

Kortlægning af mentorordninger på CPH West, SOSU C og TEC

Mette Stigaard



Kortlægning af **mentorordninger** på CPH West, SOSU C og TEC

Projektet: Relationer der forpligter -
mentorordninger på erhvervsuddannelser

Notatet er udarbejdet i perioden januar-marts 2010 af Center for Ungdomsforskning (CeFU), Danmarks Pædagogiske Universitetsskole (DPU), Aarhus Universitet (AU) i samarbejde med erhvervsskolerne CPH West – Uddannelsescenter København Vest, SOSUC – Social- og Sundheds-uddannelses Centeret og TEC – Teknisk Erhvervsskole Center.

Forfatter: Videnskabelig assistent Mette Stigaard

Projektleder: Professor Birgitte Simonsen

Center for Ungdomsforskning (CeFU) er et forskningscenter ved Institut for læring, Danmarks Pædagogiske Universitetsskole, Aarhus Universitet. Vi påtager os mange slags opgaver og modtager gerne henvendelser fra alle, der interesserer sig for ungdomsforskning. Hvis det passer ind i vores profil, kan vi igangsætte både smalle målrettede undersøgelser og større undersøgelser af almen interesse.

Indholdsfortegnelse

FORORD	7
GENNEMGÅENDE RESULTATER OG ANBEFALINGER TIL PROJEKTET	9
FULDTIDSMENTORORDNING	13
Fuldtidsmentorordning på TEC	13
Resultater og anbefalinger til fuldtidsmentorordningen	13
DELTIDSMENTORORDNING	17
Voksen til ung- og virksomheds-mentorordning på TEC	17
Lærermentor - voksen til ung mentorordning på CPHWest	17
Resultater og anbefalinger til voksen til ung mentorordning på CPHWest	18
Fritids- og erhvervsmentor - mentor mentee ordning på SOSUC	20
Resultater og anbefalinger til mentor mentee ordninger på SOSUC	20
ELEVMENTORORDNING	23
Buddy-ordningen på TEC	23
Elev til elev på SOSUC	23
Resultater og anbefalinger for elevmentorordning	24
PRAKTIKPLADSMENTORORDNING	27
SÆRLIGE MENTORGRUNDFORLØB	29

Forord

Det følgende notat har til formål at tegne et billede af hvilke mentortiltag, der har været på erhvervsskolerne CPH West, SOSU C og TEC. De tre skoler deltager i projektet "Relationer der forpligter – mentorordninger på erhvervsuddannelser".

Udgangspunktet for notatet er en kortlægning af deltager skolernes forskellige mentorordninger og de involveredes erfaringer med mentorarbejdet. Resultaterne baseres dels på skolernes eget materiale om ordningerne og dels på interviews afholdt i februar og marts 2010 med ledere, koordinatore og mentorer om deres oplevelser og erfaringer med mentorarbejdet. Det skal fremhæves, at elevernes perspektiv på mentorvirksomheden ikke er afdækket i denne del af undersøgelsen.

På baggrund af de interviewedes erfaringer vil notatet give en kort beskrivelse af de dokumenterede mentorordninger og efterfølgende opstille en række resultater i relation til mentorforløbenes effekt i forhold til:

- Arbejdsmetoder
- Belysning af relationsarbejdet
- Vurdering af elevprofilgrupper for den enkelte ordning
- Fastholdelse af eleverne

Afslutningsvis peges der på centrale anbefalinger, der kan være med til at kvalitetssikre det videre arbejde med den enkelte mentorordning.

Den kortlagte viden udgør en oplagt erfaringsbase, som de deltagende skoler kan trække på både i det daglige mentorarbejde og i det videre arbejde med projektet "Relationer der forpligter – mentorordninger på erhvervsuddannelser". Projektets formål er at udvikle og teste mentorvirksomhed, for herved at afdække hvad der kan bidrage til en positiv fastholdelseeffekt. Undersøgelser af mentoring peger på, at arbejdet rummer fordelagtige muligheder for at fastholde udsatte elever i deres uddannelsesforløb. I august 2007 bekendtgjorde undervisningsministeriet da også, at det nu er lovpligtigt at stille kontaktlærere og mentorer til rådighed for elever på erhvervsuddannelserne, i det

omfang det er relevant. Skolerne skal særligt fokusere på udsatte elever, der har brug for ekstra støtte og vejledning for at kunne gennemføre en påbegyndt uddannelse. Der er stadig lang vej, før regeringens mål om at 95 % af en ungdomsårgang skal gennemføre en ungdomsuddannelse er nået. I dag er gennemførselsprocenten mindre end 80 % på landsbasis. Det er en stor men relevant udfordring for erhvervsuddannelserne at fastholde flere elever i uddannelsen. Med nærværende projekt etableres der mulighed for at udvikle mentorordninger og igangsætte initiativer, der kan bidrage til en mere positiv frafaldsprocent.

Gennemgående resultater og anbefalinger til projektet

Mentorskabet er et anerkendelses- og beundringsværdigt arbejde, som helt tydeligt gør en forskel for mange af erhvervsuddannelsernes elever. På tværs af ordningerne lægger mentorerne et stort personligt engagement i relationen til mentee og i bestræbelserne på at få det til at fungere. En mentors opgave er at være den nærværende omsorgsperson og rollemodel, som nogle elever mangler i deres hverdag. Det er kendetegnende for en velfungerende relation mellem den mere erfarne mentor og dennes mentee, at der udfolder sig en praksislæringsproces, som danner grobund for udvikling og refleksion. Hvorvidt mentorarbejdet i sig selv kan øge antallet af elever, der gennemfører en uddannelse, kan der stilles spørgsmålstejn ved. Som mentorerne selv udtrykker det, handler det om skolens samlede indsats. De kan, igennem den tætte relation til eleverne, hjælpe dem til at få positive og trygge oplevelser med skolen, og det kan være med til at give eleverne bedre forudsætninger for at gennemføre uddannelsen.

- Som skitseret er definitionen, af hvad en mentor er, meget bred. Kortlægningen viser, at mentorarbejdet kan tage udgangspunkt i mange forskellige afsæt. Nær-

værende projekt kan være med til at sætte fokus på, hvad en god mentor skal kunne og, lige så vigtigt, ikke skal kunne. Det anbefales, at der arbejdes på at finde et fælles afsæt, for hvad der kræves af mentorerne og for organiseringen af mentorarbejdet. Når den brede definition af mentor og organiseringen af mentorvirksomheden er på plads, er der dog mange måder, hvorpå mentorarbejdet og relationen kan udfolde sig – der kan i nogen udstrækning tilbydes åbne rammer for forholdet mellem mentor og mentee.

- Mentorskabet er på mange måder et komplekst og krævende job, og man vil til tider blive præsenteret for triste og problemfyldte situationer og historier. På tværs af mentorordningerne tegner der sig et billede af, at mentorerne, og andre der er involverede i mentorordningerne, har brug for at kunne mødes i et forum, hvor de kan fortælle hinanden om deres oplevelser og bruge hinanden til at vidensspærre. Ofte kommer behovet til udtryk som et ønske om supervision – begrebet supervision lader dog til at blive brugt som et mere generelt udtryk for at mangle et forum. I forbindelse med nogle mentorordninger er det konkrete metoder til su-

pervision, som mentorerne har brug for, og i andre tilfælde er det nærmere et mentorforum, som efterspørges, hvor arbejdets udfordringer, relevante temaer mv. kan tages op.

En mentor siger:

"I mentorrollen giver du jo noget af dig selv, du giver noget energi ud. Det er i hvert fald det, det handler om for mig, noget med at finde et frirum eller et pusterum eller en måde at få noget inspiration og noget energi tilbage. Og det er det, som vi kan have, hvis vi f.eks. ses i en gruppe, eller hvis der er nogle temadage eller et eller andet..."

Det er derfor vigtigt, at der skabes et grundlag for, at mentorerne kan mødes, dele deres viden, oplevelser, historier, erfaringer og derved kan samle ny energi.

- I forlængelse af ovenstående er det vigtigt, at der tegnes en klarere grænse for, hvad en mentor skal og ikke skal tage sig af. I forbindelse med nærværende projekt anbefales det, at der udformes nogle klare retningslinjer, som henvender sig til de forskellige mentorordninger, for hvor langt mentorerne kan og skal gå. Hvis mentorarbejdet skal blive endnu mere effektivt, og mentorerne skal blive bedre til at sætte grænser i forhold til de opgaver, som de ikke har kompetencer til at tage sig af, skal der iværksættes et større beredskab omkring mentorerne, som kan aflaste dem. De skal ikke opleve, at de står alene med opgaven, og derfor skal der være et samarbejde til en koordinator eller en leder - eller begge dele - som kan overtage ansvaret, hvis en situation med en elev bliver for alvorlig. Lige så vigtigt er det, at skolerne prioriterer, at det skal være let tilgængeligt at henvise mentee videre til anden hjælp, f. eks. psykologhjælp, læsevejledning eller studievejledning. Samtidig kan det anbefales at drage nytte af de gode eksempler med at supplere nogle af ordningerne med fuldtidsfunktioner, som kan aflaste mentorerne ved at tage sig af de tunge og mere tidskrævende opgaver.
- Flere af mentorordningerne har store problemer pga. organiseringen af mentorarbejdet. Det anbefales,

at der i nærværende projekt sættes fokus på mentorarbejdet i bredere forstand og de organisatoriske udfordringer. Der skal, som nævnt, ikke fastlægges en struktur for alt, men nogle grundlæggende elementer skal være på plads. Vigtige eksempler kan være at etablere en kommunikationsstrategi mellem de involverede parter, herunder også ledelsen. Mentorarbejdet skal ikke udgøres af enkeltpersoner men af et team, som består af mentorer, en eller flere mentorkoordinatorer, den daglige ledelse og evt. andre involverede parter. Teamet skal jævnligt holde møder, og der skal være en struktur, for hvordan visiteringen og matchningsprocessen foregår. Der skal informeres om mentorordningen, og mentorerne skal så vidt muligt være synlige på skolen. I bund og grund handler det om at sikre et vel-fungerende mentorarbejde, hvor ressourcerne anvendes bedst muligt, og hvor ingen elever "tabes på gulvet".

- Mentorarbejdet kan ikke erstatte en god lærer-elev relation. Eller sagt omvendt, mentorarbejdet skal også så vidt muligt være en del af lærernes hverdag – den daglige omsorg og støtte til eleverne fra lærerne er vigtig. Dette pointeres af en mentor, idet hun henviser til sin rolle som underviser:

"Altså, hvis det er, at du ikke har en relation til dem, så kan du få lov til at stå og snakke oppe ved den tavle, uden at der er nogen, der hører efter – man bliver så ensom deroppe."

- Der tegner sig et tydeligt mønster på tværs af de dokumenterede mentorordninger, som viser, at matchet mellem mentor og mentee er altafgørende. Det er vigtigt at anerkende, at forskellige mentees har brug for forskellige mentorer. I nærværende projekt anbefales det at sætte fokus på mangfoldighed. Hvis projektet skal rumme en bredere elevgruppe og sikre mere effektive resultater, skal mentorordningerne imødekomme muligheden for, at en elev kan få lige præcis den mentor, som matcher ham eller hende bedst. Kortlægningen har tilvejebragt en mulighed for at se på tværs af mentorordningerne, og dette skaber et oplagt grundlag for i nærværende projekt at arbejde med at kombinere de forskellige mentorordninger. En type ordning (fuldtidsmentorordningen, deltidsmentorordningen,

elevmentorordningen, praktikmentorordningen og grundforløbsmentorordningen) på en skole er ikke nødvendigvis nok, hvis man skal rumme mangfoldigheden og imødekomme elevernes forskellige behov. Det anbefales derfor, at man kan have flere funktioner i samme ordning eller have flere sideløbende ordninger, som kombinerer hinanden. Når forskellige funktioner kombineres, eller forskellige ordninger supplerer hinanden, er det dog vigtigt at koordinere arbejdet, så der skabes synergi mellem dem.

Fuldtidsmentorordning

Fuldtidsmentorordningen defineres som en ordning, hvor skolen har ansat en eller flere personer, som kun beskæftiger sig med mentorarbejde primært i stillinger a 37 timer per uge. Betegnelsen refererer altså hovedsageligt til den ekstra tid og fleksibilitet, som ligger i arbejdet set i forhold til nogle af de andre mentorordninger, der vil blive nævnt.

Fuldtidsmentorordning på TEC

Der er fire fuldtidsmentorer på TEC fordelt på fem forskellige adresser. Ordningen blev implementeret i 2008 og eksisterer stadig. Den tilbydes til udsatte elever under den indledende vejledersamtale. Andre opfanges under uddannelsesforløbet eller henvender sig på eget initiativ til mentor. Mentorerne planlægger selv deres arbejdstid og har mulighed for at afhjælpe eleverne i situationer uden for skolen, der involverer eksterne myndigheder og institutioner. Der er stillet et rum og en mobiltelefon til rådighed for hver mentor, og eleverne kan i princippet få fat i skolens fuldtidsmentor 24 timer i døgnet. Mentorerne fortæller, at hver dag er forskellig, og at arbejdsdagen ikke slutter på et bestemt tidspunkt.

Resultater og anbefalinger til fuldtidsmentorordningen

Arbejdsmetoder:

Fuldtidsmentorerne har gode erfaringer med de forholdsvis åbne rammer, som de arbejder inden for, både i forhold til hvad mentorrollen skal indebære og i forhold til den daglige organisering af arbejdet. På den måde er der rummelighed til at fokusere på elevernes individuelle behov og plads til de uforudsigelige situationer, som kan opstå.

Mentorernes arbejde består bl.a. i at afholde samtaler med de elever, der har brug for det. Samtidig er mentors rum tænkt som et sted, hvor elever kan tage en "time out". Alle mentorerne, dog i forskellig udstrækning, vælger også at gå rundt på skolen, opsøge eleverne, snakke med dem og evt. spørge til, hvordan de har det. At mentorressourcen i princippet altid er tilgængelig, og at mentorerne samtidig gør meget ud af at synliggøre sig selv, er en klar styrke ved fuldtidsmentorfunktionen.

Mentorerne arbejder meget professionelt og har gode oplevelser med at få samarbejdet med de øvrige funktioner på og uden for skolen til at fungere. Når de løse strukturer virker, handler det nok i bund og grund om, at der kun er én mentor på hver adresse til at bevare overblikket og styre kommunikationen til de øvrige medarbejdere. Der kan dog være en risiko for at placere mentorordningen i en skrøbelig position i det tilfælde, at mentoren ikke længere kan varetage sin funktion. Det vurderes, at der kan blive behov for mere fastlagte strukturer både for at sikre muligheden for at kunne overdrage ordningen fra en person til en anden og i tilfælde af, at ordningen skal udvides.

På grund af afstanden mellem TEC's adresser, har mentorerne ikke erfaring med at samarbejde i det daglige. På nuværende tidspunkt mødes de med deres daglige leder én time om måneden. Der arbejdes allerede på, at møderne bliver længere med mulighed for temadage og supervision.

Elevprofilgrupper for fuldtidsmentorordningen og relationsarbejde:

Der er store kulturelle forskelle, på de uddannelser fuldtidsmentorerne er tilknyttet i forhold til køn, etnicitet og hvilke problemer, eleverne typisk har. Elever der har brug for en mentor spænder lige fra dem, der bare har brug for en voksen at snakke med til dem med svære faglige, personlige, psykiske eller sociale problemer. Fuldtidsmentorerne har gode erfaringer med at rumme det brede spektrum af elever, som opsøger dem. De fortæller, at de har tiden til at gå i dybden, med de ting der opstår, og at de i langt de fleste tilfælde har mulighed for at henvise videre, hvis de står med et problem, de ikke selv kan klare.

En ressource ved fuldtidsmentorordningen er imidlertid også, at den ikke kun henvender sig bredt, men at der samtidig er mulighed for at lave en målrettet indsats i forhold til udvalgte profilgrupper, som har brug for ekstra støtte. En mentor fortæller om en stor gruppe ensomme elever, som har fået mulighed for at mødes om eftermiddagen i et hyggeligt rum. En anden fortæller om en vellykket indsats overfor en gruppe elever med meget højt fravær.

Det er deres erfaring, at de elever som er sværest at hjælpe er dem, som ikke vil uddannelsen. Mentorernes tilgang til at kunne klare alt er prisværdig, men der skal samtidig bakkes op omkring, at det er til en vis grænse. Muligheden for at henvise eleverne til eksempelvis psykologhjælp skal være let tilgængelig, f.eks. ved at have en psykolog med faste tider på hver adresse.

Flere af mentorerne erkender selv, at elever nogle gange ikke ser rollemodellen i mentor. Andre gange kan mentors køn være årsag til, at eleven ikke ønsker at få hjælp. Matchet mellem mentee og mentor er altafgørende for, om der opstår en tryk og fordrende relation i arbejdet. Det er vigtigt at anerkende, at forskellige mentees kan have brug for forskellige mentorer, og man kunne derfor se på muligheden for at supplere fuldtidsmentorordningen med en anden mentorordning.

Fastholdelse:

Fuldtidsmentorerne har gode betingelser for at fastholde elever, ikke mindst pga. den tid de kan lægge i arbejdet med den enkelte elev og det brede kendskab, de har til forskellige problemtyper. Ifølge mentorerne skal man dog også se mentorarbejdet og fastholdelsesproblematikken i et bredere perspektiv.

"Fastholdelse for mig er ikke nødvendigvis på TEC, men det er i uddannelse. Og det må så være mit håb, for ellers giver det ikke rigtig mening, vel? Men spørgsmålet er, om mentorskabet overhovedet vil give mening, ud over når man ser lettelsen eller glæden, den tilfredsstillelse det er, når pludselig en ung mand eller ung pige begynder at få lidt styr på sit liv, men så alligevel ikke gennemfører uddannelsen, det er jo fedt nok. –det giver jo mening"

Det handler om skolens samlede indsats – ikke mentorarbejdet alene. Noget af det mentorfunktionen kan er at hjælpe eleverne til at få positive oplevelser med det at gå i skole, og det kan måske i det lange løb være med til, at de gennemfører en uddannelse.

Anbefalinger og kvalitetsfaktorer for fuldtidsmentorordningen:

- Det anbefales at overveje risikoen for, at ordningen ender i en skrøbelig position, fordi den er baseret på få mentoreres individuelle engagement.
- Der opfordres til at lægge stor vægt på mentorernes ønske om længere fælles mentormøder, hvor der bl.a. bliver mulighed for supervision og for at tage relevante temaer op, så der via møderne dannes et grundlag for et tættere samarbejde og videnssparring mellem mentorerne.
- En fuldtidsmentorordning er en privilegeret ressource, men den har også sine begrænsninger. Anerkendelsen af at forskellige mentees har brug for forskellige mentorer, bliver et problem for fuldtidsmentorordningen, der ikke har mulighed for at lave en udpræget matchning af mentor og mentee. I forsøget på at ramme en bredere elevgruppe anbefales det derfor, at ordningen kombineres med en anden mentorordning, f.eks. en deltidsmentorordning eller det særlige mentorgrundforløb.
- Under interviewet med fuldtidsmentorerne gav de udtryk for et længe eksisterende ønske om udarbejdelse af en folder, der skal fungere som informationsmateriale om mentorordningen.

Deltidsmentorordning

Deltidsmentorordninger kan bl.a. bestå af mentorer, som er ansat til at udføre mentorarbejde men som en ekstra funktion ved siden af deres primære stillingsbetegnelse. Eller det kan være en person, som er mentor i sin fritid. Det er kendetegnende for deltidsmentorer, at de ofte har et begrænset antal timer til mentorskabet på uge- eller månedsbasis. I det følgende vil forskellige deltidsmentorordninger blive beskrevet.

Voksen til ung- og virksomheds-mentorordning på TEC

På TEC havde de i en periode fra 2006 til 2008 en voksen til ung mentorordning, som senere blev afløst af førnævnte fuldtidsmentorordning. Ordningen var rettet mod at mindske frafaldet og øge unge tosprogede elevers chancer for at gennemføre uddannelsen. Mentorerne udgjordes dels af ansatte på skolen, skolens elever og voksne fra de virksomheder, eleverne var tilknyttet. Det lykkedes dog kun i meget begrænset omfang at implementere og effektuere virksomhedsmentorordningen. Voksen til ung ordningen blev tilbudt til etnisk minoritets unge under indslusningen til grundforløbet og gennem deltagelse på et informationsmøde

om mentoring. I løbet af ordningens eksistens stødte den på en række problematikker i forhold til at definere og organisere mentorarbejdet. Den er i dag blevet afviklet, og man har valgt at fokusere på en helt anden type mentorordning: fuldtidsmentorordningen. Der er udarbejdet meget grundige evalueringer af voksen til ung- og virksomheds-mentorordningen i rapporterne "Mentor med mening" og i "Udvikling af pædagogiske metoder til rekruttering, fastholdelse, og integration af tosprogede elever i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet". De involveredes erfaringer og ordningens effekt er derfor ikke yderligere blevet afdækket i denne undersøgelse.

Lærermentor - voksen til ung mentorordning på CPH West

CPH West gennemførte i andet halvår af 2007 pilotprojektet "UMP kontaktlærer", der opdelte kontaktlærerfunktionen i henholdsvis almindelige u-kontaktlærere, m-kontaktlærere og p-kontaktlærere. Ordningen har udviklet sig, så man i dag mere adskilt kan drage nytte af kontaktlærere, voksen til ung mentorer og praktikkonsulenter. Mentorrollen udgøres primært af lærerne

på skolen, som har fået afsat et bestemt antal timer på deres skema til mentorarbejde ved siden af deres undervisning. Efter pilotprojektets afvikling skulle afdelingerne selv stå for implementeringen og driften af mentorordningen, og det resulterede i, at mentorarbejdet fungerer meget forskelligt i afdelingerne. Nogle afdelinger er kommet langt i arbejdet med at etablere og udvikle mentorvirksomheden, mens andre har store udfordringer med at strukturere forløbet. En afdeling, der blev sammenlagt med CPH West i sommeren 2009, har af gode grunde endnu ikke implementeret lærermentorfunktionen. De har en fastholdelseskoordinator på fuldtid, som varetager mange lignende opgaver, og der udarbejdes i øjeblikket en plan for etableringen af voksen til ung mentorordningen.

På det overordnede plan ligger der nogle faste rammer, for hvordan et lærermentorarbejde skal håndteres, som er gennemgående for afdelingerne. Hver mentor har ca. tre timer til tre-fire mentees per uge. Der er for de fleste mentors vedkommende en klar forståelse af, at mentorarbejdet er et skoleanliggende. Det betyder, at de mentorer, der har mobiltelefoner stillet til rådighed, kun holder dem åbne mellem 8 og 16, og at mentorarbejdet kun i meget begrænset omfang flyttes uden for skolens område. I forhold til den tidlige visitering lægges der vægt på et tæt samarbejde til UU centrene og på samtalen hos vejlederen, mens den løbende visitering også er forankret i afdelingen.

Resultater og anbefalinger til voksen til ung mentorordning på CPH West

Arbejdsmetoder:

Overordnet set er mentorerne på CPH West gode til at etablere mentorforløb for eleverne ud fra de givne betingelser og ressourcer, de har til rådighed.

På nogle af CPH Wests afdelinger støder de dog på strukturelle problemer af forskellig størrelse. På de afdelinger, hvor det fungerer mindre godt, har mentorerne bl.a. dårlige erfaringer med, at eleverne ikke kender til mentorordningen, at information kan gå tabt, og at det er svært at tilpasse arbejdet til de timer, som er afsat til det. Der er erfaringer med elever, som ikke vidste, at de var blevet tildelt en mentor og med mentorer,

som ikke selv har nogen indflydelse på, hvilke mentees de får tildelt. Mentorerne efterspørger, at ordningen bliver mere synlig, at mentorforholdet i højere grad kan bygge på nærværende relationer til eleverne, som ikke nødvendigvis afhænger af fastlagte tidspunkter og endelig, at der etableres en kommunikationsstrategi mellem de involverede parter.

Problemerne får en negativ effekt på mentorarbejdet, fordi mentorerne oplever, at det ikke fungerer optimalt, hvilket kan risikere at stjæle fokus fra arbejdets vigtigste funktioner.

Især én afdeling kan bruges som et rigtig godt eksempel på, hvordan de strukturelle udfordringer kan håndteres. Mentorerne kan have fra 2 til 8 mentees, alt efter hvor meget tid de kan bruge ved siden af deres undervisning, og hvor udsatte eleverne er. Den ene mentor har ekstra timer og fungerer som mentorkoordinator. Hver tredje uge eller hver måned afholder de mentor-møde, hvor de kan snakke om oplevelser i forbindelse med arbejdet og give hinanden gode råd. Mødet bliver også brugt til at matche mentor og mentee - de gør meget ud af at sammensætte par, hvor kemien fungerer. Endelig er afdelingslederen en vigtig instans, fordi denne træder til som en støtteperson og et sikkerhedsnet i de situationer, hvor mentor ikke er kvalificeret til at løse opgaven. Det gode eksempel skal ikke ses som en facitliste over, hvordan de andre afdelinger skal gøre det men kan måske være med til at rejse nogle spørgsmål, om hvad der kan gøres bedre.

På trods af afdelingernes forskellige fremgangsmåder har de også gjort sig nogle af de samme erfaringer fra det daglige arbejde. De har alle erfaret vigtigheden af at sætte grænser i deres arbejde med mentees. Flere af dem understreger, at de ikke er terapeuter. Nogle af eleverne har så svære psykiske, personlige eller sociale problemer, at det til tider kan være en barsk oplevelse for mentorerne. Derfor fremhæves vigtigheden af, at mentorerne anerkendes og bakkes op i deres arbejde. Der efterspørger mulighed for supervision, genoptagelse af ERFA møder, samt et bredere beredskab på skolen, som kan aflaste mentorerne. På en afdeling har man god erfaring med at have ansat en socialpædago-

gisk medarbejder på fuldtid, samt at en af mentorerne har en videreuddannelse som psykoterapeut. Erfaringen er, at de tunge og mere tidskrævende opgaver kan sendes videre til disse personer, mens mentorerne kan koncentrere sig om den nære relation til mentee. Nogle af mentorerne oplever også at mangle viden om, hvad der kan gøres i en given situation f.eks. med elever med diagnoser eller i tilfælde, hvor kommunen skal inddrages, og derfor mangler mentorerne andre ressourcer, som kan tage over.

Relationsarbejde:

Mentorerne har gode erfaringer med at få relationen til at fungere mellem dem og mentee. Ofte etableres forholdet gennem løbende samtaler og, for nogle, sms'er, e-mails og telefonsamtaler. Det kan både handle om at lytte, give gode råd, og huske at spørge til vigtige begivenheder i mentees liv.

En mentor påpeger betydningen af relationsarbejdet:

"Det er kun i relationen, at vi kan få det her til at forandre sig. Det er den eneste chance, du har. Hvis de elever synes jeg er dum, så får jeg et par på skallen, hvis jeg har en relation til dem, så har jeg en chance – hvis jeg kan nå ind til dem."

Det erfares, at hvis der kan skabes en tryk relation, og hvis mentee oplever uddannelsesstedet som et trygt sted at være, så kan det bruges til at få dem videre i livet. Mentorerne bliver et eksempel på, hvordan man skaber en positiv og sund relation.

Eleveprofilgrupper for voksen til ung mentorordningen: Voksen til ung mentorordningen retter sig mod elever med begrænsede problemer, som har brug for en voksen rollemodel. Mentorernes fastlagte undervisningstid og begrænsede tid til mentorarbejdet betyder, at det ikke er alle opgaver, de kan og skal tage sig af. Samtidig er det dog vigtigt at anerkende det værdifulde i lærermentorrollen – muligheden for i det daglige at indgå i en nær relation til eleverne. Hvis man skal imødekomme mentorernes behov og samtidig rumme et bredere spektrum af eleverne, kan der stilles spørgsmålstegn ved, om det er tilstrækkeligt med en deltids

mentorvirksomhed, som varetages af lærerne. På de fleste skoler ville det være fordelagtigt at supplere denne med en fuldtidsfunktion enten i form af en mentor, en socialrådgiver eller en psykolog.

Fastholdelse:

Mentorerne har gode erfaringer med at indgå i relation til elever, der har højt fravær, og som bevæger sig på grænsen til at frafalde uddannelsen. Et godt værktøj i den forbindelse er mobiltelefonen, som kan bruges til at sms'e eller ringe til eleverne og vække dem om morgenen. Når der arbejdes med at nedsætte den negative fraværstatistik, handler det for de fleste mentors vedkommende om at spørge ind til årsagerne til det høje fravær. En snak om hvor eleven egentlig gerne vil være i sit liv om 10 år kan nogle gange ændre den negative cirkel. Andre gange kan det være mere konkrete problemer, der er årsag til, at eleven ikke kan overskue skolen.

På trods af at statistikkerne ikke er imponerende i sig selv, kan mentorerne tydeligvis være med til at give eleverne nogle forudsætninger for at gennemføre uddannelsen.

Anbefalinger og kvalitetsfaktorer for voksen til ung mentorordningen:

- Det anbefales, at der på en del af afdelingerne arbejdes på at løse de organisatoriske problemer, så mentorarbejdet kan komme til at fungere mere optimalt.
- Det anbefales, at alle mentorerne har adgang til et hyggeligt rum, hvor de kan mødes med mentee.
- Det anbefales at informere om mentorordningen og at synliggøre mentorerne mere.
- Det anbefales, at en lærermentor, så vidt det er muligt, tilknyttes mentees, som det er muligt at følge og kommunikere med i det daglige liv på skolen.
- Det anbefales, at ordningen suppleres med en anden mentorordning eller kombineres med at stille flere fuldtidsfunktioner til rådighed.

Fritids- og erhvervsmentor - mentor mentee ordning på SOSU C

Fra 2004 til 2008 havde SOSU C en mentorordning, som var målrettet tosprogede elever. Ordningen var til at begynde med en voksen til ung ordning, men i resten af perioden var målgruppen voksne tosprogede over 25 år, da gruppen af tosprogede elever på SOSU C hovedsageligt er voksne. Efter afviklingen af ordningen, som var særligt rettet mod tosprogede elever, opstartede man i 2008/2009 projektet REKOMENT (Realkompetencevurdering og Mentorordninger). Ordningen trækker i høj grad på erfaringerne fra ordningen for tosprogede men retter sig nu mod alle elever, der har brug for en støtteperson i forbindelse med deres uddannelse. Begge ordninger, som karakteriseres som deltidsmentorordninger, bygger på, at mentorerne udfører frivilligt arbejde i deres fritid. I øjeblikket er der 31 mentorer, som er en blanding af elevmentorer og mentorer fra arbejds- og erhvervslivet. Både i dag og i forbindelse med den tidligere ordning rekrutteredes der nemlig både mentorer fra elevernes kommende arbejdsfelt, blandt ansatte samt blandt elever på skolen. For at akkvirere mentorer fra erhvervslivet har man benyttet sig af at sende information til kommunen og til de praktiksteder, som skolen havde kontakt til. Der bliver lagt vægt på mentees individuelle behov, og hvad mentor har mulighed for at bidrage med – det er grundstenen i matchet mellem mentor og mentee.

Resultater og anbefalinger til mentor mentee ordninger på SOSU C

Arbejdsmetoder:

Det gennemgående element i mentorarbejdet på SOSU C er, at matchet mellem mentee og mentor skal være velfungerende. Arbejdsgangene i forbindelse med matchningsprocessen er derfor fastlagte og velorganiserede. Skolen har god erfaring med at etablere et mentornetværk, som i forbindelse med REKOMENT består af fire mentorkoordinatorer, der deler 14 arbejdstimer per uge mellem sig. Netværket står for informationsarrangementer, de rekrutterer mentorer både på og uden for skolen, de er opsøgende overfor, om nogle elever har brug for en mentor, og de står for den frivillige undervisning af nye mentorer. Matchningsprocessen tager udgangspunkt i, at alle mentees og mentorer in-

terviewes af netværket, hvorefter mentees behov matches med mentors kompetencer. Mentorparret holder et indledende møde, hvor forventningerne afstemmes, og efterfølgende rapporteres der tilbage til koordinatorene, om hvorvidt man ønsker at fortsætte samarbejdet. Der lægges op til, at det hverken er mentees eller mentors ansvar, hvis den ene eller begge parter ikke ønsker at fortsætte. I den forbindelse træder koordinatorene til som et slags sikkerhedsnet, og det er dem, der giver besked til begge parter om, at de ikke skal fortsætte. Hvis koordinatorene godkender mentormentee forholdet, skal der udarbejdes en aftale om deres forhold, som dels kan bygge på forholdsvis åbne rammer og dels på meget faste aftaler, alt efter hvad parterne ønsker. I mange tilfælde fungerer koordinatorene også som støttepersoner, hvis mentorerne har behov for sparring.

De gode erfaringer med at matche mentorparrene resulterer i en velfungerende mentorordning, hvor mentorerne er glade for at fortælle positive historier om mentorarbejdet.

Relationsarbejde:

På grund af ordningens karakter, hvor det er ulønnede personer, ofte ansat udenfor skoleregion, som involverer sig i en elev, opstår der mange definitioner af, hvad et mentorforhold kan være. Der er både erfaringer med relationer, der har haft et meget fagligt baseret indhold, og andre som nærmest har fået en venne- eller familielignende relation. Generelt er det kendetegnende for de to mentorordninger, at mentorarbejdet foregår både på skolen, og desuden er flyttet uden for skolens område – det er i højere grad blevet et privat anliggende.

Der kan stilles spørgsmålstejn ved, hvor store krav der kan stilles til en mentor, som på en og samme tid skal være en professionel rollemodel og en nær ven. Mentorerne kan selvfølgelig vælge at sætte en klar grænse, men spørgsmålet er, om det alligevel er med til at placere nogle i situationer, som kan være svære at takle.

Elevprofilgrupper for mentor mentee ordningen:

Det er meget vigtigt at overveje, hvor svære problemer en mentee må have, når en stor del af interaktionen med mentor foregår uden for skolen mere eller mindre privat. De involverede i REKOMENT erfarer, at ordningen kan rumme elever med mange forskellige problemtyper, fordi det i bund og grund handler om at finde det rigtige match. De har dog også erfaring med, at det kan være svært at opfange de svageste elever til mentorordningen. Spørgsmålet er dog, om disse elever overhovedet er målgruppen for mentorordningen, eller om de nærmere tilhører målgruppen for de deltidspsykologer, som SOSU C i dag har ansat.

I forsøget på at rumme en bredere elevgruppe, og undgå at overse de mere udsatte elever, er det opsøgende arbejde på skolen vigtigt. Samtidig ville flere elever evt. blive opfanget, hvis mentornetværket kunne etablere et samarbejde med studievejledningen og psykologen.

Fastholdelse:

Da REKOMENT har kørt i forholdsvis kort tid, er det ikke muligt at udtale sig om dennes effekt i forhold til at øge antallet af elever, der gennemfører uddannelsen. Ordningen der henvendte sig til tosprogede strakte sig over fire år, inden den blev afviklet, og der var et billede af en positiv effekt i forhold til at fastholde eleverne ved bl.a. at forbedre deres dansksproglige kompetencer.

Af de 74 elever der deltog i projektet, havde 71 enten færdiggjort uddannelsen eller var stadig i gang med uddannelsen, da projektet blev afviklet.

Skolens generelle frafaldsprocent faldt med 4,6 % fra 2007-2008. (Videreudvikling af dansksproglige kompetencer, integrationsministeriets erfaringsdatabase)

Anbefalinger og kvalitetsfaktorer for mentor mentee ordningen:

- Det anbefales at overveje et tættere samarbejde med studievejledningen og psykologerne.
- Det anbefales, at skolen er meget opmærksom på sin rolle i forhold til rådgive, støtte og hjælpe mentor med at definere, hvad et mentorforhold er, og hvordan man sætter grænser. Det kan overvejes at opstille nogle rammer for hvilke problematikker, en mentor ikke skal tage sig af samt instruere mentor i, i en sådan situation, at kontakte skolen i stedet for.
- Det anbefales, at man tager højde for, at der måske kan komme perioder, hvor det er svært at rekruttere mentorer fra erhvervslivet.

Elevmentorordning

En elevmentorordning defineres som en ordning, hvor både mentorer og mentees er elever på den pågældende skole. Det er kendetegnende, at elevmentoren ofte er lidt ældre og er længere i sit uddannelsesforløb end mentee og derfor har større erfaring med uddannelsesstedet.

Buddy-ordningen på TEC

Elevmentorrollen eller "Buddy-ordningen" eksisterede fra 2007 til 2008/2009, hvor den blev afviklet bl.a. pga. sygdom hos centrale implicerede og problemer med at rekruttere mentees. Både mentor og mentee var elever på skolen, dog blev der lagt vægt på, at mentor var længere i uddannelsesforløbet end mentee. Ordningen blev udviklet som et forsøg på en afdeling og senere implementeret på en anden afdeling. Den blev tilbudt til eleverne under indslusningen til grundforløbet, hvor de blev visiteret under en vejledersamtale eller senere af en lærer eller en kontaktlærer. Det var kontaktlærernes opgave at anbefale elever til mentorrollen, og disse blev efterfølgende tilbudt at deltage i et mentorkursus. Ligeledes var det lærernes, og i særdeleshed kontaktlærernes, opgave at matche mentor og mentee. Dette

skete dog i samarbejde med en tovholder på projektet, som fungerede som bindeleddet mellem lærergruppen og eleverne og samtidig stod for undervisningen samt var en voksen støtteperson, som både mentor og mentee kunne komme til. Inspirationen til at arbejde med elever som mentorer er hentet fra et projekt i Wales.

Elev til elev på SOSU C

På SOSU C blev der i 2005 for første gang etableret en elev til elev mentorordning, hvor de modne elever sidst i deres uddannelse skulle hjælpe de utilpassede elever med sociale, personlige eller faglige problemer. Ordningen blev afviklet igen i slutningen af 2007, men der trækkes i dag på erfaringerne i SOSU C's eksisterende mentorordning, der som nævnt hedder REKOMENT, hvor både elever fra skolen og personer med erhvervsfaglig baggrund integreres i mentorkorpset.

Baggrunden for at arbejde med elever som mentorer stammer igen fra en erhvervsskole i Wales, hvor det er lykkedes at reducere elevfrafaldet med 80 %.

Resultater og anbefalinger for elevmentorordning

Arbejdsmetoder:

Overordnet set har de forskellige elevmentorforløb været godt organiserede, men det er også nødvendigt, når der arbejdes med elever som mentorer. Der er i alle tilfælde udarbejdet nogle meget veltilrettelagte undervisningsforløb til mentorerne, hvor de bl.a. bliver undervist i konflikthåndtering, afgrænsning af mentorrollen, tavshedspligt m.v. Skolerne har gode erfaringer med at uddanne eleverne inden de påbegynder mentorarbejdet. Samtidig er anerkendelsen af både mentees og mentors deltageelse vigtig, hvilket gøres ved at udarbejde diplomer til begge parter.

Der kan dog også peges på væsentlige forskelligheder mellem de nævnte elevmentorordninger, og det er med til at tegne et mønster, af hvad der fungerer. Det er afgørende med en struktureret plan for hvordan mentor og mentee visiteres og matches – det må ikke foregå tilfældigt. Opgaverne kan udføres af et mindre team, som f.eks. kan sammensættes af kontaktlærere og en eller flere mentorkoordinatorer – der kan holdes individuelle samtaler med både mentor og mentee, hvorefter det rette match kan sammensættes. Mentor skal ikke stå alene med ansvaret, der skal være op til flere personer i teamet og et eksternt beredskab, som kan træde til.

Relationsarbejde:

Elevmentorordningen tegner et billede af en mere ligeværdig relation mellem mentor og mentee. En elev kan med fordel hjælpes af en anden elev, fordi de har en fælles referenceramme. En af igangsætterne på Buddy-ordningen fortæller om fordelene ved elevmentorrollen:

"Noget af det jeg synes, der måske mangler, når man er en voksen, der er mentor for en ung, det er den her ligeværdighed. Hvis jeg lige havde været igennem uddannelsen, vil jeg måske se på tingene anderledes, end når det nu er 30 år siden, jeg har været igennem det uddannelsesforløb. Og det, som jeg synes, jeg kunne høre på mine mentees, og på de unge vi interviewede, da vi var i Wales, det er, at de unge taler de unges sprog, og at de kan være gode rollemodeller."

Betingelsen for om der skabes en tryk relation, og for om en elev overhovedet søger en elevmentor, afhænger dog af problemernes karakter. Det vurderes, at det er i de tilfælde, hvor det handler om hjælp i forbindelse med lettere faglige vanskeligheder, hvis mentee føler sig ensom eller som en del af indslusningen til uddannelsen, at en elevmentorrelation er gunstig. Hvis elevmentoren er voksen, kan relationen også indeholde mental opbakning og støtte.

Nogle elevmentorer har også erfaring med, at man mødes til aktiviteter udenfor skolen og i mere private sammenhænge. Det kan have en stor socialiserende effekt, men det bliver samtidig også sværere for eleverne at bevare det mere professionelle mentorforhold. Det er skolernes opgave at sætte nogle klare rammer for, hvad en elevmentorrelation kan og må foretage sig.

Elevprofilgrupper for elevmentorordningen:

Elevmentorordningen retter sig mod en mere snæver elevmålgruppe end nogle af de andre mentorordninger. Ordningen henvender sig til elever, som har brug for hjælp til faglige, praktiske, sproglige eller sociale problemstillinger. Det overordnede billede er dog, at problemerne skal være begrænsede, hvis begge parter skal få noget ud af mentorrelationen. Det er altså indlysende, at elevmentorer ikke tilbydes til særligt udsatte elever, og det er derfor vigtigt, at der er andre mentorordninger på skolen.

Fastholdelse:

Hvorvidt elevmentorordningen er med til at fastholde eleverne er svært at give et entydigt svar på. SOCUC har erfaret, at frafaldet generelt er faldende, men det kan også skyldes andre tiltag for at øge gennemførelsesprocenten. Da det første elev til elev projekt blev afviklet hos SOSUC, var der kun 1 match ud af 17, som blev opløst, fordi eleven var faldet fra. Projektet eksisterede i en begrænset periode, og få elever var involveret. Alligevel siger den store andel af elever der ikke faldt fra noget om ordningens potentialer.

Anbefalinger og kvalitetsfaktorer for arbejdet med elevmentorer:

- Det er vigtigt, at ordningen er organiseret i et netværk, der hviler på flere centrale aktører, så den har bedre vilkår for at eksistere over tid og udvikle sig.
- Når man arbejder med elever som mentorer, anbefales det, at der altid er en eller flere støttepersoner tilknyttet ordningen – Eleverne må ikke overlades til sig selv, især hvis der er tale om unge elever.
- Det er afgørende, at der er en god organisering af mentorarbejdet og et struktureret netværk omkring eleverne, som bl.a. står for visitations- og matchningsprocessen. Det anbefales at gøre en stor indsats for at informere om ordningen og opfange både mentorer og mentees.
- Elevmentorordningen kan ikke stå alene, men skal kombineres med andre mentorfunktioner.

Praktikpladsmentorordning

Der har gennem kortlægningen ikke optrådt egentlige praktikpladsmentorordninger. CPH West har et team af praktikkonsulenter, som rådgivninger elever i forbindelse med at finde en praktikplads. De kan bl.a. hjælpe eleverne med at finde en virksomhed, jobopslag, skrive ansøgninger og rådgivning i forbindelse med jobsamtaler. Rådgivningen foregår på f.eks. praktikkonsulentens kontor, hvor en ansøgning rettes igennem, eller der gives gode råd til samtalen. Men i nogle tilfælde erfares det, at samtalen også kan få en mere personlig karakter, hvis eleven f.eks. har faglige udfordringer eller problemer derhjemme. Hvorvidt der er tale om en egentlig mentorfunktion er tvivlsom, men det vurderes, at der ville være situationer, hvor et samarbejde mellem en praktikkonsulent og en mentor ville være gunstig. I tilknytning til nærværende projekt opfordres der endvidere til at arbejde videre med betydningen af det relationsarbejde, som ligger i forbindelse med praktikpladsrådgivningen.

Særlige mentorgrundforløb

Som i ovenstående tilfælde er der ikke kortlagt nogen særlige mentorgrundforløb. Der har dog været en af-dækning af enkelte forlængede grundforløb, også kaldt særligt tilrettelagte grundforløb, på TEC. De forlængede grundforløb er på 30 uger. Det betyder, at de elever, der føler, at de har lidt sværere ved tingene, kan få længere tid til at gennemføre grundforløbet. Det understreges, at det kan være helt almindelige elever, som bare har brug for lidt længere tid. Det positive ved det forlængede forløb og den ekstra tid er, at der kan tages mere hensyn til elevernes særlige forudsætninger og individuelle behov – der afholdes flere samtaler med eleverne og følges op på flere ting. Det særlige ved de forlængede grundforløb er også, at der kun er et begrænset antal lærere tilknyttet, således at disse kan indgå i en tæt relation til eleverne. Lærerne fortæller, at der er mange af rollerne i deres hverdag, som minder om mentorarbejdet. Det er en del af lærernes job, og særligt en del af det lange forløb, at hører på eleverne og være der for dem. På den måde påtager lærerne sig en mentorfunktion, men de er meget opmærksomme på, at det er til en vis grænse. I forhold til nærværende projekt er det interessant, hvordan man kan bygge vi-

dere på disse erfaringer i arbejdet med at udvikle særlige mentorgrundforløb.

Center for
Ungdomsforskning,
Danmarks Pædagogiske
Universitet, Aarhus
Universitet

Tuborgvej 164
2400 København NV
Tel: 8888 9074
Fax: 8888 9922
www.cefu.dk

