov for kompetanse. Kartleggingen ble foretatt innen aktuelle tjenesteområder i begge kommunene. Det ble gjennomført til sammen 8 fokusgruppeintervjuer, og samlet inn individuelle spørreskjema. Ansatte med interesse for kompetanseheving utgjorde seks av gruppene med en aldersspredning på 24–56 år. Informantene var 10 hjelpepleiere, 12 fagarbeidere, 20 assistenter og en hjelpepleierelev. Gruppen besto av 11 menn og 32 kvinner, herav 4 med minoritetsbakgrunn. To av de 8 gruppene besto av 13 ledere for tjenesteenheter, alle med høgskoleutdanning. Blant lederne var det 2 menn og 11 kvinner. Intervjuene ble gjennomført av høgskolens to prosjektledere.

Resultat av forprosjektet

Ansattes begrunnelse for å delta i prosjektet var blant annet ønske om å gi tjenestemottakere et bedre tilbud, bedre livskvalitet og få større kunnskap innenfor helsefaglige områder. Behov for kompetanse til å møte utfordrende atferd kom klart frem. Videre forventet de å kunne utvikle kommunikasjonsferdigheter og få et bedre grunnlag for jobben de allerede utfører. Mange var opptatt av trivsel og trygghet, og at kompetanseheving kunne komme flere enheter til gode. De gav uttrykk for at de ikke strakk til i arbeidet med omfattende kvalitetskrav uttrykt gjennom lovverk, tjenestemottakere med omfattende hjelpebehov og

engasjerte pårørende. Både ansatte og ledere fortalte om en krevende hverdag. Det var langt ut i intervjuene før muligheten for annen karrierestige for den enkelte kom fram. Ansatte som ønsket å delta i kompetansehevingsprosjektet, så det som en mulighet til å utvikle nødvendig kompetanse og derav faglig trygghet for å ivareta oppgaver og ansvar på flere nivå i organisasjonen. I alle gruppene ble behovet for kunnskap om kommunikasjon vektlagt. Kommunikasjon ble sett på som nøkkel til godt samarbeid både med tjenestemottaker og nærpersoner. Kompetansebehovet ble knyttet til muligheten til å kommunisere med de utviklingshemmede og forstå mer av deres utfordringer i hverdagen. Behovet for mer kompetanse i kommunikasjon med pårørende og hjelpeverger ble også trukket fram. Kunnskap om bruk av skriftlig kommunikasjon, utvelgelse av informasjon og bruk av IKT var også områder der man hadde behov for økt kompetanse.

Forprosjektet viste godt samsvar mellom opplevd manglende kompetanse og innholdet i fagplan for bachelor vernepleie ved Høgskolen i Telemark. Resultatet av forprosjektet dannet grunnlag for utvikling av en modell for et samarbeidsprosjekt mellom høgskolen i Telemark, Skien kommune og Porsgrunn kommune.

Hovedprosjektet

Resultat av forprosjektet og departementets innvilgning av ekstraordinære studieplasser tilsvarende 15 heltidsplasser over revidert statsbudsjett, medførte at samarbeidsprosjektet mellom HiT, SK og PK ble satt i gang. Ansatte som ønsket

en formell kompetanseheving ble etter realkompetansevurdering tatt opp til studiestart høsten 2009, og studiet avsluttes våren 2013. Studentene i prosjektet gjennomfører et deltidsstudium over fire år sammen med studenter tatt opp på ordinært grunnlag.

Prosjektet er grundig forankret gjennom skriftlig avtale mellom partene, toppledelsen i kommunal omsorgssektoren i begge kommunene og dekan ved fakultetet sitter i styringsgruppa, som ledes av instituttleder. Virksomhetsledere fra begge kommuner sitter i referansegruppa. Det er utarbeidet mandat for begge gruppene, og for prosjektledelsen.

Det har vært tett samarbeid mellom høgskolen og kommunene for at studiet skal være mest mulig relevant i forhold til kommunenes kompetansebehov, samtidig som høgskolens forpliktelse i forhold til innhold og faglige krav skal ivaretas. I tillegg til møter i styringsgruppe og referansegruppe har det vært dialog med studentenes arbeidsplasser gjennom at prosjektledelsen har deltatt på avdelingsledermøter og personalmøter. Kommunene har hatt møter med studentene, og det har vært møter mellom høgskole, studenter og felt underveis. Målsettingen med møtevirksomheten har vært å ivareta samhandlingen mellom høgskole og felt, ha kontinuitet i samarbeidet, og bidra til studentenes læringsprosesser.

Vi vil gå litt nærmere inn på Hovedprosjektets tre hoveddeler

1. Bruk av realkompetanseopptak ved rekruttering til studiet
2. Bruk av arbeidsplassen som læringsarena

og aksjonslæring som pedagogisk virkemiddel

3. Utprøving av modulbasert undervisningsopplegg som er tilpasset et deltidsstudium

Realkompetansevurdering

Prosjektledernes erfaring tilsa at mange ansatte som fungerer godt i omsorgsykker, ønsker høyere utdanning men har ikke formell studiekompetanse. Kravet om dokumentasjon fra videregående skole om «delvis oppfylte fagkrav» for realkompetansevurdering, ble i fokusgruppeintervju uttrykt som et for tidkrevende løft for mange. Prosjektlederne ønsket derfor å legge større vekt på dokumentasjon av den enkeltes realkompetanse for opptak, knyttet til nødvendig faglig grunnlag for å kunne gjennomføre «bachelor vernepleie» og arbeidsgivers vurdering av egnethet for faget.

I Forskrift om opptak til høyere utdanning § 3-1 heter det

«Utdanningsinstitusjonen må vurdere kvalifikasjonene i forhold til det faget som søkeren ønsker å studere, og finne fram til egnete og hensiktsmessige framgangsmåter for slike vurderinger.»

Før opptak i prosjektet i 2009 utviklet prosjektledelsen en egen modell for realkompetansevurdering tilpasset bachelor vernepleie, med utgangspunkt i forskriften. Høgskolen i Telemark fikk gjennom tildeling av ekstraordinære studieplasser, aksept fra sentrale myndigheter for opptak av allerede ansatte i samarbeidskommunene. Studieplassene



Foto: Kaia Owren.

ble lyst ut i kommunene, virksomhetslederne vurderte søkerens egnethet og prioriterte søkere for realkompetansevurdering. Alle fast ansatte uten relevant høyskoleutdanning, kunne søke om å få delta i prosjektet. Ledelsen innen omsorgen for funksjonshemmede vurderte søkerne og prioriterte ut fra egne kriterier som blant annet omhandlet motivasjon

knyttet til fag og kompetanseutvikling, og vilje til å nedlegge en betydelig egeninnsats. I tillegg ble antall kandidater som kunne anbefales, vurdert i forhold til kommunenes økonomi og praktisk gjennomførbarhet i forhold turnus og nødvendig antall ansatte på jobb.

I følge nevnte forskrift skal utdanningsinstitusjonen vurdere kvalifikasjonene i

forhold til det faget som søkeren ønsker å studere, og finne fram til egnete og hensiktsmessige framgangsmåter for realkompetansevurderinger. Ved høgskolen i Telemark ble nødvendig faglig grunnlag definert på følgende måte:

Søkeren må vise:

- Dokumentasjon fra arbeidsgiver på at vedkommende er vurdert som egnet til yrket, og har fast ansettelse.
- Evne til å uttrykke seg i skriftlig norsk på samme nivå som studenter tatt opp gjennom samordnet opptak, viser ved studiets oppstart.
- Tilstrekkelig kunnskap i engelsk til å kunne lese, forstå og muntlig formidle innhold fra engelsk fagtekst på nivå med pensum innen bachelor vernepleie.
- Tilstrekkelig kunnskap og regneferdigheter til å kunne utføre regneoppgaver som er nødvendig innen yrke som krever bachelor vernepleie. Regneferdigheter relateres til nødvendig grunnlagskunnskap for farmakologi og medikamentregning.
- Samfunnsfaglig kunnskap gjennom innsikt i funksjonshemmedes levekår i Norge og engasjement i funksjonshemmedes situasjon i samfunnet.

Til realkompetansevurderingen av nødvendige forutsetninger for å kunne gjennomføre studiet og egnethet innen arbeidsfeltet, ble det valgt en kombinasjon av følgende metoder:

- Yrkesutprøving som innebærer en vurdering av søkers praktiske ferdigheter og egnethet innen fagfeltet. Utprøving

skjer gjennom at søker er fast ansatt og arbeidsgiver bekrefter en vurdering av egnethet med tanke på deltakelse i prosjektet og tilbake til kommunen i vernepleierstilling etter endt utdanning.

- Vurdering av dokumentasjon, det vil si cv, attester og vitnemål. Søknadene gjennomgås i fellesskap mellom høgskole og felt, med tanke på felles forståelse av rangering mellom søkere, forutsatt bestått realkompetansevurdering.
- Vurdering av søkerens skriftlige begrunnelse for å søke og egenvurdering av mulighet for gjennomføring. Søkerens egen vurdering er viktig med tanke på om søkerne har en realistisk vurdering av nødvendig arbeidsinnsats for å gjennomføre studiet i tillegg til jobb og kanskje andre forpliktelser.
- Dialogbasert vurdering, det vil si en samtale mellom prosjektledelse og søker. Dialogen benyttes til vurdering av samfunnsmessig engasjement og modenhet i forhold til studiet.
- Vurdering av nødvendig studiekompetanse for bachelor vernepleie. Kompetanse innen fagområdene norsk, engelsk, samfunnsfag og matematikk med tanke på faglige krav i gjennomføring av bachelor vernepleie.

Vurdering av kompetanse innen norsk, engelsk, samfunnsfag og matematikk ble gjennomført på ulike måter. Norsk-kunnskap ble vurdert gjennom et skriftlig arbeid med utgangspunkt i en gitt oppgavetekst likelydende med den første oppgaven studentene i fire foregående kull hadde levert tre uker etter studiestart.

Engelskkunnskap ble vurdert med

utgangspunkt i engelsk tekst, der søker i samtale med prosjektledelsen skulle forklare tekstens innhold og budskap på norsk, og besvare spørsmål knyttet til teksten. Ferdigheter innen matematikk ble vurdert med tanke på medikamentregning. Vurderingen ble basert på gitte regneoppgaver med utgangspunkt i vanlige regneoperasjoner som avrundingsregler, brøkrekning, % -regning, tid og tidsregning, likninger, omregning fra prosent til brøk eller omvendt, fra desimal til brøk el omvendt, og omgjøring mellom l og ml, og mellom g og mg. For opptak måtte søker vise kunnskaper og regneferdigheter innen alle regneoperasjonene, men trengte ikke ha alle svar rett. Samfunnsfaglig engasjement ble vurdert i forhold til forståelse av funksjonshemmedes posisjon i samfunnet, endringer i posisjonen, i tillegg til refleksjon over egen arbeidssituasjon før, under og etter studiet.

Vurderingene ble foretatt i samsvar med oppsatte kriterier. Alle kandidater leverte besvarelser av norskoppgaven på tilfredsstillende nivå sammenlignet med tidligere studenter fra ordinært opptak. På samme måte som for andre studenter, var nivået i norsk skriftlig veldig varierende. Alle leverte en besvarelse som viste at de kunne uttrykke seg tydelig, hadde forstått oppgaveteksten, forholdt seg til den og forholdt seg til instruksjon gjeldende formelle krav. I samtalen om den engelske teksten viste kandidatene at de hadde forstått teksten og forfatterens budskap. Prosjektledernes vurdering var at alle studenter viste tilstrekkelig kunnskap til å sette seg inn i og forstå engelsk fagtekst. For vurdering av mate-

matikkferdigheter fikk kandidatene 2 timer i eget rom på høgskolen til å løse et oppgavesett. De fikk utlevert oppgaven umiddelbart etter samtalen med prosjektlederne. Av 19 søkere var det 4 som ikke besto regneprøven i første omgang. Prosjektlederne besluttet å gi dem en sjanse til på grunn av de korte tidsfristene, med utlevering av øvelsesoppgaver midt i ferietiden. Ved andre forsøk leverte alle fire en overbevisende besvarelse. I samtalen rundt samfunnsfaglige problemstillinger kom det fram ulik grad av kunnskap om endringer i omsorgen for mennesker med funksjonshemning. Men alle kandidatene viste evne til å reflektere rundt samfunnsfaglige problemstillinger og forståelse for forskjell på samfunnets ansvar og ansvar som fagperson. De viste modenhet rundt spørsmål knyttet til mennesker med funksjonshemning sin situasjon i samfunnet.

Etter en helhetsvurdering av alle komponenter i realkompetansevurderingen, hadde Høgskolen i Telemark ingen betenkeligheter med å tilby 19 studie-plasser til søkerne som hadde øverste prioritet.

Som nevnt følges prosjektet av et følgeforskningsprosjekt. I sin første statusrapport skriver eksternt evaluator:

«Det er mye som taler for at en slik modell også bør kunne tilpasses andre utdanninger. Den er klar og prinsipiell i sin oppbygning, og viser ansvarsforholdet mellom høgscole og samarbeidspartnere.»

(Dalland 2011:13)

Uttalelse om prosjektet fra ledelsen i Skien og Porsgrunn kommuner

Svært mange ansatte i den kommunale pleie og omsorgstjenesten har ikke formell kompetanse, men lang og solid erfaring. Helse og velferdsavdelingen i Skien har en stor satsing på å øke kompetansen til ansatte uten formell kompetanse, og begge kommunene har vedtatte mål om kompetanseprofil med en relativt høy andel ansatte med høyskoleutdanning for å møte framtidige kompetansebehov. Realkompetansevurdering for medarbeidere som ellers ikke ville hatt muligheter for eller tatt initiativ til å skaffe seg studiekompetanse for et ordinært utdanningsløp, bidrar til å realisere målsettingene. I tillegg har det gitt anledning til å satse på en kompetanseheving for ressurser vi allerede har i organisasjonen i stedet for å kun tenke nyrekruttering for å dekke arbeidskraftbehovet. Studentene gir uttrykk for personlig løft og utvikling, noe som bekreftes av representanter for arbeidsgiverne som også peker på bidraget til bedre kvalitet på tjenestene. Studentene har gjort det godt på eksamener og fått gode tilbakemeldinger fra praksisstedene. Studiet har også gitt mulighet til at ansatte har kunnet ha deler av sin praksis på eget arbeidsted, noe som har utfordret både studentene og arbeidstedets vante måter å tenke og løse egne arbeidsprosesser på. Arbeidsstedenes engasjement i forkant av studiet har etter vår vurdering også gitt en ekstra kvalitetsdimensjon. Vi håper at det er mulig å videreføre denne utdanningsmodellen som er både innovativ, fremtidsrettet og meget godt tilpasset de kommunale behovene for kompetanseheving. Dette studiet er et viktig bidrag for å få til dette. Uten innsatsen fra spesielt Høgskolen i Telemark og det gode samarbeidet mellom Porsgrunn og Skien kommune ville ikke dette studiet ha blitt en realitet eller så vellykket. Her kan det nevnes spesielt den systematikken og strukturen som har vært gjennomgående i samarbeidet mellom partene.

Geir Gjelstad
Fagsjef
Tilrettelagte tjenester
Skien kommune

Aud Fleten
Kommunalsjef omsorg
Helse og velferd
Porsgrunn kommune

Arbeidsplassen som læringsarena og aksjonslæring som pedagogisk virkemiddel

I prosjektet var det ønske om å få til en kompetanseutvikling der teori og praksis gikk hånd i hånd. Det var viktig at studentene skulle ha deler av praksisstudiene på egen arbeidsplass, og at de skulle kunne bringe problemstillinger fra egen arbeidsplass inn i studiet. Studenten ble oppfordret til å innhente samtykke fra brukere, pårørende og hjelpeverger slik at de i kasuistisk form kunne reflektere over utfordringer med hjelp av teori og sammen med andre studenter.

Innen bachelor vernepleie hadde Høgskolen i Telemark i alle år praktisert at praksisstudier ikke skal foregå på eget arbeidssted. Men både prosjektstudentene og deres ledere var siden forprosjektet kjent med at praksisstudier på egen arbeidsplass var et tenkt virkemiddel i utdanningsløpet. Begrunnelsene for å bruke eget arbeidssted var i utgangspunktet primært knyttet til økonomi både for studentene og arbeidsstedene som deltok i prosjektet, og samtidig et ønske om å få mer kunnskap om arbeidsplassen som læringsarena. I løpet av første studieår og før praksisstudiene startet, ble temaet ytterligere diskutert både med hele kullet og i møter med avdelingsledere i de to samarbeidskommunene. Etter hvert kom det fram at også noen studenter tatt opp gjennom samordnet opptak, ønsket å ha praksisstudier på egen arbeidsplass.

Som en del av forberedelsene ønsket prosjektlederne å ha samtaler med flest mulig av de ansatte på de ulike arbeidsstedene, både for at de skulle ha anledning

å bli kjent med prosjektet og som forberedelse til praksis på egen arbeidsplass. I perioden mars–juni 2010 ble det gjennomført 18 møter på studentenes respektive arbeidsplasser. Arbeidsplassene tilsvarer 29 av 43 studenter, og møtene varte fra 0,5 til 1,5 time. I to av møtene var det bare leder og student som møtte, på de andre stedene møtte 2 til 23 ansatte i tillegg. Praksisstudier på egen arbeidsplass krever planlegging og organisering både fra studentene og leder sin side, for å tid til å utføre studierelevante oppgaver i tillegg til nødvendige driftsoppgaver. Opplegget krever forståelse og smidighet også fra kollegaer, og derfor ønsket prosjektlederne å møte de fleste i arbeidsmiljøet slik at så mange som mulig kunne få informasjon og stille spørsmål. Fokus på medarbeidernes rolle i studentenes læringsprosesser har vært inspirert av teoretiske beskrivelser om prinsipper fra aksjonslæring.

Begrunnelsen for aktiv bruk av utfordringer knyttet til arbeidsstedet, er å gjøre lærings situasjonene mest mulig nyttig i forhold til arbeidshverdagen. I Prosjektplanen (2009:11) står det at «... mulighet for å implementere kompetanse i eget arbeidsmiljø...» er en kritisk suksessfaktor for prosjektet. Aksjonslæringsprosess har vært tilrettelagt gjennom ulike virkemidler. Studentene har hatt med seg kasusbeskrivelser fra sine arbeidsplasser, etter å ha ordnet med nødvendige godkjenninger på forhånd. Rutiner for godkjenning av kasusbeskrivelser er utarbeidet av prosjektansvarlig i samarbeid med jurist, og drøftet i referansegruppa. Kasusbeskrivelser har

for eksempel vært benyttet i forbindelse med læring rundt utforming av enkeltvedtak, bruk av tvang og utvikling av individuell plan. Alle prosjektstudentene har hatt minst en periode med praksisstudier på egen arbeidsplass.

Praksisstudier på egen arbeidsplass er en mulig innfallsvinkel for systematisk bruk av egen arbeidsplass som læringsarena og samtidig en mulighet for implementering av kompetanse. Et eksempel kan være praksisstudier med helsefaglig fokus, her hadde studentene de første 6 ukene i hjemmesykepleie eller sykehjem, og de siste 4 uker på egen arbeidsplass for å anvende og videreutvikle etablert helsefaglig kompetanse der. Teori har vært koplet til faktiske utfordringer på arbeidsplassen. Gjennom oppgaver i studiegruppene, refleksjonsnotat og eksamensoppgaver har studentene blitt utfordret på faktiske endringer i handlingsmønstre gjennom studieløpet. Alle prosjektstudentene har også hatt praksisstudier på «fremmed» arbeidssted.

Innenfor rammene til og i samarbeid med «Ungt Entreprenørskap Telemark» har studentene i en to dagers arbeidsøkt kalt «Gründercamp», jobbet med konkrete problemstillinger basert på faktiske utfordringer kommunene står overfor i omsorgen for mennesker med funksjonsnedsettelse. Studentene ble utfordret i forhold til kreativitet og samarbeid, og skulle i løpet av de to dagene komme med forslag til løsning på en av utfordringene. Løsningsforslag med handlingsplan ble lagt fram for publikum som besto av medstudenter, lærere, folk fra praksisfelt og politikere og en jury sammensatt av tre

fra praksisfeltet. Juryen valgte tre løsninger som ble premierte.

Studentene har hele tiden jobbet i læringsgrupper hvor de har hatt med seg konkrete kasusbeskrivelser og ellers i stor grad har brukt egne erfaringer og koplet til teori. I første evalueringsrapport fra ekstern evaluator forteller de om hvordan de etter hvert har funnet at arbeidsformen er lærerik og nyttig.

«Arbeidet i gruppene blir også trukket frem som noe som har overrasket dem. Flere så i starten av studiet på gruppearbeid som et heft og noe som ville ta alt for mye tid og hindre selvstudier. Isteden har de opplevd at gruppene har betydd mye for dem, vi utvikler oss sammen».

(Dalland 2011:20)

«Studentene forteller at de opplever en ny giv i jobben. Ny kunnskap får dem til å se på menneskene de arbeider sammen med på en annen måte. De stiller også i langt større grad spørsmål på jobben, samtidig som de også opplever at de kan svare på spørsmål fra kolleger. Mange mener at de er blitt mer kritiske til egne handlinger og måten de er på overfor brukerne. ... studiet har ført til bedre samhandling og kommunikasjon mellom brukerne og dem selv. De fremhever at teoriene er blitt verktøy de kan anvende i praksisfeltet. Endringer i atferd bekrefte av lederne. De forteller at de avlastes i forhold til å ivareta det faglige nivået i avdelingene. Samtalene i lunsjpausene brukes som et eksempel på endret engasjement.»

(Dalland 2011:22)



Foto: Scandinavian StockPhoto.

Studenterfaringene og hvordan lederne deres beskriver endring hos studentene i prosjektet, viser at studentene er i gang med å kople teori og praksis og klarer å nyttiggjøre seg ny lærdom på arbeidsplassen også underveis i studiet. At endret

kompetanse bidrar til endret handlingsmønstre, bekreftes av begge parter.

Praksisstudier på egen arbeidsplass var en ny måte å tenke på for de fleste ansatte på de stedene prosjektlederne besøkte. Det ble tatt opp som en utfordring at

kjente medarbeidere/ledere skal være med og evaluere en som både er student og kollega. Man mente det kunne bli vanskelig for medarbeidere å være kritisk og påpeke forbedringspotensial når man har hatt tett kollegarelasjon over lengre tid. Ved flere arbeidsplasser har man ønsket og ordnet veileder som ikke til daglig jobber veldig nær studenten. Høgskolen representert ved kontaktlærere, er den som til sist skal ta en avgjørelse hvorvidt praksisstudier er gjennomført i tråd med målsettinger og derigjennom bestått, noe som er tydeliggjort i fagplan og emneplan.

I møtene ble kollegaene spurt om hvordan de trodde det ville bli for studenten å gjennomføre sine praksisstudier på egen arbeidsplass, og hvordan de trodde det ville bli for dem som medarbeidere. Flere la vekt på at studenten kjente både tjenestemottakerne og medarbeidere og det ville bidra til å kunne bruke tiden på studiene mer enn til å bli kjent. To fagarbeidere hadde vært oppe til fagbrev på egen arbeidsplass hvor de var godt kjent. De la vekt på betydningen av den støtten de hadde fått av sine kollegaer under arbeidet med fagbrevet. Noen ga uttrykk for at studenten var heldig som kunne gjennomføre praksisstudiene på et sted de var godt kjent. Det ble også fokusert på at studenten er i en situasjon hvor både studier, arbeid og familieforpliktelser krever sitt. Det var altså både faglig, praktisk og emosjonell støtte medarbeiderne la vekt på i forhold til hva de kunne bidra med til å lette/hjelpe studenten gjennom praksisstudiet. Mange gav uttrykk for at innstilling til praksisstudier på egen arbeidsplass hadde endret

seg underveis, fra skepsis angående «objektivitet» og «muligheten til å lære nye ting» til mulighet for felles læring via en student de kjente og som kjente stedet og at de sammen kunne «dykke ned» i utfordringer.

I oppsummeringen av praksisstudiene kom det fram at enkelte studenter nok ikke hadde vist den progresjon som arbeidsstedet forventet, men det var ingen tvil om at praksisstudiene kunne godkjennes. Det kom fram at man hadde høyere forventninger til studentene i prosjektet enn det man vanligvis har til studenter, spesielt i første periode med praksisstudier. I statusrapporten fra 2012 skriver Dalland (s. 29)

«... utviklingen deres er merkbar. Det er en gruppe som fremstår mer reflekterte og faglig modne enn for et år siden. Det som er spesielt å oppleve, er at de er bevisst dette selv. De ser det hos seg selv, men de ser det også hos sine medstudenter.»

Vi som har fulgt studentene gjennom utdanningsløpet, ser også klare utviklingsområder hos hver enkelt. Utviklingen kommer for eksempel fram gjennom måten de presenterer egne faglige standpunkt, måten de samarbeider og måten de forholder seg til faglige krav og forventninger.

Utprøving av modulbasert undervisningsopplegg som er tilpasset et deltidsstudium

Gjennom prosjektperioden har gjennomføring av deltidsutdanning bachelor vernepleie blitt kombinert med utprøving

av ulike arbeidsformer tilpasset modulbasert undervisningsopplegg for bachelor vernepleie. Målsetting har vært å kunne tilby utdanning som både kan kombineres med større geografisk avstand med tanke på rekruttering av studenter fra ulike deler av landet, større grad av fleksibilitet relatert til jobb og familie, og større en grad av fleksibilitet med hensyn til rekkefølge av emner til en fullstendig bachelor vernepleie enn det man har ved et ordinært studieforløp. At realkompetansevurdering tilpasset utdanning kan fungere som opptaksgrunnlag for allerede tilsatte i kommunal helse- og omsorgstjeneste, bekreftes av det faktum at ingen i prosjektet har sluttet, ingen har etterslep på eksamener ved oppstart av siste studieår og eksamensresultat er i snitt på høyde med studenter tatt opp gjennom samordnet opptak. Arbeidsplassen som læringsarena er blitt positivt evaluert, og har gitt ringvirkninger i miljøet utover kompetanseheving for enkeltpersoner. Erfaringene har også gitt høgskolen ny kunnskap som kan vi kan videreføre i utvikling av praksisstudier.

Erfaringer fra gjennomføring av de fagplanens ulike emner er systematisk samlet og vurdert i forhold til mulighet for kombinasjon av eller oppdeling av emner i moduler. På bakgrunn av erfaringene har vi utviklet forslag til en modell for bachelor vernepleie basert på moduler. Flexibiliteten i modellen, gjelder i hovedsak fem områder:

- Mulighet for å søke om realkompetansevurdering tilpasset utdanningen og uten krav til eksamen i fag fra videregående

skole, dersom man er fast ansatt i kommunal omsorg og arbeidsgiver bekrefter egnethet. Dette vil påvirke rekruttering positivt

- Mulighet for å ta bachelor vernepleie gjennom moduler som alternativ til sammenhengende studieløp, noe som gir mulighet for søkere som er i jobb og ikke har mulighet til å flytte for å ta utdanning. Bidrag til å høyne kompetansenivå i omsorgsyrker
- Høgskolen forplikter seg til å legge til rette for at studenter som blir tatt opp til modulbasert opplegg, skal kunne fullføre via moduler eventuelt overføres til heltidsstudium.

Modellen innebærer kompetanseheving gjennom et tett samarbeid mellom høgskole og felt, der ansvar- og oppgavefordeling relatert til utdanningen synliggjøres gjennom skriftlige avtaler. Det er et felles utgangspunkt at kommuner som strever med rekruttering av vernepleiere, skal gis mulighet til kompetanseheving av ansatt personell som har motivasjon til å ta utdanning, viser at de er kvalifisert gjennom realkompetansevurdering og som kommunen ønsker å satse på.

Studentgrunnlaget vil utgjøre personer ansatt i kommunale omsorgstillinger og opptaket gjøres gjennom realkompetansevurdering tilpasset utdanning, i tråd med Forskrift om opptak til høyere utdanning av 2007, Kap 3. Modellen gir studentene mulighet for å ta vernepleierutdanning som sammenhengende deltidsløp, eventuelt via moduler over en avgrenset tidsperiode. Det vil også være mulig å søke overføring til heltid

når gjennomførte moduler passer inn i heltidsklasse, studenten har gjennomført og bestått minst 60 studiepoeng, og det er ledig kapasitet i heltidskull.

En modulbasert utdanning forutsettes å ha tilsvarende kompetansekrav ved opptak som det er ved et ordinært opptak, følge samme fagplan og samme vurderingskriterier som et ordinært utdanningsløp. Et modulbasert utdanningsløp mener vi gjør det mulig, og kanskje også nødvendig, med opptak av flere studenter i kullet enn et ordinært utdanningsløp for deltidsstudenter. Begrunnelsen er at et modulbasert utdanningsløp innebærer at studentene ikke trenger å gjøre ferdig utdanningen i et sammenhengende løp, men kan bygge opp utdanningen over litt lengre tid. For de studentene som ønsker å fullføre en bachelor i vernepleie gjennom moduler, må det være mulighet til å kunne følge et utdanningsløp sammen med heltidsstudentene, når det passer inn i deres hverdag, og sammen med deltidsstudenter når det passer best inn. For å kunne planlegge for ulike kull, må man ha en tidsfrist for oppmelding til emner man ønsker å delta i. Oppmeldingen må studentene selv ta ansvar for, den kan

ikke skje automatisk slik det fungerer i et gjennomgående utdanningsløp, enten som heltid eller deltidsstudent.

Avslutning

Studentene i prosjektet er ferdig med sin deltidsutdanning våren 2013. Men selv om prosjektet ennå ikke er avsluttet har det vist seg å være svært vellykket. Følgeforskningsprosjektet ledet av Olav Dalland skriver i sin delrapport fra 2012 (s.29)

«I rapporten fra 2011 sies det at Modulbasert kompetanseheving har vist seg levedyktig. I enda større grad kan dette sies i dag.»

Prosjektledelsen har utviklet en plan for et modulbasert studie som er vedtatt av styret ved høgsolen. Videreutvikling og gjennomføring vil kreve at departementet godkjenner opplegget og at et nytt prosjekt for ytterligere erfaring og videreutvikling, kan finansieres. Høgsolen har fått mange henvendelser fra både by- og landkommuner, kommuner i Telemark og i andre fylker, med ønske om å delta i et tilsvarende samarbeid om kompetanseheving innen helse- og omsorgstjenester. ● ● ●

Henvising til hvor en kan finne mer om dette

Statusrapportene fra høsten 2011 og høsten 2012 utarbeidet gjennom følgeforskning av ekstern evaluatør Olav Dalland, skal kunne finnes under Senter for omsorgsforskning sør, ved å benytte nedenforstående lenke <http://www.hit.no/nor/content/download/128020/1369129/file/hjemmeside.pdf>