

"Jeg vil have noget teori i hænderne"

Pædagoguddannelsen som trainee i Horsens

"Fantastisk måde at tage uddannelsen på. At man ikke skal sidde fem dage på en taburet".

Rapport af
Marie Ludvigsen, 2012

Indholdsfortegnelse:

Abstract	4
Indledning.....	5
Pædagoguddannelsen som trainee i Horsens	5
Intensioner	6
Strukturering	6
Justering	6
Struktureringen af uddannelsen.....	6
Mandag og tirsdag i trainee.....	7
Match.....	7
Status	7
Kønsperspektivet.....	8
Attraktiv uddannelse	8
Det økonomiske perspektiv:.....	8
Det læringsmæssige perspektiv:	8
Andre perspektiver	9
Sammenhæng.....	10
Medarbejder og studerende	11
Udfordringer i praktik.....	11
Forhåndsgodkendt i praktikken.....	11
Svært at være trainee-studerende i praktik.....	11
Målformulering i 1. praktik.....	12
Avancerede mål i lønnet praktik	12
Andre krav til trainee-studerende i praktik?	13
Fordele ved at være i praktik i trainee-institutionen	14
Uddannelsespolitiske perspektiver	14
At trække studenterkortet	15
At argumentere fagligt	16
Trainee-vejledning.....	17
Trainee-didaktik.....	18
Perspektiver og anbefalinger.....	18

Praktikdokument	18
Trainee-underviserteam	19
Læreruddannelse som trainee:	19
Uddannelsespolitisk perspektiv.....	19
Litteraturliste:.....	20

Abstract

Denne rapport indeholder afrapporteringen af et projekt om Pædagoguddannelsen som trainee i Horsens. Rapporten beskriver Pædagoguddannelsen som Trainee i Horsens, samler op på erfaringer, udfordringer, justeringer og udvikling af uddannelsen og kommer med anbefalinger til videre tiltag og peger på uddannelsespolitiske perspektiver. Det overordnede formål med projektet har været at evaluere, udvikle og justere Pædagoguddannelsen som trainee i Horsens. Rapporten peger på følgende:

Kønsperspektivet: At det kan være værd at undersøge om trainee-uddannelser kan være med til at rekruttere og fastholde mandlige studerende.

Rekruttering: At trainee-uddannelsen er attraktiv for en ny gruppe af studerende set ud fra et lærings- og økonomisk perspektiv.

Vekseluddannelse: At vekselvirkningen mellem uddannelsessted og arbejdsplads er med til at skabe en sammenhæng og kvalificere de studerendes læring.

Medarbejder og studerende: At det giver nogle særlige udfordringer og fordele at både være medarbejder og studerende på samme sted.

Særlige krav: Skal trainee-institutioner have særlige krav til trainee-studerende, som er i praktik i deres trainee-institution?

Praktikdokumentet: Kan praktikdokumentet bruges som den røde tråd gennem hele trainee-uddannelsen?

Aftagerfeltet: Trainee-uddannelsen kvalificerer de studerende til aftagerfeltet.

Længere fremme i praktiken: Det vil være interessant at undersøge om de studerende er længere fremme rent fagligt.

Fra discount-uddannelse til eliteuddannelse: De studerende kan arbejde med nogle mere avancerede mål i deres praktikker, fordi de kender stedet på forhånd.

Accelereret forløb: Kan vekselvirkningen skabe et accelereret forløb med henblik på at strukturere uddannelsen på en anden måde.

Relationsperspektiv: At studerende er tilknyttet samme trainee-institution under hele uddannelsen giver grobund for at etablere og udvikle relationer til målgruppen: mennesker med sociale og emotionelle problemer.

Trainee-didaktik: Det vil styrke trainee-uddannelsen med et trainee-underviser team, der kan skabe koblingspunkter og fremme de studerendes transfer mellem læringsrummene i trainee-institutionerne og uddannelsesstedet.

Knytte arbejdspladser og uddannelse tættere sammen: Trainee-uddannelsen åbner for oplagte muligheder til at knytte aftagerfeltet og uddannelse tættere sammen.

Kvalificeret til aftagerfeltet: De trainee-studerende oplever sig som godt klædt på til aftagerfeltet og de har en formodning om, at de vil have lettere ved at få ansættelse som nyuddannede, da de har meget relevant arbejds erfaring. Det vil være interessant at følge de trainee-studerende efter endt uddannelse og undersøge om dette også er tilfældet.

Læreruddannelse: Kunne en læreruddannelse som trainee være med til at rekruttere og fastholde lærerstuderende på læreruddannelsen, undgå "praksischock" og fastholde nyuddannede i professionen?

Indledning

Denne rapport er en delrapport under VIAUC forsknings- og udviklingsprogram "praktik og praksislæring". Et af programmets formål var bl.a.: "*at gennem kvantitative og kvalitative analyser identificere de mest lovende strategier for udvikling af et mere kvalificeret forhold mellem uddannelse og profession med udgangspunkt i praktik og praksislæring*". Jeg var med i programmet fra efteråret 2010 – 2011 og da jeg samtidigt var koordinator for den nystartede Pædagoguddannelsen som trainee i Horsens, valgte jeg at undersøge denne uddannelse i mit projekt. Det overordnede formål var, at evaluere, udvikle og justere Pædagoguddannelsen som trainee i Horsens. Denne rapport er afslutningen af mit delprojekt om Pædagoguddannelsen som trainee i Horsens.

Delprojektet af Pædagoguddannelsen som trainee i Horsens bygger på studier af andre trainee-uddannelser, relevante teorier og uformel og formel empiri. Den uformelle hverdags-empiri er opsamlet i kraft af min funktion som koordinator for uddannelsen og mine roller som studievejleder, praktiklærer og undervisere for trainee-holdene. Den formelle systematiske empiri er indsamlet gennem fokusgruppeinterview med trainee-studerende, trainee-vejledere fra trainee-institutionerne og undervisere på pædagoguddannelsen som trainee.

Denne rapport indeholder en beskrivelse af Pædagoguddannelsen som Trainee i Horsens, en opsamling af erfaringer, udfordringer, justeringer og udvikling af uddannelsen og anbefalinger til videre tiltag og uddannelsespolitiske perspektiver.

Pædagoguddannelsen som trainee i Horsens

I dette afsnit beskriver jeg, hvordan pædagoguddannelsen som trainee i Horsens er opstået og hvordan den er struktureret.

Intensioner

Forvaltningschef, Kjeld Christensen, for Børn og unge-området i Horsens Kommune, tog i 2009 initiativet til samarbejdet omkring at opstarte en pædagoguddannelse som trainee i Gedved – nu Horsens. Det var med baggrund i, at der ville komme til at mangle pædagoger i fremtiden. På Pædagoguddannelsen i Gedved ville man gerne forbedre rekrutteringen til uddannelsen. Der blev hurtigt etableret en styregruppe, der udviklede uddannelsen, bestående af relevante repræsentanter fra Horsens Kommune, Hedensted Kommune, Skanderborg Kommune, Landsbyen Sølund og Pædagoguddannelsen i Gedved. Hele forløbet gik stærkt. Den nye uddannelse blev formuleret i efteråret 2009 med opstart 1. feb. 2010. Intensionerne med uddannelsen var at:

- Knytte arbejdspladser og uddannelsessteder tættere sammen
- Give mulighed for at kombinere arbejde og uddannelse
- At gøre studiet attraktivt for en ny gruppe studerende

Der var stor interesse for uddannelsen og d. 1. feb. 2010 startede det første hold trainee-studerende, d. 1. sept. 2011 startede det andet hold og d. 1. sept. 2012 starter det tredje hold.

Strukturering

Pædagoguddannelsen som trainee varer 3 ½ år og har samme bekendtgørelse, indhold og eksaminer som den almene pædagoguddannelse, derfor benævnes uddannelsen som "pædagoguddannelsen som trainee". Forskellen er, at der på Pædagoguddannelsen som trainee er lagt op til, at den studerende gennem hele studiet er tilknyttet en pædagogisk institution, hvor den studerende kan være ansat som pædagogmedhjælper. Uddannelsen er struktureret med en vekselvirkning mellem uddannelsessted og arbejdssted. Det betyder, at skemaet under uddannelsen er tilrettelagt med trainee-perioder på 2., 4. og 5. semester, hvor der hver uge er en 2/3-model med tre dage på uddannelsesstedet og to skemafrie dage, hvor den studerende kan være i trainee-institutionen. Dette gælder dog ikke i praktikkerne og på 1. og 7. semester, som pt. er tilrettelagt som fuldtidsstudium på uddannelsesstedet.

Den 1. praktikperiode foregår normalt i trainee-institutionen. Mindst en af de lønnede praktikker skal gennemføres i en anden institution end trainee-institutionen.

Der er lagt op til, at den trainee-studerende får vejledning 1-2 time pr. 14 dag i trainee-perioderne. En trainee-vejleder er vejleder i op til 3½ år for den samme studerende. For at opkvalificere rollen som trainee-vejleder tilbyder pædagoguddannelsen i Horsens løbende kurser for trainee-vejlederne, som strækker sig over tre dage som opstart og efterfølgende ½ dag pr. semester.

Justering

Pædagoguddannelsen som trainee i Horsens bliver løbende justeret på baggrund af erfaringer, eksperimenter og ud fra evalueringer med de trainee-studerende, trainee-institutionerne og ansatte på pædagoguddannelsen. Her følger nogle eksempler på justeringer.

Struktureringen af uddannelsen

På det første hold med trainee-studerende var uddannelsen organiseret, så holdet var fuldtidsstuderende i den første måned og derefter begyndte 2-3 modellen i fem uger inden 1. praktik. Det første hold studerende sagde i forbindelse med en evaluering af uddannelsen, at de ikke nåede at blive rigtig studerende den første måned som fuldtidsstuderende og at det havde været svært at starte som ny trainee-studerende en

torsdag i trainee-institutionen. De studerende anbefalede, at de første to måneder skulle være et fuldtidsstudium. På baggrund af denne evaluering så startede det andet hold trainee-studerende som fuldtidsstuderende i hele perioden op til 1. praktikperiode.

Mandag og tirsdag i trainee

Det første trainee-hold var organiseret, så de var mandag til onsdag på uddannelsen og torsdag-fredag i trainee-institutionen. Dette var bl.a. begrundet i, at det ville være en fordel for uddannelsesstedet at kunne starte projektperioden på årgangene op samlet med parallelholdene. Fra en del trainee-institutioner har der været et stort ønske om, at dagene i trainee-institutionen skulle være mandag og tirsdag i stedet for torsdag og fredag. Begrundelser var, at det ville være mere attraktivt for de studerende at være i trainee-institutionen mandag og tirsdag, hvor de kan være med til at starte ting op i stedet for at dumpe ind i noget, som var ved at drosle ned om torsdagen. Det kunne også give mulighed for, at de studerende kan tage problemstillinger fra praksis i begyndelsen af ugen med på uddannelsesstedet i slutningen af ugen i stedet for, at det altid var tænkt fra uddannelsen til praksis dvs. fra teori til praksis.

Da nogle enkelte trainee-studerende på det første hold gav udtryk for, at de ikke kunne forsætte i deres trainee-institution, hvis dagene blev ændret til mandag og tirsdag, så forsætte det første hold med torsdag og fredag i trainee-institutionerne. Det blev besluttet at imødekomme ønsket fra praksisfeltet om mandag og tirsdag som trainee-dage med det andet hold, som startede denne struktur fra uge 5 i år 2012.

Match

De studerende som ikke på forhånd har en aftale med en trainee-institution, skal matches med de trainee-institutioner, som er stillet til rådighed. Da dette matches fører til et samarbejde, der strækker sig over flere år, så udvikles og justeres der løbende på modeller til, hvordan studerende og trainee-institutioner kan matches med hinanden på den mest optimale måde.

Status

Hold	10B	11FT
Start	1. feb. 2010	1. sept. 2011
Antal studerende	22 kvinder + 4 mænd = 26	19 kvinder og 6 mænd = 25
Traineepladser:		
Studerende forhåndsaf-tale med trainee-institution	2 kvinder og 3 mænd = 5	5 kvinder og 6 mænd = 11
Horsens Kommune	12 trainee-pladser	12 trainee-pladser
Hedensted Kommune	6 trainee-pladser	
Landsbyen Sølund	5 trainee-pladser	
Bo-Horsens		1 trainee-plads
Selvfundne pladser	3	2
	Alle tilbudt en plads 2010	2 fik ikke tilbudt en plads
November 2011	21 er ansat i trainee 5 er ikke ansat	23 er ansat i trainee 2 mangler trainee-plads

Det er en positiv udvikling, at over dobbelt så mange studerende havde en forhåndsftale med en trainee-institution på det andet hold.

Kønsperspektivet

Det er et interessant kønsperspektiv, at tre ud af fire mænd på det første hold og alle mænd på det andet hold havde en forhåndsftale med en trainee-institution. Det ville være værd at undersøge videre:

- om Pædagoguddannelsen som trainee gør det mere attraktivt for mænd at søge ind på pædagoguddannelsen
- om vekseluddannelsen mellem uddannelse og arbejde i praksis er med til at fastholde mændene på uddannelsen
- om aftagerfeltet opfordrer deres mandlige medhjælpere til at søge ind på pædagoguddannelsen som trainee og ansætter dem som trainee-studerende under deres uddannelse

Kilder til dette afsnit findes i diverse tidlige notater om uddannelse, referater fra styregruppemøder og evalueringer, som kan rekvireres hos Marie Ludvigsen(malu@viauc.dk) og foldere om uddannelsen, som ligger på VIA's hjemmeside.

Attraktiv uddannelse

Intentionen med Pædagoguddannelsen som trainee var: "at gøre studiet attraktivt for en ny gruppe studerende". Denne intension ser ud til at være lykkedes. Flere trainee-studerende udtrykker, at de kun er startet på pædagoguddannelsen, fordi der var en mulighed for at tage uddannelsen som trainee-studerende, begrundet i:

- Det økonomiske perspektiv
- Det læringsmæssige perspektiv
- Andre perspektiver

Det økonomiske perspektiv:

"Vi har en mulighed for at få det til at hænge økonomisk sammen". (mandlig studerende på bosted for mennesker med nedsat funktionsevne)

For flere studerende er ansættelsen som trainee en økonomiske forudsætning for at kunne studere. De ville ikke være startet, hvis det ikke var fordi, at de var garanteret en fast løn under studiet.

Det læringsmæssige perspektiv:

"Jeg kunne ikke tænke mig at gøre det på den ordinære. Det kunne jeg simpelthen ikke. For sådan en som mig, som godt kan brække mig over at sidde på en stol i et klasseværelse. Jeg var aldrig kommet i gang, hvis det skulle havde været på den ordinære". (Kvindelig studerende i SFO)

Flere studerende giver udtryk for, at de har valgt pædagoguddannelsen som trainee ud fra et læringsperspektiv. Det er ud fra begrundelser som, at de er praktikere og lærer bedst i praksis, at de ellers var bange for at blive skoletrætte eller at de har svært ved at sidde stille på en stol og studere.

For studerende, som er praksisstærke og har det svært med at studere, kan trainee være en måde at fastholde dem på studiet og få dem til at gennemføre studiet på trods af ods. Det at hver uge komme ud i praksis og få succesoplevelser med at fungere godt med brugergruppen, er med til, at de ikke ryger helt ned med flaget over al akademisering på uddannelsen.

Andre studerende udtrykker, at de har meget nemmere ved at huske teorierne, hvis de får prøvet dem af med det samme. Det vil sige, at for dem er trainee-struktureringen med vekselvirkningen mellem uddannelsen og trainee-institutionen hver uge med til at optimere deres læring.

”Når man går i skole og er i ude trainee, så synes jeg, at det er ganske meningsfuldt. Der synes jeg, at der er god vekselvirkning. For mit vedkommende, når jeg bare er i praktik, så kan jeg godt glemme, at jeg er studerende, så tænker jeg sgu ikke over teorierne osv. Osv. Men når vi er i skole og arbejder samtidigt, så når jeg er i skole, så kan jeg få reflekteret over, hvad jeg har gået og lavet ude på arbejde og når jeg går på arbejde, så kan jeg få reflekteret over, hvad jeg har lavet i skolen og få prøvet nogle af teorier af, som vi er blevet præsenteret for. Så jeg synes, at det er rigtig irriterende at være i praktik”. (Mandlig studerende i dagtilbud)

Andre perspektiver

Der er studerende, som er på trainee-holdene, som foretrækker strukturen med tre dage på uddannelse og to dage, fordi den faste ugentlige struktur hjælper dem til at strukturere deres studie. De vælger oftest ikke at være ansat i en trainee-institution. Det er studerende, som har store private udfordringer og for hvem, at det kan være svært at få hverdagen til at hænge sammen, hvis de er væk hjemmefra alle uges fem dage. Det kan f.eks. være fordi de:

- er svage bogligt og har brug for lang tid til at skrive, læse og forstå
- selv har nogle fysiske eller psykiske sygdomme
- er enlige mødre uden ressourcer og netværk

At trainee-strukturen kan være med til at fastholde studerende, som på grund af deres vilkår ellers måske havde været nødt til at droppe ud af studiet, er ikke et perspektiv, der har ikke været tænkt ind i intensio-nerne med uddannelsen som trainee fra starten. Dette er dog et vigtigt uddannelsespolitisk perspektiv, at hvis regeringen vil have, at nogle af de 80.000 unge arbejdsløse skal tage en uddannelse, så er uddannelserne og SU-systemet, også nødt til at skabe rammer, så de også kan rumme studerende, som af den ene eller anden grund ikke magter et fuldtidsstudium.

Og så er der de studerende som siger: Hvis man kan tage en uddannelse på 3 dage, hvorfor så tage den på 5?

Styregruppens intension om at gøre studiet attraktivt for en ny gruppe studerende ser ud til at være lykkedes, da flere studerende giver udtryk for, at de primært har søgt pædagoguddannelsen, fordi de kunne tage den som trainee.

Sammenhæng

Intentionen med pædagoguddannelsen som trainee var at:

Knytte arbejdspladser og uddannelsessteder tættere sammen

Give mulighed for at kombinere arbejde og uddannelse

Disse intentioner er tænkt ind i struktureringen af uddannelsen som en vekseluddannelse. Modellen med tre dage på uddannelsesstedet og to dage i trainee-institutionen giver de studerende mulighed for at kombinere studierelevant arbejde og uddannelse. De trainee-studerende, traineevejlederens rolle og kurserne for trainee-vejlederne er med til at knytte trainee-arbejdspladserne og uddannelsesstedet i Horsens tættere sammen. Denne sammenknytning kan dog udnyttes mere.

I en rapport fra TMC lavet på vegne af undervisningsministeriet i 2010 står der:

”Betydningen af samspillet mellem den teoretiske undervisning og praktik er et velkendt tema i erhvervs- og professionsuddannelserne. Sigtet med samspillet er, at de studerendes kompetencer udvikles gennem en synergieffekt mellem færdigheder, der erhverves gennem den teoretiske uddannelse, og de færdigheder, som kontakten med praksis kan bidrage med.

Der er imidlertid erfaringer for, at det efter de studerendes opfattelse ikke i tilstrækkelig grad lykkes at skabe den ønskede sammenhæng mellem den teoretiske og den praktiske del af uddannelserne. Senest er det dokumenteret i AKF’s undersøgelse ”professionsbacheloruddannelserne – de studerendes vurdering og motivation for at gennemføre”. (Elvang & Stentoft, 2010)

Når de trainee-studerende blev spurgt i fokusgruppeinterviewet om sammenhængen mellem uddannelsesstedet og arbejdsstedet, svarer de, at sammenhængen:

- **er i strukturen:** ”det skaber i sig selv en sammenhæng med vekselvirkning to dage og tre dage”.
- **opstår i vejledning:** Når jeg har haft noget på skolen, som jeg ikke kan sætte i sammenhæng, så hjælper min vejleder mig med at koble det på noget”.
- **skabes ved afprøvning i praksis med dagen efter:** ”Jeg har nemmere ved at huske teorier, hvis jeg kan prøve det af med det samme”.

”Nu arbejder jeg med udviklingshæmmede, hvor man i begyndelsen sad og tænkte det kan man jo ikke flette sammen. Men det kan jo så, når man kan koble det direkte hver uge, så kan man jo arbejde med det. De der fortællertimer, vi havde, så gik jeg direkte ud og begyndte at læse Ole Lund Kirkegård højt derude. Hvis der går et halvt år inden man skal i praktik, så kan det være svært hvordan jeg springer ud i det i en ny institution. Det at man hele tiden kan trække på det man lige har haft eller afprøve det skaber en god forbindelse”. (Mandlig studerende på bosted for mennesker med nedsat funktionsevne)

Ifølge de studerendes svar tyder det på, struktureringen af pædagoguddannelsen som trainee med tre dage på uddannelsen og to dage i trainee-institutionerne er med til at skabe en meningsfuld sammenhæng for de studerende. Det peger i retning af, at pædagoguddannelsen som trainee kan være en lovende strategi til at kvalificere forholdet mellem uddannelse og profession.

”Det er ligesom, hvis man skal tage kørekort. Man skal ud og køre bil for at lære det. Så kan man ikke vente tre år før man kan komme ud at køre, så har man glemt det”. (Kvindelig studerende på specialskole)

Medarbejder og studerende

En trainee-studerende er både medarbejder og studerende i trainee-institutionen på samme tid. Det er der både fordele og ulemper ved.

På pædagoguddannelsen som trainee er der lagt op til, at de studerende skal tage deres 1. praktik i deres trainee-institution og at mindst en af de to lønnede praktikker skal være indenfor et andet pædagogisk område end trainee-institutionen for at sikre en bredde i uddannelsen. Dvs. at den ene lønnede praktik også kan være i trainee-institutionen. Det er anbefalelsesværdigt, at den trainee-studerende i deres praktik i trainee-institutionen er placeret i en anden afdeling, hvis det er muligt. Både for at sikre en vis bredde i den studerendes uddannelse og for at det er lettere i andre omgivelser at blive opfattet som studerende og at opfatte sig selv som studerende fremfor medhjælper.

Udfordringer i praktik

Der er flere udfordringer både for trainee-institutionen og for den trainee-studerende, når en medarbejder pludselig bliver studerende på arbejdspladsen.

Forhåndsgodkendt i praktikken

Når en trainee-studerende er i praktik i sin trainee-institution, er vedkommende så næsten godkendt på forhånd i kraft af sin ansættelse som trainee?

Næsten halvdelen af de trainee-studerende har arbejdet på deres trainee-institution inden de blev trainee-studerende. Flere af dem er blevet opfordret til at søge pædagoguddannelsen som trainee af deres leder, som vælger at støtte deres uddannelse ved at have dem ansat i 3 ½ år som trainee-studerende og betale for trainee-vejledning mv.

Dilemmaet i dette er, at det i praktikperioden kan se ud som om, at den studerende nærmest er forhåndsgodkendt. Den studerende er ansat, også efter praktikken. Målene for praktikken får mindre betydning. Nogle trainee-institutioner tager det ikke så nøje om den studerende lige når alle målene, for de kan jo bare nå det efter praktikken, og nogle trainee-studerende synes, at de har vigtigere arbejdsopgaver end faglige kompetencemål.

Som vejleder kan det også være svært at være betænkelig ved at godkende en ”kollega” gennem flere år, som man er praktikvejleder for og som man måske også er venner med.

Svært at være trainee-studerende i praktik

Flere trainee-studerende oplever, at de absolut ikke er studerende, når de er i praktik i deres trainee-institutionen. At gå fra at være medarbejder til at være studerende i 1. praktik kræver en meget bevidst indsats både fra trainee-institutionens ledelse, kollegaer og fra den studerende selv. Den studerende skal i 1. praktik holde op med at være medarbejder og i stedet for være studerende, der skal distancere sig ved at sætte sig ned og lave observationer, være med som ekstra hånd og begynde at reflektere over og undre sig over egen og praktikstedets praksis, som de selv er en del af.

Målformulering i 1. praktik

Som tidligere kendt medarbejder i en trainee-institution kan det være svært at sætte sig mål for praktikken. Mange af de mål som vil være oplagt som ny studerende i 1. praktik, som f.eks. at lære brugergruppen, forældre og kollegaer at kende og indgå i den daglige pædagogiske praksis, bliver for nemme for en trainee-studerende. Det betyder, at nogle af de mål som en trainee-studerende sætter sig i 1. praktik er højere end for en ordinær studerende i 1. praktik.

En trainee-studerende startede som trainee på en specialskole, hvor hun ikke før havde været ansat. I den 1. praktik mente trainee-institutionen, at hun ikke behøvede at lave en pædagogisk proces, da hun først langsomt skulle opbygge en relation til børnene, hvoraf mange havde sociale og emotionelle problemer. De mente, at hun skulle nok nå at lave pædagogiske processer gennem de 3 ½ år. I stedet for blev hun inviteret ind som et fulgyldigt medlem af praksisfællesskabet (Lave & Wenger, 2003) og kom med til visitationssamtaler mv. Møder som ordinære studerende i 1. praktik aldrig ville komme med til. Trainee-institutionen betragtede den studerende som en medarbejder, som de satsede på fremover. Det betyder, at trainee-studerende kan sætte sig nogle andre og mere langsigtede mål i en målformulering i 1. praktik end ordinære studerende.

Specielt i forhold til mennesker med sociale og emotionelle problemer kan det være problematisk for målgruppen, at en ny studerende starter en pædagogisk relationsproces op i 1. praktik for derefter at stoppe i institutionen.

”De kan godt se, de har jo lige oplevet den sidste studerende, der forsvandt. De prøver jo de første fire måneder at holde personen på afstand, også giver de op til sidst, så er der en måned, hvor det er helt fedt at være studerende derude eller halv anden, og så bliver der en meget træls afslutning, hvor der er nogen der har behov for at vende det til vrede med udadreagerende adfærd. Det er jo noget vi forbereder de andre studerende på, for jeg forsvinder jo ikke derfra. Men der bliver faktisk 14 dage, hvor man kan være udsat for næsten overgreb, fordi det er meget nemmere at være sur på en person, som man holder af, når de forsvinder end det er at være venner med. Det er meget nemmere at så blive sur – han er bare en idiot, nar. Det er meget nemmere end at være ked af det og savne og miste. Så det er en måde at udtrykke deres følelser på, som man kan sige som studerende er det et meget svært hus at være studerende i. Det har jeg slet ikke oplevet”. (Mandlig studerende på opholdssted)

Med en trainee-studerende i praktik er det ikke problematisk for målgruppen på samme måde, da de efter praktikken forsætter relationen og følger op på processen i trainee-ansættelsen. Dette er et vigtigt etisk aspekt set fra sårbare målgruppers perspektiv. Pædagoguddannelsen som trainee er derfor oplagt for pædagogiske institutioner der retter sig mod målgrupper med mennesker med nedsat funktionsevne og mennesker med sociale og emotionelle problemer, da samme studerende er tilknyttet institutionen gennem flere år.

Avancerede mål i lønnet praktik

Når de studerende kommer i lønnet praktik i deres trainee-institution, så kender de institutionen rigtig godt og flere sætter sig nogle meget avancerede mål.

En studerende som var trainee på et opholdssted havde et mål i 2. praktik om at blive primærperson for en af de unge, hvor han skulle have udviklingssamtaler med den unge, lave statusrapport, holde statusmøder med sagsbehandler og pårørende mv. Hans vejleder i praktikken skrev i 2/3 vurderingen:

”at den studerende har formået at udfordre sig selv og huset på et langt højere og professionelt plan end det traditionelt er forventet i forhold til studerende i 2. praktikperiode. I forhold til varetagelsen af den primære pædagogrolle har den studerende ageret langt tættere på en erfaren og rutineret pædagog end en studerende i 2. praktikperiode.” Hans evner som primær pædagog rækker langt over den rolle og forventning, der er til selv uddannede pædagoger med års erfaring”. (2/3 praktikvurdering maj 2011)

Denne studerendes forhåndskundskab til målgruppen og trainee-institutionen har givet den studerende mulighed for at udfordre sig selv i praktikken på et langt højere niveau end en ordinær studerende og meget tættere på aftagerfeltets krav. Dette kan muligvis imødekomme noget af den kritik af uddannelsen, som kommer fra aftagerfeltet.

”Endvidere har det fra aftagerside været fremført, at uddannelserne ikke i tilstrækkeligt omfang rustede de færdiguddannede til at honorere de krav, udøvelsen af arbejdet på deres ansættelsesområde stiller”.(Elvang & Stentoft, 2010)

Det er godt, at den studerende i ovenstående eksempel får skriftlige færdigheder, der er rettet mod aftagerfeltets behov ved at skrive en statusrapport. Men dilemmaet er, at uddannelsesstedets krav til skriftlighed bliver mere meningsløst for den studerende og dermed nedprioriteret med mindre vi som uddannelsessted bliver bedre til at bruge aftagerfeltets egne genrer.

Andersen & Weber (2009) foreslår, at vi må sprænge de traditionelle skriftlige rammer i uddannelse og bruge arbejdspladsens egne genrer.

Hvordan kan vi som uddannelsessted være mere fleksibel i forhold til aftagerfeltets skriftlige genrer?

Da pædagoguddannelsen som trainee startede var et af de kritiske spørgsmål, om dette nu var en slags discount-uddannelse, som man kunne tage på tre dage om ugen. Denne kritik viser sig at være helt uberettiget, da de trainee-studerende i mange tilfælde sætter sig meget mere avancerede mål i praktikken i trainee-institutioner end ordinære studerende kan.

Andre krav til trainee-studerende i praktik?

Det kan være svært som trainee-studerende i praktik i trainee-institutionen at opnå de samme goder, som nye studerende får, der ikke har kendskab til området, som f.eks. arbejdstid til at lave målformulering, skrive logbog, lave dokumentation og tværprofessionel opgave mv. Flere trainee-studerende må også kæmpe for overhovedet at få vejledning.

”Når de får en ordinær studerende i praktik, så har de bare et fuldstændigt fast program, som de sætter i værk, så hvad Søren skulle de stille op med sådan en trainee-studerende, som kender det fast program ud og ind”. (Kvindelig studerende på bosted for mennesker med nedsat funktionsevne)

Måske skal der være nogen særlige krav og forventninger til trainee-studerende, der er i praktik i deres trainee-institution, så der er progressionsmuligheder for den studerende?

Andre studerende oplever, at de har meget ansvar og at der bliver sat store krav til dem, når de er i praktik i deres trainee-institution

"Jeg har rigeligt med ansvar og også mere end man bør som studerende. Men det kan man jo også bare vende til noget positivt. Jeg tager det som en cadeau. Så bliver man nødt til at se lidt stort på nogen af de ting, som man måske skulle have opfyldt". (Mandlig studerende i dagtilbud)

For denne studerende betyder det store ansvar som fulgyldigt medlem af praksisfællesskabet, at loyaliteten med studiet og opfyldelse af målene kommer i 2. række.

Fordele ved at være i praktik i trainee-institutionen

"Jeg kan se, at nogen af de ting, som min medstuderende har sat i værk, de bliver tabt hurtigt. Hvor jeg kan sagtens være væk og de ting, som jeg har sat i værk, de forsætter bare med fuld respekt. Der er det tydeligt, at man bliver taget mere alvorligt". (Mandlig studerende på opholdssted)

For trainee-studerende i praktik opleves det som en stor fordel at være fulgyldigt medlemskab i trainee-institutionens praksisfællesskab.

"Man føler sig længere fremme. Man ved jo hvor alting er, derfor kan man koncentrere sig om det større. Man stiller selv større krav og institutionen stiller større krav". (Kvindelig studerende i SFO)

Flere af de trainee-studerende oplever, at de er et fulgyldigt medlem af praksisfællesskabet i trainee-institutionen og de føler, at de er længere fremme og lærer hurtigere end andre studerende, som er i praktik i deres trainee-institution. Det kan tyde på, at en trainee-studerende bevægelse fra perifer legitim deltager til fulgyldigt medlem i praksisfællesskabet er en bevægelse i hurtig acceleration.

"Det går hurtigere med at lære noget og det går hurtigere med at omsætte den faglige og teoretiske side til praksis. Den måde vi kan lære noget her, hvor vi kan gå ud og prøve det af. Det virker". (Kvindelig studerende i SFO)

Det kan i fremtiden være interessant at undersøge om de trainee-studerende faktisk er længere fremme og lærer hurtigere, men det har ikke været muligt at nå at undersøge i dette projekt. Spørgsmålet er: Længere fremme med hvad? De har mere praksiserfaring, men er de også længere fremme teoretisk? Et faktum er, at de sammenlagt har større erhvervs erfaring indenfor målgruppen i trainee-institutionen, end ordinære studerende kan opnå gennem tre forskellige praktikker, da de udover praktikkerne har arbejdet mindst tre semestre i trainee-institutionen. De trainee-studerende giver udtryk for, at de som nyuddannede føler sig bedre rustet til aftagerfeltet, da de både har uddannelsen og meget praksiserfaring og de tror, at deres arbejds erfaring indenfor aftagerfeltet vil gøre det lettere at få arbejde, som nyuddannede. Man skal ikke underkende betydningen for de studerende af, at de selv føler, at de er længere fremme og bedre klædt på end ordinære studerende, selvom det ikke er dokumenteret, at det også forholder sig sådan.

Uddannelsespolitiske perspektiver

Under fokusgruppeinterviewet med fem trainee-studerende, som var i 2. praktik i deres trainee-institution kom der et forslag om at droppe 3. praktik. De ved ikke, hvad de skal lave, som de ikke allerede laver nu. De

mener, at når man er trainee, så behøver man ikke praktikerne, for så har man løbende prøvet tingene af i trainee-perioderne.

Direktør for VIA UC Harald Mikkelsen udtaler i et Internt nyhedsbrev i VIA fra okt. 2011, at VIA principielt siger ja til den nye minister, Morten Østergårds, forslag om tre semestre pr. studieår. Hvis det skal realiseres, kan trainee-uddannelser være et svar på det? At man f.eks. spreder de lønnende praktikker som to dage over hver uge i stedet for at være ansat som trainee?

Eller kan man lave en blanding af pædagoguddannelsen som trainee-og merit og tage det bedste fra begge uddannelser. Dvs. at de studerende får merit for deres erhvervs erfaring i trainee-institutionen inden uddannelsen, så de dermed får merit for den 3. praktikperiode og samtidigt skaber et forhold mellem trainee-institutionen og uddannelsen, så der veksles mellem de to læringsrum i en to/tre model under uddannelse med en trainee-vejleder koblet til undervejs for at kvalificere læringskvaliteten.

Fra at være kritiseret for at være en discount-uddannelse, så peger tendensen mod at trainee-uddannelsen også kunne ses som en eliteuddannelse, hvor studerende med erhvervs-kvalifikationer kan tage et særligt tilrettelagt accelereret uddannelsesforløb. Dette kan rejses som et uddannelsespolitisk spørgsmål om, hvordan man laver uddannelser.

At trække studenterkortet

Hvordan bliver man pludselig studerende på sin arbejdsplads? En mandlig trainee-studerende, der var ansat som trainee på et opholdssted, hvor han havde arbejdet en del år, fortalte til målfastlæggelsesmødet 2½ uge efter 1. praktik var startet:

"Der er ikke gået så godt med at blive studerende i starten. Det var først da jeg fik en ny studerende, som er i 3. praktik, som føl. Det var lidt mærkeligt, at hun som var meget længere i uddannelsen end mig, skulle være mit føl. Men så begyndte hun at spørge ind til vores pædagogik og undre sig over nogle ting, også gik der et lys op for mig: ja selvfølgelig, hvorfor gør vi egentlig sådan? Det er det som det vil sige, at være studerende". (Mandlig studerende på opholdssted)

Det er en svær overgang både for den trainee-studerende, for kollegaer, for ledelsen og for brugergruppen, at en medarbejder pludselig skal blive en studerende, der skal undre sig i vante omgivelser. De opgaver som uddannelsesstedet stiller, kan hjælpe medarbejderen til at blive studerende, som f.eks. i praktikken at skulle lave målformulering, iagttagelser, dokumentation mv.

Nogle af de opgaver som bliver stillet af uddannelsen, som f.eks. organisationsanalyse og tværprofessionel opgave giver mulighed for, at den studerende kan blive reflekterende praktiker, der kan forholde sig mere distanceret og undrende til den kendte pædagogiske praksis.

De trainee-studerende på det første trainee-hold har valgt at kalde den position: **at trække studenterkortet**. "Man har lov til at undre sig. Fordi man er studerende, så kan man bare trække studenterkortet". Det betyder, at de trainee-studerende et øjeblik kan stille sig udenfor deres medarbejder/kollegarolle og sige, at når jeg nu kommer med den her kritik, så gør jeg kun fordi, at jeg er studerende. Flere giver udtryk for, at de ikke ville være så langt fremme i skoene, hvis de stadigvæk var almindelig ansat.

"Jeg har meget understreget, når jeg stiller mine spørgsmål, at nu er jeg studerende, fordi jeg er godt klar over, at gjorde jeg det, som almindelig medarbejder, så ville de tage det som en kæmpe kritik af deres arbejde". (Kvindelig studerende på bosted)

En anden trainee-studerende beskriver det som: *"at Jeg er blevet kaldt en gave af min leder, fordi jeg har et gratis kort. For der er ikke nogen, der tør sige sådan noget ellers, når lederen er der"* (Mandlig studerende på opholdssted).

Man må altså godt sige noget, men man skal passe på, at man ikke kommer til at træde nogle kollegaer over tærne, så man bagefter skal hen og *"Ae nogen på ryggen bagefter"*. (Kvindelig studerende på bosted)

"Den største udfordring for ledelsen er at have en som studerende, som agerer både kollega og ansat".(Kvindelig studerende på bosted)

Det virker som om, at trainee-studerende har en slags 3. position i trainee-institutionen. De er ansat og kender derfor institutionen rigtig godt, men de er samtidig også studerende, som kan tillade sig at undre sig. Spørgsmålet er, hvordan de trainee-studerende og trainee-institutionerne tackler denne tredje position og om uddannelsesstedet klæder de studerende og vejlederne godt nok på til at tackle det?

At argumentere fagligt

Ud over at de studerende undrer sig og stiller kritiske spørgsmål, så oplever de også at de gennem uddannelsen bliver bedre til fagligt at begrunde og argumentere.

"Det har gjort meget at komme væk tre dage om ugen. Jeg tror, at for mig har det været rigtig godt at komme ind på skolen og få noget teori. Jeg kan mærke, at jeg bruger det mere i min hverdag, når jeg har den der vekselvirkning. Jeg synes, at når jeg diskuterer nogen ting eller stiller spørgsmålstegn ved nogen ting deroppe, så har jeg overvejet min egen faglige argumentation inden. Hvis jeg bare var forsat arbejdet uden at få teorien med, så ville jeg blive lullet ind i sådan en gængs rutine, hvor man lidt glemmer, hvad man har lært og glemmer teoretikerne. Fordi det er ved diskussionerne at man skal bruge det". (Kvindelig studerende på bosted)

Samme studerende vælger også at tage en beslutning om ikke at give en beboer beroligende medicin inden kateterskift på trods af at dette står i beboerens handleplan. Dette medfører efterfølgende en større konflikt med beboerens kontaktperson, som har lavet handleplanen. Den studerende holder fast i sin beslutning og argumenterer med, at det står i bostedets procedureholdning, at beroligende medicin er sidste løsning, så hun kan ikke forstå, at der må stå i handleplanen, at beboeren fast skal have beroligende medicin. Hun foreslår den vrede kollega, at problemet må tages op på et andet niveau. Hun fortæller: *"jeg tager nogle beslutninger ud fra beboerens bedste, men det var ikke en beslutning som jeg havde taget, hvis jeg havde været fem måneder et helt nyt sted"*. (Kvindelig studerende på bosted)

Den studerende beskriver, at hun gennem vekselvirkningen bliver bedre til at fagligt argumentere i praksis. Det nærmer sig det begreb som Andersen & Weber (2009) kalder at tænke teoretisk. Andersen og Weber (2009) gør op med den gamle traditionelle tænkning, at teori er handleanvisende for praksis. De mener i stedet, at uddannelse og praksis har hver deres vidensformer, der kan supplere hinanden og at målet er, at de studerende skal lære at tænke analytisk og teoretisk og være nysgerrig overfor begrundelse.

De trainee-studerende øver sig i kraft af deres trainee-ansættelse løbende gennem uddannelsen til at blive reflekterende praktikere, der tør være kritiske og undre sig, der er i stand til at analysere og argumentere fagligt begrundet, som bruger deres dømmekraft og tør blive upopulære, når de kæmper målgruppens sag.

Trainee-vejledning

En trainee-vejleder er vejlederen for den trainee-studerende i trainee-institutionen. Forholdet kan strække sig over alle 3 ½ år, som den studerende kan være tilknyttet trainee-institutionen. Pædagoguddannelsen i Horsens anbefaler, at de trainee-studerende i trainee-perioderne på 2., 4. + 5. semester har 1-2 timers vejledning hver anden uge med en trainee-vejleder i trainee-institutionen. Trainee-vejledningen er bindeledet mellem de to læringsrum på henholdsvis uddannelsesstedet og på arbejdsstedet og den kan være med til at optimere den studerendes refleksion og læring.

”Det er en anden rolle, som jeg får. I starten der forberedte jeg mig ligesom, når jeg er praktikvejleder, men når jeg så kom hjem, så kunne jeg se, at det nåede vi ikke. Så måtte jeg jo indse, at det var noget andet der skulle til”. (Trainee-vejleder)

Rollen som trainee-vejleder er en ny og anderledes vejlederrolle. For det første kan rollen som trainee-vejleder strække sig over en meget lang periode og for det andet er der ingen formelle krav i bekendtgørelsen om faglige kompetence mål, CKFé-re og læringsmål, som der er i praktikperioderne. Vejlederen har ikke en magtfunktion, hvor vedkommende skal vurdere om den studerende skal bestå sin praktik eller ej. Det betyder, at trainee-vejledningen er et magtfrit frirum, hvor vejledere og studerende i princippet er ligeværdige.

”Man står i ingenmandsland, men man står også i et fantastisk rum, hvor den studerende kan få lov til at blomstre. Praktikken er målene og trainee-perioden er den personlige udvikling. Det er mere flydende vejledning. Jeg er mere en samtalepartner. Jeg har måttet lære at sidde på hænderne og have store øre. Jeg har fundet ud af, hvor stor betydning, at refleksionsrummet har. Det har givet en anden vinkel. Tid til fordybelse og relation”. (Trainee-vejleder)

For at kvalificere trainee-vejledningen, så har pædagoguddannelsen i Horsens valgt at tilbyde trainee-vejlederne kurser løbende for at opkvalificere dem til rollen som trainee-vejleder. De får tilbudt tre dages kursus på det 1. semester og derefter ½ dags kursus hvert semester. Da rollen som trainee-vejleder er relativ ny, så er kurset inspireret af metoder og teorier om bl.a. transfer, mentor, mesterlære, sidemandsoplæring, koblingspunkter, praksisfællesskaber mv. Ud fra erfaringer og evalueringer med trainee-vejlederne udvikles og justeres indholdet på kurserne løbende.

I foråret 2012 er planen, at Pædagoguddannelsen i Horsens udarbejder undervisningsmaterialet til et elektronisk ”notat” til trainee-vejledere. Notatet skal indeholde essensen af denne rapport + forslag til indhold til forventningsafstemning i trainee-institutionen og mellem trainee-vejleder og studerende, afklaring af trainee-vejlederrollen og indhold i trainee-perioderne, som f.eks. pejlemærker, praktik/”trainee” dokument som den røde tråd og coachende spørgeteknikker mv.

Trainee-didaktik

Skal man som underviser på trainee-holdene bruge en særlig trainee-didaktik?

Lene Tanggård har et begreb "koblingspunkter". Det skal forstås som "at binde og knytte sammen". Fokus er på den enkeltes sammenvævning af deltagelse i betydningsfulde kontekster i hverdagen (Tanggaard). Tanggaard beskriver svendeprøven, som et godt eksempel på et koblingspunkt. Svendeprøven er et symbol på fælles ejerskab af en uddannelsesopgave på tværs af skole og praktik (Tanggaard). Ifølge Tanggaard peger forskere på, at det er nødvendigt med et aktivt samarbejde mellem skole og virksomhed.

På trainee-uddannelsen er der allerede i forbindelse med praktikken en del koblingspunkter, som målformulering, målfastlæggelsesmøder, studiedage, 2/3 møder mv.

Men spørgsmålet er om det var muligt at skabe flere specifikke trainee-koblingspunkter i trainee-perioderne, som f.eks. analysesløjfen, organisationsanalyse, valgfag, billedbogsproduktion, udviklingsprojekt, bachelor mv.

Tanggaard har undersøgt erhvervsuddannelserne som en vekselluddannelse. Hun kommer frem til, at eleverne har en tendens til at identificere sig mest med deres praktiksted, da de hele tiden kan se en mening med det, som de laver der. Det der foregår på skolen er mere abstrakt og det betyder, at de har en tendens til at se skolen som et modbillede på praktikken og afkoble sig skolen.

Denne identifikation med praksis ses også hos nogle af de trainee-studerende. De har deres loyalitet og deres hjerte på trainee-institutionen. Da de trainee-studerende er meget ophængt, fordi de skal klare et fuldtidsstudium på tre dage om ugen + evt. familieliv, så vælger de nogle gange engagementet på studiet fra. Det er en stor didaktisk udfordring for de medstuderende og for underviserne.

"Jeg er meget praktiker, så derfor kommer studiet i anden række". (Mandlig studerende i dagtilbud)

Det ville styrke pædagoguddannelsen som trainee i Horsens, hvis der blev koblet et særligt trainee-underviserteam til holdene, som i samarbejde med trainee-studerende og trainee-institutioner kunne udvikle og implementere meningsfulde koblingspunkter, som f.eks. skriftlige genre fra aftagerfeltet, supervision i forhold til den tredje position, sparring på særlige krav til praktikerne i trainee-institutionen, praktikdokument som trainee-dokument, udnytte den tættere tilknytning til trainee-institutionerne til praksisundersøgelser og vidensindsamling, professionsrette bachelorprojektet og til løbende justering af uddannelsen.

Perspektiver og anbefalinger

Projektets resultater peger på følgende perspektiver og anbefalinger til tiltag:

Praktikdokument

Kan praktikdokumentet blive en rød tråd for de trainee-studerende gennem deres pædagoguddannelse?

I bekendtgørelsen for pædagoguddannelsen står der i § 15, at den studerende skal udarbejde et praktikdokument og i stk. 3, at den studerende skal vedligeholde praktikdokumentet i samarbejde med praktikstedet. I § 14, stk. 3 står der, at den studerendes praktikdokument skal inddrages i 2/3 samtalen.

Kan praktikdokumentet blive en rød tråd for den trainee-studerende gennem uddannelsen. Dette for at imødekomme, at trainee-studerende og trainee-vejledere oplever, at de mangler fokus i trainee-perioderne med de to dage om ugen på arbejdspladsen, når de ikke har mål som i praktikkerne.

Trainee-underviser-team

Det vil styrke pædagoguddannelsen som trainee, hvis der var et særligt trainee-underviser-team knyttet til holdende.

Da de trainee-studerende har en særlig position i deres trainee-institution som både ansat og studerende, som ind imellem sætter dem i nogle dilemmaer, så kunne det tale for, at man kunne støtte dem ved at have et særligt trainee-underviser-team, som er tilknyttet holdet gennem hele uddannelsen og som har særligt fokus på at guide og supervisere de studerende.

Dette team kunne også sammen med de studerende og trainee-institutionerne skabe nogle meningsfulde koblingspunkter mellem uddannelsessted og arbejdssted, der kan fremme læringen gennem uddannelsen.

Pædagoguddannelsen som trainee kan være med til at knytte arbejdspladser og uddannelsessteder tættere sammen. Denne tilknytning kan styrkes, hvis vi skaber en synergieffekt mellem viden i praksis og viden på uddannelsesstedet. Det kan f.eks. være ligesom lektor Bodil Klausens undersøgelse i trainee-institutionerne om frivillighed, som kvalificerer Bodil Klausen undervisning om frivillighed. Men hvordan kan vi få synergien til at gå fra trainee-institutionerne til uddannelsesstedet?

Læreruddannelse som trainee:

Kunne en ny læreruddannelse som trainee være en måde at rekruttere andre typer af lærerstuderende, fastholde lærerstuderende på læreruddannelsen, undgå "praksischok" og fastholde nyuddannede lærere i professionen?

Projektet viser, at pædagoguddannelsen som trainee gør studiet attraktivt for en ny gruppe af studerende både i forhold til det økonomiske perspektiv og i forhold til et læringsperspektiv. Uddannelsens struktur gør de studerende fortrolige med professionen og hjælper dem at få prøvet deres faglighed af i praksis.

Man må gå ud fra, at trainee-studerende som har taget deres uddannelse delvis i aftagerfeltet og under vejledning fra aftagerfeltet, vil være bedre klædt på til at honorere de krav som ansættelsesområdet stiller. Det vil også være nærliggende at antage, at trainee-studerende, som har en stor praksiserfaring, ikke vil opleve at få et "praksischok", når de er færdiguddannede.

Uddannelsespolitisk perspektiv

Projektet åbner op for flere uddannelsespolitiske perspektiver.

Nogle af de trainee-studerende oplever, at de er længere fremme, når de er i praktik og de kommer med et forslag om at droppe 3. praktik. De mener, at når man er trainee, så behøver man ikke praktikkerne, for så har man løbende prøvet tingene af i trainee-perioderne.

Ville det give mening f.eks. at sprede de lønnende praktikker som to dage over hver uge i stedet for at være ansat som trainee? At tre semestre kan tages på to?

Eller kan man fremover lave en blanding af pædagoguddannelsen som trainee-og merit og tage det bedste fra begge uddannelser. Dvs. at de studerende får merit for deres erhvervserfaring i trainee-institutionen inden uddannelsen, så de dermed får merit for den 3. praktikperiode og samtidigt skaber et forhold mellem trainee-institutionen og uddannelsen, så der veksles mellem de to læringsrum i en to/tre model under uddannelse med en trainee-vejleder koblet til undervejs for at kvalificere læringskvaliteten.

Fra at være kritiseret for at være en discount-uddannelse, så peger tendensen på, at trainee-uddannelsen også kan ses som en eliteuddannelse, hvor studerende med særlige kvalifikationer kan tage et særligt tilrettelagt accelereret forløb. Kan dette skabe en anden uddannelse i fremtiden.

Litteraturliste:

Andersen, Randi & Weber, Kirsten (2009): *Profession og praktik*. Roskilde Universitets Forlag.

Elvang, Birgit og Maria Stentoft Herping(2010): *Ny former for samspil mellem uddannelsesområdet og aftagerfeltet på erhvervsakademi- og professionsbachelorområdet*, Teori og metodecentret

Lave, Jean & Wenger, Etienne(2003): *Situeret læring og andre tekster*. Hans Reitzels Forlag.

Tanggaard, Lene: *Læring og identitet*. Aalborg Universitetsforlag

Wahlgren, Bjarne(2009): *Transfer mellem uddannelsen og arbejde*.

<http://www.uvm.dk/Uddannelser-og-dagtilbud/Uddannelser-til-voksne/Fakta-om-uddannelser-til-voksne>

Aarkrog, Vibe (2010): *Fra teori og praksis – undervisning med fokus på trainee*