

# EFTERSYN AF FEVUs ARBEJDSMARKEDS- UDDANNELSER I OPLÆRINGSVEJLEDNING

Afrapportering



## Læsevejledning

- Indledningsvist præsenteres formål med eftersyn af FEVUs arbejdsmarkedsuddannelser i oplæringsvejledning og eftersynets metodedesign.
- Derefter følger en kort præsentation af FEVUs nuværende portefølje af arbejdsmarkedsuddannelser i oplæringsvejledning.
- Dernæst følger de overordnede pointer på tværs af de forskellige dele af eftersynet af FEVUs arbejdsmarkedsuddannelser i oplæringsvejledning.
- Derpå følger NCEs anbefalinger og skitse til fremtidens oplæringsvejlederuddannelse, samt forslag til handlingsorienterede mål for nye moduler.
- I sidste del af rapporten præsenteres de uddybede analyser fra de forskellige delundersøgelser.

## Indhold

- Formål med eftersyn af FEVUs arbejdsmarkedsuddannelser i oplæringsvejledning – s. 3
- Metodedesign af eftersyn af FEVUs arbejdsmarkedsuddannelser i oplæringsvejledning – s. 3
- FEVUs nuværende portefølje af arbejdsmarkedsuddannelser i oplæringsvejledning – s. 4
- Hovedpointer fra eftersyn af FEVUs arbejdsmarkedsuddannelser i oplæringsvejledning – s. 5-7
- Anbefalinger samt NCEs model til fremtidens oplæringsvejlederuddannelser for pædagogiske assistenter, social- og sundhedshjælpere og -assistenter m.fl. inkl. forslag til handlingsorienterede mål for nye moduler – s. 8-18
- Uddybet analyse af delundersøgelser – 19-35
- Bilag – s. 36-43

# Formål med eftersyn af FEVUs arbejdsmarkedsuddannelser i oplæringsvejledning

Formålet med at gennemføre et eftersyn af FEVUs samlede portefølje af AMU-uddannelser inden for oplæringsvejledningsområdet er, at afdække behovet for revision af de eksisterende arbejdsmarkedsuddannelser og eventuel udvikling af nye arbejdsmarkedsuddannelser.

Eftersynet har derfor undersøgt:

1. Antal deltagere og tilfredshed med FEVUs samlede portefølje af AMU-uddannelser inden for oplæringsvejledningsområdet.
2. Indholdet i de handlingsorienterede mål.
3. Aftagernes kompetencebehov og afdækning af nye behov.
4. Hvilke øvrige uformelle kompetenceudviklingstiltag, der gennemføres hos de udvalgte aftagere.
5. Anvendelse af akademimoduler i uddannelsen af oplæringsvejledere inden for velfærdsuddannelserne.

På baggrund af undersøgelsen af oplæringsvejledernes kompetencebehov er der udarbejdet:

1. Et forslag til en national struktur for FEVUs samlede portefølje af AMU-uddannelser inden for oplæringsvejledningsområdet med henblik på at skabe én fælles forståelse og struktur i FEVUs samlede portefølje af AMU-uddannelser inden for oplæringsvejledningsområdet.
2. Oversigter over det samlede udbud af oplæringsvejlederuddannelser rettet mod henholdsvis medarbejdere inden for social- og sundhedsområdet henholdsvis pædagogiske assistenter. Oversigterne skal gøre det let for ledere, koordinatore og oplæringsvejledere at vælge AMU efter behov.
3. Anbefalede forslag til handlingsorienterede mål for de moduler, der skal udvikles jf. det anbefalede forslag, med henblik på at imødekomme fremtidens kompetencebehov hos oplæringsvejlederne.
4. To cases, der skitserer brugen af AMU- og Akademiuddannelserne til oplæringsvejlederne for at synliggøre relevante uddannelses- og karriereveje for oplæringsvejledere.

## Eftersynets metodiske design

Til den kvantitative analyse af FEVUs samlede portefølje af AMU-uddannelser inden for oplæringsvejledningsområdet, er der anvendt data fra henholdsvis:

- AMU-aktivitetsstatistik, AMU-prøvestatistik og Vis Kvalitet
- Data er trukket fra 2017 og til og med efterår 2022 – data fra 2023 er udeladt, da de først er endeligt tilgængelige i løbet af foråret 2024.

Som indledning til eftersynet af oplæringsvejlederuddannelsen er der gennemført 5 ekspert-interviews, for at etablere en vidensbase som grundlag for interviews med udbydere og aftagere.

Der er gennemført i alt 21 interviews med koordinatore og vejledere på forskellige oplæringssteder og i forskellige kommuner og regioner. Informanterne blandt aftagerne er fordelt på kommuner og regioner spredt over hele landet. Yderligere er der gennemført 4 interviews med chefer i 4 forskellige kommuner (se bilag 1 for samlet fordeling af interviewpersoner).

Desuden er der gennemført 9 interviews med undervisere og uddannelseskonsulenter fra forskellige skoler (se bilag 1 for samlet fordeling af interviewpersoner).

Alle interviews er gennemført som semistrukturerede interviews, med afsæt i spørgeguides (se bilag 1 for primære fokusområder i interviewene).

Blandt vejlederne har det kun været muligt at finde informanter, der har deltaget på modulet (49970) Oplæringsvejleder PAU- og SOSU (basismodulet på 11 dage).

Men koordinatorene fra kommunerne, samt undervisere og konsulenterne fra skolerne, har udtalt sig om erfaringer på tværs af de forskellige moduler.

På baggrund af analyserne af oplæringsvejledernes fremtidige kompetencebehov blev der udviklet skitser til FEVUs samlede portefølje af AMU-uddannelser inden for oplæringsvejledningsområdet. Disse skitser er diskuteret på en udviklingsworkshop med deltagelse af både udbydere og aftagere.

Rapportens anbefalinger og skitse til FEVUs samlede portefølje af AMU-uddannelser inden for oplæringsvejledningsområdet er dermed udarbejdet på baggrund af den kvantitative og den kvalitative undersøgelse samt udviklingsworkshoppens feedback og diskussioner.

Derudover er der trukket data fra BUVMs Datavarehus, der belyser antallet af studerende med EUD-baggrund, som deltager på Akademiuddannelsen i Sundhedspraksis, for at synliggøre pædagogiske assistenters, samt social- og sundhedshjælperes/assistenters brug af akademimoduler.

Derudover er der inddraget perspektiver gennem 3 interviews med studerende på akademimodulet 'Pædagogik og kommunikation', samt interviews med aftagerne, og på den baggrund er der udarbejdet to cases, der illustrerer de funktioner, som SOSU-medarbejdere varetager efter at have gennemført ét eller flere akademimoduler. Disse interviews danner desuden baggrund for inspirationen til, hvordan AMU- og akademimoduler kan anvendes i en strategisk kapacitetsopbygning

	Struktur i AMU-uddannelsen til SOSU- og PAU-oplæringsvejlederne	Dage
Specialiseringsmoduler	Digitale vejleder-kompetencer	2
	Simulation	5
	Tværfprofessionelle læreprocesser	2
	Særlig indsats	5
	EUX, Talent	2
	Ajournføring	3
	Overbygningsmodul	12
Basis	Oplæringsvejleder PAU- og SOSU	11

## Nuværende struktur og moduler i FEVUs portefølje af uddannelser til oplæringsvejledere

FEVUs portefølje af arbejdsmarkedsuddannelser til oplæringsvejledere er i øjeblikket struktureret med et basismodul, kaldet *"Oplæringsvejleder PAU- og SOSU"*. Derefter tilbydes modulet *"Praktikvejleder, PAU- og SOSU elever, Overbygning"*. Sideløbende tilbydes forskellige specialiseringsmoduler, der er selvstændige moduler med et særligt fokus, og som kan sammensættes frit ud fra den enkelte oplæringsvejleders opgaver.

# Hovedpointer fra eftersyn af FEVUs arbejdsmarkedsuddannelser i oplæringsvejledning

# Oplæringsvejledning på arbejdspladserne

De strategiske ledere udviser en opbakning til uddannelse af oplæringsvejlederne. Samtidig giver informanterne i både interviewene og i udviklingsworkshoppen udtryk for, at modulerne ikke må være for lange. Både udbydere og aftagere peger på et behov for et kompetenceløft og en professionalisering af vejlederne, så de især får styrkede kompetencer til at arbejde med elever med varierende forudsætninger. Derfor ønsker aftagerne, at længden og sammensætningen af moduler skal struktureres med kortere moduler og en trinvis progression.

Informanterne giver **ikke altid udtryk for én fælles forståelse og brug af FEVUs samlede portefølje af AMU-uddannelser inden for oplæringsvejledningsområdet**. I både interviewene og på udviklingsworkshoppen anvendes der forskellige forståelser af termer som "kurser", "moduler" og "uddannelse". F.eks. taler nogle om "basisuddannelsen", der er et enkelt modul ud af flere.

Modulerne i FEVUs struktur kan tages samlet - evt. over flere år som led i den strategiske kompetenceudvikling af oplæringsvejledere. Men modulerne i FEVUs model kan også tages som enkeltstående - ift. den enkelte deltagers/medarbejders forudgående kompetencer og den enkelte deltagers/medarbejders udviklingsbehov. Dette giver ofte uensartede lokale forløb med formel og uformel kompetenceudvikling, frem for et ensartet uddannelsesforløb for oplæringsvejledere. Samtidig viser interviewene at mange af aftagerne ofte ikke klar over variationen af uddannelsesstilbud til oplæringsvejlederne.

Informanterne udviser heller ikke en ensartet forståelse af strukturen i FEVUs oplæringsvejlederuddannelse. **Modulerne fremstår dermed ikke som én samlet uddannelse**. Især aftagerne har i undersøgelsen peget på et behov for, at **målgruppe og indhold tydeligt afspejles i titlerne**, så det bliver let for beslutningstagere at forstå, hvad de får ved at sende medarbejdere på uddannelse.

Ønsker FEVU, at der skal skabes en samlet professionalisering af oplæringsvejledningen, kan det yderligere være relevant at skabet **ét mere fælles billede blandt aftagere og udbydere af hvordan AMU-modulerne kan sammensættes i en trinvis uddannelse af oplæringsvejlederne, der så kan tilpasses lokalt**.

# Indhold i uddannelsen

1. Udviklingen af antallet af deltagere på FEVUs arbejdsmarkedsuddannelser til oplæringsvejlederne viser en generel tilslutning til anvendelsen af formel kompetenceudvikling af oplæringsvejlederne. Hovedparten af deltagerne ses på basismodulet *Praktikvejleder, PAU og SOSU-elever (11 d.)*, mens de øvrige moduler anvendes i mindre omfang. Samtidig viser de kvantitative data, at deltagerne på FEVUs arbejdsmarkedsuddannelser til oplæringsvejlederne udviser generel tilfredshed med de gennemførte moduler.

2. Aftagerne peger i flere interviews på, at basismodulet *Praktikvejleder, PAU og SOSU-elever (11 d.)* giver oplæringsvejlederne kompetencer til at varetage den daglige vejledning. Når vi ser på aktivitetsstatistikken, så underbygger det, at aftagerne prioriterer det nuværende 11-dages basismodul. På de øvrige arbejdsmarkedsuddannelser om oplæringsvejledning er anvendelsen mere spredt. Dette kunne pege på, at der for nuværende er motivation for at anvende basismodulet, men at øvrige kompetenceudviklingsbehov håndteres internt ved intern kompetenceudvikling.

Men analysen har afdækket en række specifikke kompetenceudviklingsbehov, fx vejledning af elever med forskellige forudsætninger, vejledning af tosprogede elever, koordinering mv.

På baggrund af analysen anbefales det, at iværksætte en justering, revision og nyudvikling så der kommer til at være 12 helt opdaterede arbejdsmarkedsuddannelser, der matcher arbejdsmarkedets behov.

Således sikres et tidssvarende udbud. Anvendelse i bredden af det samlede udbud vil afhænge af aftagernes fremtidige prioriteringer.

3. I udviklingen af nye AMU-moduler er det værd at lytte til at udbydere og aftagerne i interviewene samt diskussionerne på udviklingsworkshoppen især peger på et behov for at styrke oplæringsvejledernes kompetencer til at:

- Vejlede **elever ved varierede forudsætninger**, i form af varierende fagligt niveau, forskellige sproglige forudsætninger og forskellige kulturelle og sociale baggrunde samt livserfaringer. I forhold til tidligere så kræver det en bredere og mere sammensat palette af kompetencer og værktøjer hos oplæringsvejlederen.
- Skabe **meningsfulde sammenhænge** på tværs af vekselluddannelsens skole- og oplæring på forskellige oplæringssteder.
- Facilitere elevernes **refleksion** over egen praksis.
- Videreudvikle vejledningen og læringsmiljøet** på oplæringsstedet.

## Progression i uddannelsen

1. Der er lige nu en udviklingsproces i gang på social- og sundhedsuddannelserne, hvor nogle kommuner samler store dele af vejledningen hos koordinerende vejledere og fuldtidsvejledere, der får en kombination af AMU- og akademimoduler. Der ses samtidig i struktureringen af oplæringsvejledningen, at der er forskellige niveauer blandt oplæringsvejlederne, så nogle er daglige vejledere, nogle er fuldtidsvejledere eller koordinerende vejledere og nogle er centrale koordinatore. I udviklingen af en samlet struktur for FEVUs samlede portefølje af AMU-uddannelser, er det derfor vigtigt både at indtænke **forskellige målgrupper og forskellige niveauer af kompetencer**. Her er det også vigtigt at være opmærksom på taksonomien i målformuleringerne. Samtidig er det vigtigt i formuleringen af de forskellige moduler at være opmærksom på, at formuleringerne skal passes ind i EQF-rammen.<sup>1</sup>
2. Især udviklingsworkshoppen pegede på, at der skal ske en prioritering i de handlingsorienterede mål på de forskellige niveauer, **så der ikke opstår stoftrængsel**. Det er især en udfordring på 1. modul, der i dag er hedder *Praktikvejleder, PAU og SOSU-elever (11 d.)*. Her er der særlig risiko for stoftrængsel, fordi deltagerne er nye i vejledningsfeltet, samtidig med at der er mange ønsker til dette modul, da aktørerne er bekymrede for, at oplæringsvejlederne kun får mulighed for at deltage i dette ene modul i deres vejlederuddannelse.
3. Når oplæringsvejledere gennemfører akademiuddannelser, viser interviewene, at de bevæger sig mod forskellige funktioner ude i feltet.
  1. Nogle oplæringsvejledere bliver med akademimoduler mere specialiserede som vejledere, og varetager vejledning af flere elever eller elever med særlige behov.
  2. Nogle oplæringsvejledere bliver med akademimoduler uddannet til at fungere som koordinatore ift. flere vejledere og elever, hvor de skal styrke den generelle kvalitet og gennemførelse i oplæringen.

## Specifikke målgrupper og behov

1. Især **PAU-vejlederne har behov for et målrettet uddannelsesstilbud**, der giver indsigt i erhvervsuddannelsernes (EUD) struktur, EUD-elever samt oplæringsmål, præstationsstandarder og vurdering af elevernes læring. Samtidig har PAU-vejlederne svært ved at blive frigjort til at deltage i uddannelse og har derfor ekstra behov for afgrænsede moduler. Derfor er der behov for at skabe et uddannelsesstilbud til PAU-vejlederne, der passer til deres rammer og behov, uden at skabe en "kattelerm", der underminerer opbakningen til uddannelsen af SOSU-vejlederne.
2. Da der løbende kommer ændringer i hhv. den pædagogiske assistentuddannelse, social- og sundhedshjælperuddannelsen og social- og sundhedsassistentuddannelsen, er der behov for, at de erfarne oplæringsvejledere kan få et ajourføringsmodul. Ved udarbejdelsen af en samlet struktur for FEVUs samlede portefølje af AMU-uddannelser inden for oplæringsvejledningsområdet, bør ajourføringsmodulet derfor bevares.
3. I interviewene og i udviklingsworkshoppen peger informanterne på, at arbejdet med at styrke kvaliteten i vejledningen, kun kan lykkes, hvis der er ledelsesmæssig forståelse og opbakning til at skabe rammer om vejledningen, der gør, at vejlederne og eleverne ikke sættes i et krydspres mellem arbejdet med borgerne og elevernes kompetenceudvikling. I udviklingen af fremtidens uddannelser, bør der derfor være en indgang til lokale koordinatore med fokus på, hvordan den lokale koordinering kan skabe gode rammer for uddannelsen af eleverne og sikre en prioritering af vejledernes kompetenceudvikling.

<sup>1</sup>EQF-rammen er den fælles europæiske ramme for forskellige uddannelsesniveauer – [beskrivelsen ift. AMU kan ses her](#)

# Anbefalinger samt NCE's model for fremtidens oplæringsvejlederuddannelse for oplæringsvejledere for elever på pædagogiske assistent-, social- og sundhedshjælper- og social- og sundhedsassistent-uddannelserne m.fl., inklusive forslag til handlingsorienterede mål for nye moduler

Udviklet på baggrund af den kvalitative og kvantitative analyse og diskussionerne af forskellige skitser, der blev fremlagt på udviklingsworkshoppen samt kvantitativ og kvalitativ undersøgelse af akademimoduler



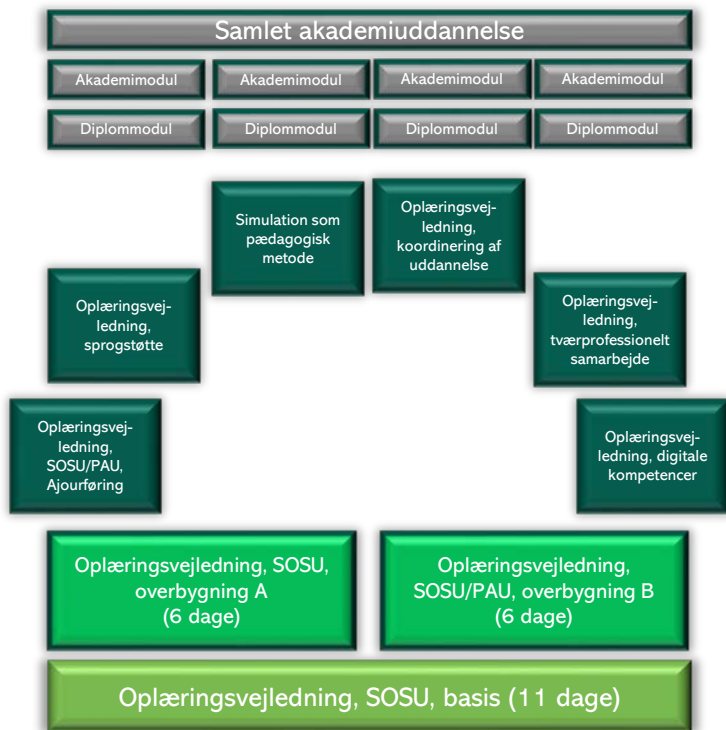
# NCE's Primære anbefalinger til FEVUs samlede portefølje af AMU-uddannelser inden for oplæringsvejledningsområdet

- I formuleringen af handlingsorienterede mål for modulerne bør der være særligt fokus på, at oplæringsvejlederne i løbet af de forskellige moduler lærer at:
  - Vejlede **elever med varierede forudsætninger** i form af varierende fagligt niveau, forskellige sproglige forudsætninger, forskellige sociale og kulturelle baggrunde samt livserfaringer. Vejlederne skal udvikle en bredere palette af kompetencer og værktøjer til at arbejde med både ambitiøse elever, og med elever, der har svært ved at gennemføre deres uddannelse.
  - Skabe **meningsfulde sammenhænge** på tværs af vekseldannelsens skole- og oplæring på forskellige oplæringssteder, i samarbejde med eleverne og øvrige aktører i systemet.
  - Facilitere elevernes **refleksion** over egen praksis.
  - Videreudvikle vejledningen og læringsmiljøet** på oplæringsstedet, så oplæringsforløbene fremmer elevernes læring og gennemførelse af deres uddannelse.
- Der peges i interviewene og udviklingsworkshoppen på, at der er behov for at nogle elever udvikler **relationskompetencer** for at kunne fungere i velfærdsprofessionerne. Derfor vil det være relevant at vejlederne får **kompetencer til at styrke elevernes relationskompetencer som en del af** arbejdet med planlægge og gennemføre oplæringsforløb med afsæt i elevernes personlige og sociale kompetencer
- Undersøgelsen peger både på et behov for fleksibelt formulerede mål og specifikt formulerede mål. Især udbyderne ønsker brede, fleksible målformuleringer, så de kan tilpasses til det enkelte hold og enkelte deltagere, der ønsker at fokusere på noget specifikt. Samtidig ser aftagerne et behov for, at de handlingsorienterede læringsmål specifikt beskriver, hvad deltagerne kan forvente at lære, da dette anvendes som argumentation for mere uddannelse af oplæringsvejlederne. **Dette skisma bør tages med i overvejelser ved udarbejdelse af fremtidens oplæringsvejlederuddannelse.**
- Desuden peges der i empirien på, at eleverne i fremtiden skal udvikle kompetencer til at tage del i en **grøn omstilling af velfærdssektoren**. For at oplæringsvejlederne kan medvirke til elevernes udvikling af grønne kompetencer, kan der etableres faglige moduler med fokus på dette område som supplement til oplæringsvejlederuddannelsen. Det ligger dog uden for rammen af dette eftersyn at komme med anbefalinger til koblingen mellem fagfaglige moduler og vejledningsfaglige moduler i en kommende oplæringsvejlederuddannelse.

- For at skabe en fælles forståelse og kommunikation af FEVUs samlede portefølje af AMU-uddannelser inden for oplæringsvejledningsområdet, anbefaler NCE, at der etableres **en fælles struktur** med forskellige indgange til forskellige målgrupper. Både udbydere og aftagere arbejde på **en tydeligere kommunikation** for uddannelsen af vejledere for at styrke en national professionalisering.
- Ved udarbejdelsen af én struktur for FEVUs samlede portefølje af AMU-uddannelser inden for oplæringsvejledningsområdet, anbefaler NCE, at der etableres **en struktur med:**
  - Forskellige moduler, hvor titlerne tydeligt viser, hvem der er målgruppen, og hvad der arbejdes med på modulet.**<sup>1</sup>
  - En struktur der viser indgangen for hhv. social- og sundsvejledere og pædagogisk assistentvejledere.
  - En **niveaudeling og anbefalet sammensætning** af de enkelte uddannelser, så udbuddet ikke fremstår som en tilfældig palette for aftagerne.
  - Forskellige moduler, der tager højde for det **øgede kompetencebehov** og samtidig imødekommer aftagerens behov for **fleksibilitet og trinvis uddannelse.**
  - En selvstændig indgang til PAU-vejlederne** med korte moduler, der er målrettet PAU-vejledere. For at undgå "kattedømmen" bør det præciseres i titel og målgruppebeskrivelsen, at modulerne er målrettet medarbejdere, der har en uddannelsesmæssig baggrund med pædagogiske og relationelle kompetencer, som fx pædagogisk assistent eller pædagog.
  - En selvstændig indgang for koordinatorer** med et målrettet modul i koordinering af elevernes uddannelse. I denne indgang kan inddrages et allerede eksisterende AMU-modul, der fokuserer på koordinering af medarbejdernes kompetenceudvikling. Formålet er, at koordinatorerne **på de lokale afdelinger får metoder til at koordinere kompetenceudvikling og uddannelsesplanlægning** for elever samt for individuelle medarbejdere og den samlede medarbejdergruppe, så uddannelsesopgaven er en integreret del af driften.
- Sideløbende med etableringen af en struktur for FEVUs samlede portefølje af AMU-uddannelser** kan der med fordel opbygges regionale samarbejder, med henblik på at anvende kombinationen af AMU- og Akademimoduler i en samlet professionalisering af oplæringsvejledningen.

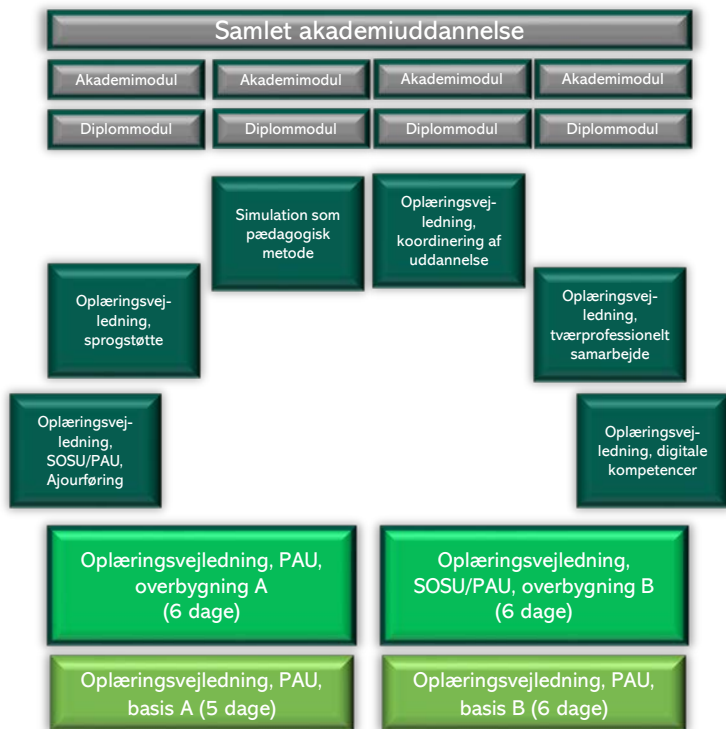
<sup>1</sup> Titlerne må ikke overstige 50 anslag jf. retningslinjerne for AMU-uddannelserne.

# Anbefalet national uddannelsesstruktur for oplæringsvejledere på social- og sundhedsuddannelserne



- Modellen viser en anbefalet national struktur for arbejdsmarkedsuddannelser for oplæringsvejledere på arbejdsområdet for social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter.
- Modellen præsenterer en 11 dages oplæringsvejlederuddannelse, som er en basisuddannelse samt to overbygningsmoduler.
- Det tidligere overbygningsmodul på 12 dage er erstattet af et overbygningsmodul A med fokus på elevforudsætninger og et overbygningsmodul B med fokus på læringsmiljø.
- Hertil et antal specialiseringsmoduler som udbygger oplæringsvejlederens vejledningskompetencer.
- Specialiseringsmodulerne er aktuelle uddannelsestemaer om fx simulation som læringsmetode, der er relevant i elevarbejdet, digitale kompetencer i oplæringsvejledning, et nyt modul om støtte til sprogudvikling – samt et modul der sætter fokus på oplæringsvejledning i det tværprofessionelle samarbejde.
- For den oplæringsvejleder, som har behov for at styrke de koordinerende og ledelsesmæssige kompetencer omkring uddannelse af elever, præsenteres som noget nyt et to dages modul for især koordinatorene.
- Det nuværende ajourføringsmodul forlænges til fire dage. Ajourføringsmodulet er relevant, når der sker ændringer i erhvervsuddannelsernes indhold eller deres sammensætning, hvor oplæringsvejlederne kan få en opdatering på betydning for oplæringsmålene i elevuddannelsen.
- Nuværende specialiseringsmoduler: 'Særlig indsats' og 'EUX- talent' udgår, da læringsmålene fra disse inkluderes i de øvrige moduler.
- Uden for AMU-systemet findes en række moduler på akademi- eller diplomniveau, der kan være relevante i forlængelse af arbejdsmarkedsuddannelserne. Social- og sundhedshjælpere og -assistenter kan også vælge at tage fx den samlede akademiuddannelse i Sundhedspraksis. Relevante diplom-moduler kan fx være fra den sundhedsfaglige diplomuddannelse. Der er direkte adgang med en erhvervsuddannelse til akademiuddannelse, mens det kræver en individuel vurdering og dispensation at blive optaget på en diplomuddannelse.

# Anbefalet national uddannelsesstruktur for oplæringsvejledere på den pædagogiske assistentuddannelse



- Modellen viser en anbefalet national struktur for arbejdsmarkedsuddannelser for oplæringsvejledere på arbejdsområdet for pædagogiske assistenter
- Modellen præsenterer en 11 dages oplæringsvejlederuddannelse, som er en basisuddannelse samt to overbygningsmoduler.
- Det tidligere overbygningsmodul på 12 dage er erstattet af et overbygningsmodul A med fokus på elevforudsætninger og et overbygningsmodul B med fokus på læringsmiljø.
- Hertil et antal specialiseringsmoduler som udbygger oplæringsvejlederens vejledningskompetencer.
- Specialiseringsmodulerne er aktuelle uddannelsestemaer om fx simulation som læringsmetode, der er relevant i elevarbejdet, digitale kompetencer i oplæringsvejledning, et nyt modul om støtte til sprogudvikling – samt et modul der sætter fokus på oplæringsvejledning i det tværprofessionelle samarbejde.
- For den oplæringsvejleder, som har behov for at styrke de koordinerende og ledelsesmæssige kompetencer omkring uddannelse af elever, præsenteres som noget nyt et to dages modul for især koordinatore.
- Det nuværende ajourføringsmodul forlænges til fire dage. Ajourføringsmodulet er relevant, når der sker ændringer i erhvervsuddannelsernes indhold eller deres sammensætning, hvor oplæringsvejlederne kan få en opdatering på betydning for oplæringsmålene i elevuddannelsen.
- Nuværende specialiseringsmoduler: 'Særlig indsats' og 'EUX- talent' udgår, da læringsmålene fra disse inkluderes i de øvrige moduler.
- Uden for AMU-systemet findes en række moduler på akademi- eller diplomniveau, der kan være relevante i forlængelse af arbejdsmarkedsuddannelserne. Pædagogiske assistenter kan også vælge at tage fx den samlede akademiuddannelse i Sundhedspraksis. Relevante diplommoduler kan fx være fra den pædagogiske diplomuddannelse eller den sundhedsfaglige diplomuddannelse. Der er direkte adgang med en erhvervsuddannelse til akademiuddannelse, mens det kræver en individuel vurdering og dispensation at blive optaget på en diplomuddannelse.

# Oversigt over basis, overbygning og specialiseringsmoduler

Uddannelserne for oplæringsvejledere er modulopdelte i hhv. basis, overbygning og specialiseringsmoduler

Oplæringsvejledere	Basis	Overbygning	Specialiseringsmoduler
<b>På social- og sundhedsuddannelser ne</b>	<b>Oplæringsvejledning, SOSU, basis</b> Uddannelsen giver deltageren kompetencer i forhold til elevkontakt, til at koordinere elevuddannelsen og at tilrettelægge læreprocesser for elever i samspil med arbejdsopgaverne på arbejdspladsen.	<b>Oplæringsvejledning, SOSU, overbygning A</b> Uddannelsen giver deltageren udvidet kendskab til metoder og praksis for vejledning og kompetencer til at omsætte nationale og lokale politikker og strategier til at rammesætte elevens læring og refleksion  <b>Oplæringsvejledning, SOSU/PAU, overbygning B</b> Med denne uddannelse udbygger deltageren sine kompetencer, blandt andet til gruppevejledning, understøtte innovationsprocesser samt skabe et udviklende læringsmiljø på arbejdspladsen.	<b>Oplæringsvejledning, sprogstøtte.</b> Specialiseringsmodulet fokuserer på at give deltagerne kompetencer til at tilrettelægge og gennemføre vejledning for elever der sammen med støtte til de faglige mål også har behov for støtte i dansk.  <b>Oplæringsvejledning, koordinering af uddannelse.</b> Specialiseringsmodulet fokuserer på at deltagerne opnår kompetencer til at samarbejde med andre om at opnå organisationens strategiske mål via uddannelsesplanlægning for elever.  <b>Oplæringsvejledning, digitale kompetencer.</b> I dette modul får deltageren viden om hvilke læringsmuligheder digitale redskaber giver til kommunikation, vejledning og feedback til elever i oplæringen.  <b>Oplæringsvejledning, tværprofessionelt samarbejde.</b> Dette modul giver deltageren kompetencer til at identificere og anvende tværprofessionelle samt tværsektorielle læringsituationer, hvor eleven kan anvende faglige kommunikationsredskaber og dokumentationsprocesser i relation til det tværprofessionelle samarbejde.
<b>På den pædagogiske assistent-uddannelse</b>	<b>Oplæringsvejledning, PAU, basis A</b> Deltagerne opnår kompetence til - med viden om PAU- elevens forskellige faglige, personlige, sociale og læringsmæssige kompetencer - at planlægge og gennemføre oplæringsforløb.  <b>Oplæringsvejledning, PAU, basis B</b> Med denne uddannelse får deltageren fokus på PAU-elevens progression kombineret med redskaber til at inddrage relevante tværfaglige og tværsektorielle samarbejdspartnere til at understøtte PAU-elevens opnåelse af oplæringsmålene.	<b>Oplæringsvejledning, PAU, overbygning A</b> Uddannelsen giver deltageren udvidet kendskab til metoder og praksis for vejledning og kompetencer der understøtter elevens refleksion og bidrager til elevens deltagelse i arbejdsfællesskabet.  <b>Oplæringsvejledning, SOSU/PAU, overbygning B</b> Med denne uddannelse udbygger deltageren sine kompetencer, blandt andet til gruppevejledning, understøtte innovationsprocesser samt skabe et udviklende læringsmiljø på arbejdspladsen.	<b>Oplæringsvejledning, SOSU/PAU, ajourføring.</b> I ajourføringsmodulet bliver en deltager, som tidligere har deltaget i en basis- og/eller en overbygningsuddannelse opdateret med nye regler og retningslinjer for og metoder til vejledning af elever.  <b>Simulation som pædagogisk metode.</b> I dette modul får deltageren kompetencer til at tilrettelægge, gennemføre og evaluere simulation som pædagogisk metode, og at udvælge praksisnære situationer, hvor anvendelsen af simulation som pædagogisk metode bidrager til elevernes refleksion og læring.

\* Uddannelserne i oversigten udvikles eller revideres i de kommende år.

# Anvendelse af basis, overbygning og specialiseringsmoduler

Uddannelserne for oplæringsvejledere er modulopdelte i hhv. basis, overbygning og specialiseringsmoduler

	Basis	Overbygning	Specialiseringsmoduler
<b>Oplæringsvejledere på social- og sundhedsuddannelserne og på den pædagogiske assistentuddannelse</b>	Basisuddannelserne er målrettet den daglige vejleder. Basisuddannelserne giver den daglige vejleder kompetencer i forhold til den løbende elevkontakt og kompetencer til at koordinere det samlede oplæringsforløb og tilrettelægge læreprocesser for elever i samspil med arbejdsopgaverne på arbejdspladsen.	Overbygningsuddannelserne tilbyder vejlederne en mulighed for progression med yderligere fokus på især elevforudsætninger og fx støtte til elever med dansk som andetsprog.	Specialiseringsmodulerne tilbyder mulighed for udvikling af kompetencer på udvidet niveau inden for en række temaer med høj relevans for vejlederne. Det kan fx være; digital vejledning, simulation som læringsmetode eller fx koordinering af uddannelse af elever på social- og sundhedsuddannelserne og kompetencer til at styrke oplæringsstedet som uddannelsessted.

Uden for AMU-systemet findes endvidere en række relevante diplom- eller akademimoduler, som beskrevet på modellerne på side 10 og 11.

Forslag til AMU-mål for:  
**Oplæringsvejledning, SOSU, basis**  
(11 dage)

*De sorte er oprindelige mål, de hvide er forslag til justeringer og nye mål.*

1. Deltagerne kan, med viden om unges og voksnes baggrund ift. samfund og kultur, planlægge og gennemføre oplæringsforløb med forskellige elever.
2. Deltagerne kan, med viden om elevens forskellige faglige, personlige, sociale og læringsmæssige kompetencer, planlægge og gennemføre oplæringsforløb med forskellige elever.
3. Deltageren kan, i vejledningen, tage afsæt i den enkelte elevs ressourcer og respektfuldt støtte og motivere unge og voksne med forskellige behov og forudsætninger.
4. Deltageren kan, tilrettelægge vejledning med afsæt i viden om erhvervsuddannelsen til social- og sundhedshjælper og social- og sundhedsassistent medvirke til at skabe meningsfulde sammenhænge mellem skole og oplæring.
5. Deltageren kan, ud fra forståelsen af organisationens kerneopgave samt indholdet i oplæringsmålene, inddrage relevante tværfaglige og tværsektorielle samarbejdspartnere til at understøtte elevens opnåelse af oplæringsmålene.
6. Deltageren kan anvende praksis som læringsrum og udvælge læringsmuligheder, der understøtter elevens udvikling af erhvervsfaglig kompetence.
7. Planlægge og strukturere et oplæringsforløb og anvende forskellige redskaber og metoder i vejledning, samtaler og evaluering tilpasset elevernes kompetencer, progression og forudsætninger.
8. Ved bevidst brug af refleksion, understøtte unge og voksnes refleksion over egen og andres praksis.
9. Anvende feedback som metode til facilitering af elevens læring, evne til selvevaluering og udvikling af faglig identitet.
10. Deltageren kan, med afsæt i en forståelse af unges og voksnes forskellige værdier og normer, bidrage til elevens deltagelse i arbejdsfællesskabet på oplæringsstedet.

Forslag til AMU-mål for:  
**Oplæringsvejledning, SOSU, overbygning A**  
(6 dage)

*De sorte er oprindelige mål, de hvide er forslag til justeringer og nye mål.*

1. Deltageren kan, i vejledningen af elever, oversætte nationale og lokale politikker, strategier og standarder, til konkrete opgaver i praksis, ud fra et organisations- og sektor-kendskab og forståelse af at bidrage til løsning af en velfærdsopgave.
2. Deltageren kan, i samarbejde med andre, planlægge, gennemføre og evaluere individuelle læringsforløb for elever med forskellige læringsmæssige forudsætninger, der gør det udfordrende for eleven at nå uddannelsens kompetencemål.
3. Deltageren kan, i samarbejde med andre, støtte elever i deres sproglige udvikling, så de kan opnå uddannelsens kompetencemål.
4. Deltageren har viden om EUX-forløb i Social og sundhedsassistentuddannelsen og, kan med inddragelse af tværfaglige samarbejdspartnere, planlægge og gennemføre oplæringsforløb, der understøtter både ambitiøse og EUX-elever i udvikling af erhvervsfaglige kompetencer.
5. Deltageren kan anvende digitale redskaber til at rammesætte læring og facilitere elevens refleksion.
6. Deltageren kan, ud fra viden om basale begreber og metoder i konfliktløsning, forebygge og håndtere konflikter i oplæringsvejledningen.
7. Deltageren kan, med afsæt i rollen som oplæringsvejleder, reflektere over, vurdere og formidle sit eget fagprofessionelle arbejde med henblik på elevens udvikling af faglig stolthed.

Forslag til AMU-mål for:

### **Oplæringsvejledning, SOSU/PAU, overbygning B**

(6 dage)

*De sorte er oprindelige mål, de hvide er forslag til justering af mål eller nye mål.*

1. Deltageren kan beskrive, analysere og vurdere egen oplæringsvejlederspraksis med henblik på udvikling af denne.
2. Deltageren kan i oplæringsvejledningen understøtte elevens arbejde med innovation og udviklingsprocesser.
3. Deltageren kan i oplæringsvejledningen understøtte elevens læring gennem facilitering af gruppevejledning.
4. Deltageren kan anvende metoder til kollegial supervision, der understøtter udvikling af oplæringsvejlederpraksis.
5. Deltageren kan samarbejde med andre om at videreudvikle et anerkendende, støttende og udviklende læringsmiljø på arbejdspladsen.
6. Deltageren kan samarbejde med andre om at udvikle vejledningen eller oplæringsstedet som uddannelsessted, med afsæt i elevernes evaluering af deres oplæringsforløb eller ny forskningsviden.

Forslag til AMU-mål for:

### **Oplæringsvejledning, SOSU/PAU, Ajourføring**

(4 dage)

*De sorte er oprindelige mål, det hvide er forslag til nyt mål.*

1. Deltageren kan tilrettelægge oplæringsvejledning med afsæt i ajourført viden om erhvervsuddannelsen til social- og sundhedshjælper, social- og sundhedsassistent samt pædagogisk assistent.
2. Deltageren kan omsætte oplæringsmålene i forhold til organisationens kerneopgave med henblik på udvikling af elevens erhvervsfaglige kompetence.
3. Deltagerne kan med afsæt i forståelse af elevernes varierede forudsætninger og behov, tilrettelægge og gennemføre forskellige vejledningsforløb.
4. Deltageren kan anvende praksis som læringsrum og udvælge læringsmuligheder, der understøtter elevens udvikling af erhvervsfaglig kompetence.



Forslag til målformulering for:

**Oplæringsvejledning, PAU, basis A**

(5 dage)

*De sorte er oprindelige mål, de hvide er forslag til justeringer eller nye mål.*

1. Deltageren kan, tilrettelægge oplæringsvejledning med afsæt i viden om erhvervsuddannelsen til pædagogisk assistent og medvirke til at skabe meningsfulde sammenhænge mellem skole og oplæring.
2. Deltagerne kan, med viden om PAU-elevens forskellige faglige, personlige, sociale og læringsmæssige kompetencer, planlægge og gennemføre oplæringsforløb med forskellige elever.
3. Deltageren kan anvende praksis som læringsrum og udvælge læringsmuligheder, der understøtter PAU-elevens udvikling af erhvervsfaglig kompetence.
4. Deltageren kan, i vejledningen, tage afsæt i den enkelte elevs ressourcer og respektfuldt støtte og motivere unge og voksne med forskellige behov og forudsætninger.
5. Deltageren kan anvende feedback som metode til at styrke PAU-elevens læring, evne til selvevaluering og udvikling af faglig identitet.

Forslag til målformulering for:

**Oplæringsvejledning, PAU, basis B**

(6 dage)

*De sorte er oprindelige mål, de hvide er forslag til justeringer eller nye mål.*

1. Deltagerne kan, med viden om unges og voksnes baggrund ift. samfund og kultur, planlægge og gennemføre oplæringsforløb med forskellige elever.
2. Deltageren kan, ud fra forståelsen af organisationens kerneopgave samt indholdet i oplæringsmålene, inddrage relevante tværfaglige og tværsektorielle samarbejdspartnere til at understøtte PAU-elevens opnåelse af oplæringsmålene.
3. Deltageren kan planlægge og strukturere et oplæringsforløb og anvende forskellige redskaber og metoder i vejledning, samtaler og evaluering tilpasset elevernes kompetencer, progression og forudsætninger.
4. Deltageren kan med bevidst brug af refleksion, understøtte unge og voksnes refleksion over egen og andres praksis.
5. Deltageren kan, med afsæt i en forståelse af unges og voksnes forskellige værdier og normer, bidrage til PAU-elevens deltagelse i arbejdsfællesskabet på oplæringsstedet



Forslag til målformulering for:

## **Oplæringsvejledning, PAU, overbygning A**

(6 dage)

*De sorte er oprindelige mål, de hvide er forslag til justeringer eller nye mål.*

1. Deltageren kan, i vejledningen af PAU-elever, oversætte nationale og lokale politikker, strategier og standarder, til konkrete opgaver i praksis, ud fra et organisations- og sektor-kendskab og forståelse af at bidrage til løsning af en velfærdsopgave.
2. Deltageren kan, i samarbejde med andre, planlægge, gennemføre og evaluere individuelle læringsforløb for PAU-elever med forskellige læringsmæssige forudsætninger, der gør det udfordrende for eleven at nå uddannelsens kompetencemål.
3. Deltageren kan, i samarbejde med andre, støtte PAU-elever i deres sproglige udvikling, så de kan opnå uddannelsens kompetencemål.
4. Deltageren har viden om EUX-forløb i den pædagogiske assistentuddannelse og, kan med inddragelse af tværfaglige samarbejdspartnere, planlægge og gennemføre oplæringsforløb, der understøtter både ambitiøse og EUX-elever i udvikling af erhvervsfaglige kompetencer.
5. Deltageren kan anvende digitale redskaber til at rammesætte læring og facilitere PAU-elevens refleksion.
6. Deltageren kan, ud fra viden om basale begreber og metoder i konfliktløsning, forebygge og håndtere konflikter i oplæringsvejledningen.
7. Deltageren kan, med afsæt i rollen som oplæringsvejleder, reflektere over, vurdere og formidle sit eget fagprofessionelle arbejde med henblik på elevens udvikling af faglig stolthed.

Forslag til målformulering for:

## **Oplæringsvejledning, sprogstøtte**

(3 dage)

*Alle mål er nye og er derfor markeret med hvid skrift.*

1. Deltagerne kan, med viden om unges og voksnes baggrund ift. forskellige samfundsmæssige og kulturelle baggrunde, planlægge og gennemføre oplæringsforløb med forskellige elever.
2. Deltagerne kan forstå en sprogscreening og tilrettelægge og gennemføre en vejledning med inddragelse af sprogstøtte
3. Deltagerne har viden hvad der kendetegner en elev med behov for sprogstøtte og kan anvende metoder og strategier for elevens sprogudvikling.
4. Deltagerne kan støtte eleverne i udvikling af deres fagsprog, ordforråd, forståelse af faste vendinger, udtale og skriftlige dokumentation.

Forslag til målformulering for:  
**Oplæringsvejledning, koordinering af uddannelse**  
(2 dage)  
*Alle mål er nye og er derfor markeret med hvid skrift.*

1. Deltagerne kan, med afsæt i viden om erhvervsuddannelserne til social- og sundhedshjælper, social- og sundhedsassistent samt pædagogisk assistent, samarbejde med andre om at skabe meningsfulde overgange mellem skole og oplæring.
2. Deltagerne kan samarbejde med andre om at opnå organisationens strategiske mål via uddannelsesplanlægning for elever.
3. Deltagerne kan, i samarbejde med andre, skabe rammer for oplæringsforløb, der styrker elevernes kompetenceudvikling og læring.
4. Deltagerne kan samarbejde med andre om at udvikle vejledningen og oplæringsstedet som uddannelsessted, med afsæt i elevernes evaluering af deres oplæringsforløb eller ny forskningsviden.

## Uddannelsesplanlægning for medarbejdere

FKB-2735 - Fag nr. 49384

(2 dage)

*Modulet eksisterer i forvejen i Fælles Kompetence Beskrivelse i Fælleskataloget.*

Efter gennemført kursus har deltageren:

- Grundlæggende viden om, hvilke enkle, tilgængelige værktøjer der findes, når kompetenceudvikling skal planlægges, igangsættes og følges op.

Efter gennemført kursus kan deltageren:

- Medvirke til sikring af sammenhængen mellem en virksomheds strategiske mål og anvendelse af metoder til uddannelsesplanlægning for medarbejdere.
- Anvende forskellige enkle metoder til afdækning af medarbejdernes og virksomhedens uddannelsesbehov og -ønsker.
- Fastlægge uddannelsens mål og indhold.
- Få overblik over tilskudsordninger ved afholdelse af uddannelsesaktiviteten.
- Anvende relevante uddannelsesportaler.
- Evaluere og følge op på uddannelsen.

Kommentar:

Fælleskataloget er udviklet af Børne- og Undervisningsministeriet til at tilgodese kompetenceudviklingsbehov, der kan være relevante på tværs af flere efteruddannelsesområder. Dermed findes her et tilbud, der handler generelt om uddannelsesplanlægning, men det er ikke formuleret specifikt til de forudsætninger, som gør sig gældende i praksis indenfor det pædagogiske område og indenfor social- og sundhedsområdet. Prøven er ligeledes formuleret ud fra et generelt perspektiv. FEVU kan overveje, om man i stedet ønsker at udvikle et specifikt modul, der understøtter implementeringen af en fælles uddannelsesstruktur for oplæringsvejledningen mhp. at skabe en øget professionalisering af oplæringsvejledningen.

# Uddybet analyse af:

- Dataundersøgelse oplæringsvejlederuddannelsen
- Interviewundersøgelse oplæringsvejlederuddannelsen
- Diskussion på udviklingsworkshoppen af fremtidens oplæringsvejlederuddannelse
- Dataundersøgelse af brug af akademimoduler
- Interviewundersøgelse af akademimoduler

# Opsummerende pointer fra dataundersøgelsen

1. Udviklingen af antallet af deltagere i FEVUs arbejdsmarkedsuddannelser for oplæringsvejledere **viser en generel tilslutning til anvendelsen af den formelle kompetenceudvikling af oplæringsvejlederne.**

Hovedparten af deltagerne ses på basismodulet *Praktikvejleder, PAU og SOSU-elever*, som har haft **8.303 deltagere** i perioden 2017-2022.

Desuden har kurset 48382 *Praktikvejleder, PAU- og SOSU-elever, Ajourføring (3 dage)* haft **2.530** deltagere i samme periode. De øvrige oplæringsmoduler havde markant færre deltagere. (se bilag 2.1)

2. Aktiviteten var **samlet set størst i 2017**, men har haft en nedgang fra 2021 til 2022. (se bilag 2.2)
3. I alt 14 skoler udbyder oplæringsvejlederuuddannelserne i AMU-regi. Alle disse skoler udbyder de to førstnævnte moduler, mens **færre skoler udbyder de øvrige moduler** inden for området.

Specialiseringsmodulerne udbydes primært i de største byer, samt SOSU Randers og SOSU Syd. Udbuddet af specialiseringsmodulerne kan være medvirkende til det begrænsede antal deltagere på disse moduler. (se bilag 2.6)

5. Tilrettelæggelsesformerne varierer sådan, at **ca. 2/3 bliver gennemført en sammenhængende periode (Plan)**, mens **ca. 1/3 bliver gennemført i en opsplittet periode (Split)**. (Se bilag 2.4)
6. Stort set alle modulerne er blevet gennemført som **dagundervisning**. Enkelte er blevet registreret som gennemført via fjernundervisning. (Se bilag 2.5)
7. Der ses en **generel høj tilfredshed** på FEVUs uddannelser i oplæringsvejledning, der ligger over gennemsnittet på efteruddannelsesområdet for pæd. og SOSU-området. Tilfredsheden ligger ligeledes over landsgennemsnittet for hele AMU-området.<sup>1</sup> (Se bilag 2.3)

<sup>1</sup> Der er ingen data om virksomhedstilfredshed med uddannelserne i perioden 2019 – 2022 i VisKvalitet – da der er ikke tilstrækkelige besvarelser. Statistikken er ikke længere obligatorisk men frivillig for virksomhederne at besvare.

Det har heller ikke været muligt at trække data ud på skoleniveau for arbejdsmarkedsuddannelserne i oplæring.

# Opsummerende pointer fra interviewundersøgelsen

## Stofmængde

1. Underviserne oplever "**stoftrængsel**" med de nuværende mål og indhold på basismodulet, mens vejlederne oplever antallet af mål og indholdet som intenst.

## Didaktik

2. Det er **svært at kombinere PAU- og SOSU-vejledere** på samme hold, og det er svært at få oprettet selvstændige PAU-hold med AMU-kurser på 11 dage. Men nogle skoler har succes med en organisatorisk differentiering ved at gennemføre AMU-kurser tilpasset PAU-vejlederne på 3 dage, med afsæt i modulet *Praktikvejleder, PAU- og SOSU elever, Ajourføring*.

## Manglende AMU-mål ift. oplæringsvejledernes kompetencebehov

3. Både udbydere, men især aftagere og ledere ser et behov for, at vejlederne får **stærkere kompetencer** ift. elever med varierende behov, som eks. diagnoser, sproglige udfordringer, forskellige kulturelle baggrunde, "den svære samtale" osv.
4. Udbyderne ser en mulighed for at **reducere nogle af de handlingsorienterede mål**, der giver organisatorisk forståelse. Men især de strategiske ledere ser et behov for at udvide vejledernes kompetenceudvikling, så de kan medvirke til at skabe **meningsfulde sammenhænge** på tværs af elevernes læringsarenaer.
5. Desuden peger de strategiske ledere på et behov for professionalisering af oplæringsvejledningen, så vejlederne kan bidrage til at **videreudvikle vejledningen og læringsmiljøet** på oplæringsstederne.
6. Nogle skoler prøver at **justere de samlede mål** for at få mere tid/plads til ekstra fokus på ovenstående emner om elever, mens andre prøver at **udvide gennem efterfølgende halve og hele temadage** for kommunerne. Generelt prøver man på forskellige måder at justere og supplere indsatserne, for at imødekomme oplæringsvejledernes behov for kompetencer til at arbejde med elever med varierende forudsætninger.

## Begrundelser for fravalg af formel kompetenceudvikling

7. Fra de fleste aftagere er der en opbakning til formel kompetenceudvikling. Flere aftagere supplerer med intern uformel kompetenceudvikling, som med de 4 eksempler for kompetenceudvikling i forskellige kommuner (s. 24)
8. I stedet for supplerende **formel kompetenceudvikling**, udbydes der i varierende grad temadage, oplæg og supervision som supplerende kompetenceudvikling. Kommuner og regioner anvender således i begrænset omfang specialiseringsmodulerne som supplerende strategisk **formel kompetenceudvikling** til erfarne vejledere.

## Fremadrettet struktur

9. Lederne ser et **behov for en uddannelsesstruktur**, der kan understøtte en **professionalisering** af vejledningen.
10. De strategiske ledere påpeger, at der er **behov for uddannelse af de lokale koordinatore** på oplæringsstederne.
11. Især de strategiske ledere ser desuden et behov for en **centralisering af vejledningen**, så ansvaret for flere elever lægges hos færre koordinerende vejledere, der samarbejder med de daglige vejledere om vejledningen af eleverne. Derfor er der behov for en **uddannelsesstruktur med forskellige niveauer**, der uddanner til at arbejde med eleverne i forskellige funktioner.

# Målgrupper for kompetenceudvikling ifølge interviewundersøgelsen

## Målgruppen

- Der er ingen formelle krav for at kunne blive optaget på en AMU, men nogle steder har aftagerne deres **egne krav til vejlederne** om f.eks. faglært uddannelse og faglig erfaring for at de kan blive uddannet vejleder.
- Nogle aftagere har **faste procedurer for udvælgelse af** vejleder og fastsatte forventninger til vejlederne.
- Nogle aftagere har en **lokal introduktion og første elevforløb med supervision** før deltagelse i basismodulet.
- Skolerne vurderer, at ca. halvdelen af **deltagerne selv har valgt** at blive vejleder, hvortil de **øvrige er blevet udpeget**.
- Nogle kommuner har **faste strukturer** for uddannelsen af deres vejledere, mens andre sammensætter uddannelsesforløb efter **individuelle behov og ønsker**.
- Oplæringsvejleder bliver nogle steder præsenteret som **en karrierevej** for nye elever ved ansættelsen som elev.

## Mulighed for efteruddannelse

- Nogle steder er der **gode rammer** for, at oplæringsvejlederne kan efteruddanne sig.
- Men mange steder er der begrænset mulighed for efteruddannelse, og **vejlederne får primært basismodulet**.
- Den primære efteruddannelse sker via **uformel kompetenceudvikling** så som supervision, digitale systemer (EDU-ADM), kollegial erfaringsudveksling, erfaringsdannelse og tema-møder.

## Motivation og forudsætninger

- Underviserne peger på, at deltagerne **generelt er motiverede** for at deltage på uddannelserne, men en del af deltagerne er ifølge underviserne ikke forberedte til uddannelserne ift. mål, indhold og de efterfølgende organisatoriske rammer, hvilket påvirker undervisningen.
- En del af især de **nyuddannede oplæringsvejledere** har begrænset faglig og organisatorisk erfaring, hvilket gør det svært for nyuddannede at koble sig til dele af basismodulets mål og indhold.
- Skolerne peger på, at den **faglige viden generelt er up-to-date** blandt deltagerne. Dog er der deltagere med f.eks. den tidligere hjemmehjælperuddannelse, der kan have svært ved noget af det fagsprog, som anvendes på uddannelsen.
- En del af deltagerne har ikke PC eller lignende derhjemme, og anvender kun tablets på jobbet. Disse **deltagere har derfor svært både ved at anvende PC** i undervisningen og kan have svært ved, at forstå programmer m.m., som skolen tilbyder.
- Generelt oplever underviserne, at der er udfordringer med en del af de **tosprogede vejledere**. De har, set fra underviserens side, svært ved det dybere vejleder-fagsprog på dansk og det samme gælder forståelsen af vejledningsopgavens nuancer ift. vurderingsformer, vejlederroller osv.

## I oplæringsvejlederfeltet ses en strukturering med forskellige niveauer og uddannelsesstilbud

Koordinatorer*	Akademi/diplom uddannelse
Koordinerende vejledere eller Fuldtidsvejledere*	AMU- og akademimoduler + yderligere som f.eks. Temadage
Daglig vejledere*	Basismodul + temadage o. lign. + lokal sparring
Kollegaer:	Ofte ingen uddannelse (Dog er der enkelte steder hvor alle får basis modul)

\* Titlerne er analytiske kategorier og betegnes forskelligt i forskellige kommuner og regioner

# Vurdering af udbyttet af den nuværende kompetenceudvikling set ift. kompetencebehov ifølge interviewundersøgelsen

Kompetencebehov	Kan selv	Kan med støtte	Kan blive bedre
1 Vejlederens forståelse af rolle i uddannelsessystemet	X		
2 Kompetencer til at varetage den daglige vejledning ift. elever med normale forudsætninger	X		
3 Kompetencer til at forstå læringsmål samt oversætte dem til lokale opgaver og planer		X	
4 Kompetencer til at skabe faglige koblinger på tværs af skole- og oplæringsperioder		X	
5 Kompetencer til at vurdere elevernes læring ift. læringsmålene		X	
6 Kompetencer til at facilitere elevernes refleksion over arbejdet med forskellige opgaver		X	
7 Kompetencer til at gennemføre formelle samtaler – forventningssamtalen, midtvejs- og slutevaluering		X	
8 Kompetencer til at gå ind i svære samtaler med eleverne		X	
9 Kompetence til at indgå i forskellige roller ift. eleven		X	
10 Kompetencer til at skabe overgange, opstart og onboarding af nye elever		X	
11 Kompetencer til at bygge bro mellem eleven og de øvrige kollegaer på arbejdspladsen		X	
12 Kompetencer til at etablere et godt læringsmiljø til arbejdspladsen		X	
13 Kompetencer til at gå i dialog med driftsledelsen om at skabe gode rammer for læring og vejledning		X	
14 Kompetencer til at afklare og kommunikere arbejdsfællesskabets uskrevne regler og forventninger			X
15 Afklaring af eget og afdelingens dannelseideal og vejlederens rolle som rollemodel			X
16 Vejledning af øvrige kollegaer i deres daglige vejledning			X
17 Forståelse af og kompetencer til at vejlede elever med varierede forudsætninger og sproglige udfordringer – samt kende egne grænser			X
18 Forståelse og kompetencer til at vejlede elever i forskellige aldersgrupper			X
19 Kompetencer til at træne elevernes relationskompetencer			X
20 Særlige pædagogiske metoder – innovationsforløb, ny teknologi, simulation eller gruppevejledning			X

## Kommentarer

1. Oversigten **her er en analytisk vurdering**, der er etableret på baggrund af de interviewede koordinatore og vejledere. Når der i oversigt står angivet '*kan med støtte*', tager det afsæt i, at der hos en del aftagere er supervision til nye vejledere, der lige har været på deres AMU-moduler, og at der mange steder er etableret digitale strukturer som f.eks. EDU-ADM, som understøtter vejlederne i en del af deres arbejde, hvorved de vil opleve løbende støtte i deres arbejde. I disse tilfælde er kompetencen sat under '*kan med støtte*'.
2. I interviewene omtaler aftagerne at nogle kompetenceområder ikke tidligere har været i fokus, eller de påpeger, at de her oplever udfordringer. Disse er derfor kategoriseret under '*kan blive bedre*'.
3. Ovenstående er et **kvalitativt skøn**. Det har været uden for rammen af dette eftersyn at efterprøve den med en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse. Men oversigten kan evt. danne ramme for en efterfølgende kvantitativ undersøgelse.

# Mål og struktur i nuværende kompetenceudvikling ifølge interviewundersøgelsen

## Længde på basismodulet

- I interviewene er der fra SOSU-aftagerne ikke negative udtalelser om længden på basismodulet *Oplæringsvejleder PAU- og SOSU*.
- Skolerne peger generelt på en udfordring med **stoftrængsel**. Omvendt påpeger deltagerne på basis-modulet, at det har været et godt modul, og at **tempoet har været intenst**.
- Nogle skoler peger på, at de **forsøger at tilpasse indholdet** på basismodulet *Oplæringsvejleder PAU- og SOSU-elever*, så det indeholder temaer, som deltagerne efterspørger, selvom nogle af disse af temaerne ligger på modulerne *Oplæringsvejleder PAU- og SOSU-elever, overbygning (12 dage)* og *Oplæringsvejleder PAU- og SOSU-elever, særlig indsats (5 dage)*, men begge uddannelser er efter flere skolars erfaring ikke særligt efterspurgt, bl.a. pga. de mange dage.

## Handlingsorienterede mål

- Aftagerne **anser målene for passende** på basis-modulet: *Oplæringsvejleder PAU- og SOSU-elever*.
- Udbyderne mener omvendt, at dele af AMU-målene for modulet: *Oplæringsvejleder PAU- og SOSU-elever* er **mindre relevante**, f.eks. "*Systemforståelse*" og "*Organisations- og sektorkendskab*". Udbyderne ser i stedet et behov for andre temaer eller mere tid til temaer som; Unge med diagnoser, sårbare unge, De unge-unge, tosprogede unge/voksne, mentorrollen, refleksion med eleverne og den svære samtale.
- Lederne påpeger, **modsat udbyderne, at målene om Systemforståelse mm. er vigtige**, fordi der er behov for, at vejlederne har indsigt i elevens forskellige læringsarenaer og kan skabe meningsfulde sammenhænge mellem skole og oplæringsperioder.
- Lederne ser et behov for, at vejlederne har behov for **stærke pædagogiske og didaktiske kompetencer** i fht. omsætte oplæringsmål, formidling og vejledning
- Lederne ser et behov for, at vejlederne skal kunne **strukturere forskellige uddannelsesforløb**, herunder skabe en god introduktion og opstart på et oplæringsforløb.
- Lederne påpeger, at gruppen af elever bliver mere og mere kompleks, fra voksne i omskoling, til unge med diagnoser, sproglige udfordringer, manglende selvindsigt, unge-unge osv. Lederne ser derfor et behov for, at vejlederne skal kunne **forstå eleverne** og skabe uddannelsesforløb, **der giver eleverne de bedst mulige deltagelsesmuligheder**.
- Lederne påpeger, at vejledningen af elever er en fælles opgave på en arbejdsplads, så vejlederne skal kunne inddrage kollegaer og fordele opgaver forbundet med vejledning videre til kollegaer .

*"Der er kun 11 dage 12 mål og ½ dag bare med intro, UNI-login osv."*  
(Underviser)

## Didaktik

- Undervisningen på uddannelserne er, jf. underviserne, **afvekslende** og med cases, rollespil, hjemmeopgaver m.m. Underviserne giver desuden udtryk for, at prøverne er godt integreret i undervisningen, med cases, fremlæggelser af løsninger osv.
- I interviewene er oplæringsvejlederne **generelt tilfredse med undervisningen** på uddannelsen, hvortil det samme fremgår af den kvantitative undersøgelse.
- Skolerne peger på, at det er **svært med enkelte PAU-vejledere** på holdene, da der skal være specielle cases, eksempler osv. til dem. De kan bl.a. have svært ved at deltage i mere social- og sundhedsfaglige emner.
- Nogle skoler anvender *Praktikvejleder, PAU- og SOSU elever, Ajourføring (3 dage) til PAU-vejlederne*, og tilpasser det til målgruppen. Disse skoler har ofte succes med at kunne gennemføre disse PAU-moduler. Ifølge interviewene har en enkelt skole haft succes med **ét decideret PAU-basismodul på 11 dage**, men har efterfølgende haft svært ved at samle nok deltagere til flere forløb.



# Forskellige strukturer for kompetenceudvikling

De strategiske ledere fra fire forskellige kommuner fortalte i interviewene om forskellige uddannelsesmodeller, der kombinerer formel og uformel uddannelse:

1. Lille Kommune med ca. 33.000 indbyggere: Basis + individuelle forløb.
  1. *Oplæringsvejleder PAU- og SOSU* som basis og derefter de øvrige AMU-moduler efter behov. Kommunen er positiv ift. tid til specialiseringsmoduler.
  2. Enkelte vejledere deltager i akademimodul.
2. Mellem Kommune med ca. 215.000 indbyggere: Basis + individuelle forløb
  1. *Oplæringsvejleder PAU- og SOSU* som basis.
  2. Derefter en individuel kompetencevurdering ift. yderligere AMU-moduler eller akademimodul.
3. Lille Kommune med ca. 38.000 indbyggere: Fast struktur til forskellige niveauer + lederuddannelse.
  1. Fuldtidsvejledere: *Oplæringsvejleder PAU- og SOSU* + akademimoduler.
  2. Mentorer ude i afdelingerne (5 dages AMU-uddannelse).
  3. Lederne med lederuddannelse.
4. Stor Kommune med ca. 600.000 indbyggere : Basis + interne uformelle kurser + erfaringsudveksling + uformel lederuddannelse
  1. *Oplæringsvejleder PAU- og SOSU* som basis for alle og derefter internt kursus i "*Gruppevejledning*" og "*Dansk som andet sprog*".
  2. Desuden erfaringsudvekslingsmøder med refleksion ift. vejlederrollen og cases, der bla. iscenesættes med professionelt teater.
  3. Lederne mødes 4 gange årligt om temaer ift. vejledning.

## Deltagelse i nuværende kompetenceudvikling, samt årsager til - og fravalg af uddannelser og moduler ifølge interviewundersøgelsen

### Beslutning om formel kompetenceudvikling

Eksemplerne til venstre viser ligesom øvrige beskrivelser i interviewene, at der er **forskellige strategier** i de enkelte kommuner og regioner.

- Nogle steder er der en **fast struktur** for kompetenceudvikling og samarbejde med faste skoler.
- I andre kommuner er det en **decentral beslutning** på lokale enheder, hvor der arbejdes med individuelle kompetenceudviklingsforløb.
- Enkelte kommuner **uddanner alle medarbejdere** til vejledere.

### Årsager til fravalg af formel kompetenceudvikling

- Kompetenceudvikling er **primært en ledelsesbeslutning** – i mindre grad en individuel beslutning. Men der kan være en stor afstand mellem den besluttende leder og den enkelte oplæringsvejleder, hvorved der kan opstå **kommunikationsbrist**.
- Nogle steder har kommunen eller regionen **egne uformelle kompetenceudviklingsforløb** som primær uddannelse. De samarbejder sekundært med den lokale AMU-udbyder eller Professionshøjskole om uddannelse.

*Jeg ville ønske, at de havde mere end 11 dage. Den kliniske vejlederuddannelse på sygeplejerskeuddannelsen er på minimum et diplommodul på 275 timer. Hvorfor skal dem med kortest uddannelse have den korteste vejlederuddannelse?*  
(Strategisk chef for uddannelse i en kommune)

# Uopfyldte kompetenceudviklingsbehov hos målgruppen ifølge interviewundersøgelsen

På tværs af udbyderne, aftagerne og strategiske ledere, peges der på et behov for at oplæringsvejlederne får kompetencer til at arbejde med:

- **Unge med diagnoser** – hvordan arbejdes der med unge med diagnoser som angst, autisme, ADHD i vejledningen?
- **Unge-unge** - hvordan arbejdes med unges særlige behov i vejledningen og håndtering af forskellige generationers forventninger i et vejledningsforløb?
- **To-sprogede** unge/voksne - hvordan arbejdes der med sprog-støtte og sprogudvikling i vejledningen? Især ift. sproglige kompetencer, men også kulturforskelle.
- **Den svære samtale** – hvordan afholder vejlederen svære samtaler med deres elever?
- **Mentorstøtte** - elever med særlige behov og sociale udfordringer.
- At **strukturere de formelle samtaler** i et vejledningsforløb.
- **Refleksion** – hvordan bliver vejlederne bedre til at få elever til at reflektere over praksis og skabe kobling mellem teori og praksis?
- Vejledning af kollegaer i deres bidrag elevernes uddannelse og til **læringsmiljøet**.
- Vejledning af elever med manglende **relationskompetencer**.

Aftagerne og lederne pegede derudover på, at oplæringsvejlederne har behov for kompetencer til:

- At vejlede elever med **divergerende motivation og engagement** i uddannelsen.
- At **vurdere elevernes læring** ift. oplæringsmålene.
- At vejlederne har kompetencer til at samarbejde med andre om at støtte eleverne i deres **sproglige udvikling og skrivefærdigheder**, hvis eleverne har behov for dette.
- At vejlederne har stærke **vurderings- og argumentationsevner**, f.eks. ift. forventningssamtaler med eleverne, korrektion af elevs adfærd og svære samtaler med f.eks. leder ift. elevvurderinger og situationer, hvor de skal "dumpe" en elev.
- At vejlederne kan indgå i dialog med kolleger om **arbejdspladsens læringsmiljø**.
- At vejlederne kan være **rollemodeller** og bidrage til, at eleverne udvikler en **faglig stolthed**.
- At **omsætte organisationens strategi** til uddannelsesforløb.

*Disse forskellige kompetenceudviklingsbehov er inddraget i formuleringen af forslagene til de handlingsorienterede mål for modulerne på fremtidens oplæringsvejlederuddannelse s. 12 – 16.*

*Hvis man kommer fra basis kan man få et chok, når man møder eleverne.  
(Oplæringsvejleder i psykiatrien)*

*Nogle steder synes medarbejderne, at der bliver taget for meget hensyn til eleverne.  
(Chef for uddannelserne i en kommune)*

*Eleverne bliver mere komplekse og borgerne bliver mere komplekse pga. opgaveglidningen fra hospitalerne til kommunerne. Derfor er der behov for en øget professionalisering af uddannelsesopgaven.  
(Strategisk leder i en kommune)*

# Perspektiver på udvikling af eksisterende og nye AMU-uddannelser ifølge interviewundersøgelsen

*Jeg havde jo en masse ideer efter AMU-kurset, men det var lidt tilfældigt, hvad jeg fik brugt, fordi tiden er presset.*

(Oplæringsvejleder på et plejecenter)

## Afviklingsformer

1. **Fleksibel afvikling er en ofte benyttet model**, hvor en uddannelse deles op i 2-3 blokke, både af organisatoriske grunde fra aftagerne, der har svært ved at undvære dem i længere tid, men også af pædagogiske grunde fra skolens side, så der er mulighed for refleksion, hjemmeopgaver m.m.
2. Skolerne har **blandede erfaringer med afvikling af digitale forløb**, både på eget initiativ og som et krav i Corona-perioderne. Skolerne oplever, at de mere relations-orienterede emner er svære at arbejde med online. Desuden er det er sværere for deltagerne at holde motivationen oppe ved onlineundervisning.

## Samarbejde mellem udbydere og aftagere

3. Oplæringsvejlederne **savner en bedre kobling** mellem det, de lærer på deres oplæringsvejlederuddannelse og deres daglige arbejde. Her oplever oplæringsvejlederne, at det er tilfældigt, hvad de får brugt fra deres uddannelse.
4. Udbyderne tager dog **forskellige initiativer** til at skabe bedre sammenhænge mellem uddannelse og arbejde. Men underviserne får ofte tilbagemeldinger fra deltagerne om, at der er nogle arbejdspladser, der ser "hjemmeopgaver" og digitale dage som primært arbejdstid, så **deltagerne har svært ved at løse de opgaver, de får fra skolen**.

## Udvikling af ny uddannelsesstruktur

5. Især aftagerne ser et behov for at **se vejlederne an**, og at **vejlederne har brug for at se vejledningen an**, før man uddanner dem for meget.
  6. **Aftagerne** ser et behov for **mulighed for ajourføring**, når der ændres i uddannelsen, eller når erfarne vejledere skal have en genopfriskning af deres vejlederkompetencer.
  7. De strategiske ledere ser et **behov for en uddannelsesstruktur**, der kan understøtte en **professionalisering** af vejledningen.
  8. De strategiske ledere påpeger, at der er behov for **uddannelse af de lokale ledere på oplæringsstederne**, så de lokale ledere kan skabe trykke opstartsforløb og et godt læringsmiljø på arbejdspladsen, samt rammer for oplæringsforløb, der styrker elevernes deltagelsesmuligheder, læring og trivsel. De lokale ledere skal desuden lære at kunne modtage klager og evaluering fra elever og være med til at skabe forandringer i vejledningen og arbejdspladsen som uddannelsessted. Samtidig skal de lokale ledere kunne bidrage til uddannelsesplanlægning for medarbejdere og bakke om den.
- ## Samarbejde mellem skoler og oplæringssteder
9. De strategiske ledere ser et meget **varieret skole-arbejdspladssamarbejde**. Det kan ifølge lederne medvirke til at vejlederne mangler viden om, hvad eleverne har gennemgået inden de kommer i oplæring A, B og C. Det påvirker ifølge lederne både eleverne og vejlederne.
  10. Lederne ser et behov for et **styrket samarbejde** mellem skole og oplæringssteder, for at kunne skabe meningsfulde sammenhænge på tværs af læringsarenaer.

# Hovedpointer om struktur – fra udviklingsworkshoppens diskussion af skitser til fremtidens oplæringsvejlederuddannelse

Der blev på udviklingsworkshoppens fremlagt og diskuteret 3 forskellige forslag til struktur for fremtidens oplæringsvejlederuddannelse, samt forslag til handlingsorienterede mål for de foreslåede moduler. Følgende er de primære pointer fra diskussionen af **strukturene** i skitserne til fremtidens oplæringsvejlederuddannelse:

1. Ifølge udviklingsworkshoppens bør der arbejdes på at skabe **én klar struktur for uddannelsen af vejledere**. Mange af aftagere ikke klar over mulighederne og variationen af udbud. Samtidig ses modulerne ikke som en samlet uddannelse.
2. Ifølge udviklingsworkshoppens er det vigtigt at være opmærksom på de forskellige målgrupper i oplæringsvejlederfeltet, så der kommer forskellige moduler med målformuleringer, der danner en progression til forskellige målgrupper.
3. Ifølge udviklingsworkshoppens vil det være relevant med en **navngivelse, der viser at modulerne hænger sammen** samt at **målgruppen og indholdet fremgår af titlerne**, så det er let for beslutningstagerne at navigere i strukturen og tage beslutning om vejledernes deltagelse.
4. Udviklingsworkshoppens påpegede, at der er nogle **indbyggede ambivalenser i opbygningen af fremtidens vejlederuddannelse**. På den ene side må modulerne ikke indeholde for meget, så der skabes stoftrængsel – hvilket især kan være en udfordring for nye vejledere, hvor vejledning er et nyt felt. Men modulerne må omvendt ikke være for lange, for så har aftagerne ikke ressourcer til at frikøbe vejledere til uddannelse. Desuden giver længere moduler et større tab af investering for kommunerne, hvis vejlederne stopper som vejleder eller skifter arbejdsplads. Samtidig er der fra udviklingsworkshoppens en bekymring for, at vejlederne kun kommer på ét oplæringsvejledermodul, hvorfor man ser et stort behov for, at det første modul dækker så mange emner som muligt. Derfor er der behov for at skabe en struktur i fremtidens oplæringsvejlederuddannelse, hvor der er forskellige moduler på forskellige niveauer, der ikke er for lange og ikke indeholder for meget.

5. I udviklingsworkshoppens blev det fremhævet, at der er en udviklingsproces i gang på SOSU-uddannelserne, hvor nogle kommuner samler vejledningen mere hos fuldtidsvejledere, der får en kombination af AMU- og akademiuddannelse. Men udviklingsworkshoppens pegede også på, at det er vigtigt **fortsat at uddanne de daglige vejledere**, der er tæt på eleven og som medvirker til at bygge bro mellem eleven og arbejdsfællesskabet på oplæringsstedet.
6. Ifølge udviklingsworkshoppens er **modulet "Ajourføring" fortsat relevant**, når der kommer ændringer i uddannelserne, og det vil være godt at få mere fokus på elevforudsætninger og få mere tid på modulet. Ved at udvide Ajourføring til f.eks. 4 dage er der dog en risiko for, at det åbner en kattelem, hvor nogle aftagere vælger at bruge dette i stedet for vejleder 1-modulet. Samtidig er det dog bedre, at vejlederne får et kursus på 4 dage frem for ingen uddannelse. I fremtidens oplæringsvejlederuddannelse bør Ajourføring derfor bevares og evt. udvides med fokus på elevforudsætningerne.
7. Udviklingsworkshoppens påpegede, at **PAU-vejlederne har behov for et målrettet uddannelsesstilbud**, der giver indsigt i erhvervsuddannelserne, EUD-elever samt oplæringsmål, præstationsstandarder og vurdering af elevernes læring. Men PAU-vejlederne har ifølge udviklingsworkshoppens sjældent mulighed for at blive frikøbt til det 11 dages basis modul, *Oplæringsvejleder, PAU- og SOSU*. Til gengæld har PAU-vejlederne en forudgående pædagogisk viden og pædagogiske kompetencer, der giver dem nogle stærke forudgående forudsætninger. Udviklingsworkshoppens påpegede derfor, at **PAU-vejlederne bør få et selvstændigt kompetenceudviklingstilbud**, der er tilpasset deres forudsætninger og behov.
8. Udviklingsworkshoppens påpegede, at arbejdet med at styrke kvaliteten i vejledningen primært lykkedes, når der er lokal ledelsesmæssig opbakning til at skabe gode rammer for elevernes oplæringsforløb og adgang til vejledning. Derfor er det ifølge udviklingsworkshoppens relevant at skabe nogle **AMU-moduler om koordinering af medarbejdernes kompetenceudvikling og koordinering af elevforløb** målrettet de nære ledere på oplæringsstederne.

# Hovedpointer i fht. de **handlingsorienterede mål** fra **udviklingsworkshoppens diskussion** af skitser til fremtidens oplæringsvejlederuddannelse

Der blev på udviklingsworkshoppen fremlagt og diskuteret forslag til handlingsorienterede mål for de foreslåede moduler. Følgende er de primære pointer fra diskussionen af **de handlingsorienterede læringsmål** i skitserne til fremtidens oplæringsvejlederuddannelse:

1. I udviklingsworkshoppen blev det påpeget, at det er logistisk svært at matche vejledere og elever alt efter elevernes forskellige personlige, sociale og faglige forudsætninger. Derfor er det ifølge udviklingsworkshoppen vigtigt, at fremtidens oplæringsvejledere skal have **bedre kompetencer til at vejlede elever ved varierede forudsætninger** i form af varierende fagligt niveau, forskellige sociale baggrund og livserfaringer. I forhold til tidligere så kræver det en bredere og mere sammensat palette af kompetencer og værktøjer hos oplæringsvejlederen, så vejlederne kan forstå elevernes forskellige forudsætninger, og har kompetencer til at skabe oplæringsforløb, der skaber gode deltagelsesmuligheder for eleverne. Herunder pegede udviklingsworkshoppen også på, at det er vigtigt, at vejlederne i arbejdet med elever med varierede forudsætninger kan samarbejde med eleverne og samarbejde med forskellige støttefunktioner i etableringen af gode oplæringsforløb.
2. Udviklingsworkshoppen påpegede også et behov for, at der, fra begyndelsen af uddannelsen, er **fokus på refleksion**. Både faciliteringen af elevernes refleksionsprocesser og vejledernes refleksion over deres egen vejledning.
3. En af udfordringerne i vekseldannelse er at skabe meningsfulde sammenhænge på tværs af de forskellige skole- og oplæringsperioder i elevernes vekseldannelsesforløb. Derfor påpegede udviklingsworkshoppen, at det er vigtigt, at vejlederne fortsat får en **forståelse af deres rolle i erhvervsuddannelsessystemet og kompetencer til at skabe meningsfulde sammenhænge i elevernes vekseldannelsesforløb**. Det gælder især for SOSU-vejledere med en ældre uddannelse og PAU-vejledere, der er uddannet professionsbachelor, da de ikke selv har været igennem sammen vekseldannelsesforløb som eleverne.
4. Organiseringen af oplæringsvejledningen er i disse år under forandring, og mange aktører i sektoren ser et behov for at styrke kvaliteten i oplæringsvejledningen, for at få flere elever til at gennemføre deres uddannelse og komme ud med stærke faglige kompetencer. Derfor påpegede udviklingsworkshoppen, at det er interessant at skabe større fokus på kompetenceudvikling, der gør vejlederne i stand til at samarbejde med de forskellige involverede aktører om **udvikling af vejledningspraksis og læringsmiljøerne på oplæringsstederne**.

5. Der var på workshoppen en diskussion af, **om der kan være for mange handlingsorienterede mål**. Omvendt blev der påpeget, at der er en pædagogisk pointe i at give vejlederne en oplevelse af mange handlingsorienterede mål, så de derved forstår elevernes oplevelse af de mange oplæringsmål. Som kompromis bør målene formuleres, så de kan **kobles sammen i temaer** som f.eks. Systemforståelse, elevforudsætninger, læring og vejledningsdidaktik
6. I udviklingsworkshoppen påpegede underviserne, at det er rart, hvis de handlingsorienterede mål er bredde og fleksibelt formulerede, så kan man tilpasse indholdet til forskellige deltageres forskellige ønsker og behov. Formuleringerne omkring elevforudsætningerne kan f.eks. gøres bredere. I denne diskussion påpegede aftagerne, at det samtidig vigtigt, at de kan være sikre på, at vejlederne efter uddannelsen kan arbejde med elever med varierede forudsætninger. F.eks. er det vigtigt, at vejlederne kan støtte elevernes sproglige udvikling, og at vejlederne udvikler kompetencer til at kunne indgå i svære samtaler med eleverne og udvikle elevernes relationskompetencer. Herved ligger der **et skisma mellem dels at lave fleksibelt formulerede mål**, der kan tilpasses til ønsker og behov på de enkelte hold eller hos enkelte deltagere, og dels at lave **specifikt formulerede læringsmål**, der skaber sikkerhed for, at deltageren opnår specifikke kompetencer. Dette skisma bør tages med i overvejelser ved udarbejdelse af fremtidens oplæringsvejlederuddannelse.

Kvalitativ og kvantitativ undersøgelse af social- og sundhedshjælperes, social og sundhedsassistenter samt pædagogiske assistenters brug af akademi-moduler, samt inspiration til koblinger mellem FEVUs arbejdsmarkedsuddannelser i oplæringsvejledning og akademiuddannelser

Den ene del af denne delanalyse er en deskriptiv redegørelse for datatræk, om de tre målgruppers (social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælper og pædagogiske assistenter) anvendelse af akademiuddannelser og moduler på akademiuddannelser relevans ift. oplæringsvejledning.

Den anden del af denne delanalyse giver inspiration til koblinger mellem FEVUs arbejdsmarkedsuddannelser i oplæringsvejledning og akademiuddannelser.

Via to cases vises mulighederne for kapacitetsopbygning og professionalisering ved brug af efter- og videreuddannelse for FEVUs målgrupper, med henblik på at skabe kvalitetsløft af oplæringsvejledningsopgaven og med sigte på fastholdelse af faglærte medarbejdere i kommuner og regioner.

Til sidst præsenteres et forslag til, hvordan der kan arbejdes med regional strategisk kapacitetsopbygning via kombinationen af *FEVUs arbejdsmarkedsuddannelser i oplæringsvejledning og akademiuddannelser*.

Akademiuddannelsen i Sundhedspraksis er en akademiuddannelse, der samlet består af 2 obligatoriske moduler, samt tre valgfri moduler og et afgangsprøje. Uddannelsen indeholder følgende moduler:

Obligatorisk	Valgfri	Valgfri
Professionel praksis	Demens	Sammenhængende patientforløb
Kvalitetsudvikling og dokumentation	Pædagogik og kommunikation	Socialpædagogik og psykiatri
Afgangsprøje	Ledelse i praksis	Specialeforløb AU i Sundhedspraksis
	Multikompleksitet i social og sundhedsfaglig praksis	Tværfaglige indsatsområder
	Omsorgs- og relationsarbejde	Udvikling og markedsføring af familie events.

Deltagerne på uddannelsen er for ca. 95% vedkommende studerende med EUD-uddannelser, hvortil de resterende har akademi- eller bacheloruddannelse. Studerende med EUD-uddannelser på Akademiuddannelse i Sundhedspraksis fordeler sig således:

	2012 2013	2013 2014	2014 2015	2015 2016	2016 2017	2017 2018	2018 2019	2019 2020	2020 2021	2021 2022	Total
Pædagogisk assistenter											6
Social- og sundhedsassistenter	210	234	136	115	234	174	114	123	94	98	1.055
Social- og sundhedsassistenter (eud)	9	28	24	34	116	78	79	111	83	100	508
Social- og sundhedshjælpere	9	8	8	10	11	16	6		11	19	78
Social- og sundhedsuddannelse (una)											14
Samlet	232	272	171	161	365	271	205	244	190	217	1.661

Data trukket 13/6 2023 fra UVM for Akademiuddannelse i Sundhedspraksis.

## Datatræk for studerende med EUD-baggrund på Akademiuddannelse i Sundhedspraksis

Som det fremgår af tabellen nederst til venstre, er de studerende med EUD-baggrund fordelt mellem Social- og sundhedsassistenter, Social- og sundhedshjælpere og Pædagogiske assistenter.

Samlet set har 6 studerende med PAU gennemført i perioden 2012-2022, 78 studerende har med Social- og sundhedshjælperuddannelsen og samlet har 1.563 med Social- og Sundhedsassistentuddannelse gennemført Akademiuddannelse i Sundhedspraksis.

Studerende med Social- og sundhedsassistentuddannelse har i perioden 2012-2022 ligget stabilt, med et gennemsnit på 219 studerende p.a. Det høje deltagerantal i 2016/2017 er der ikke umiddelbart nogen forklaring på.

Studerende med Social- og sundhedshjælperuddannelse har i perioden 2012-2022, ligget jævnt mellem 6 og 19 deltagere pr. år.

Det er ikke muligt at se af deltagerantal under 5 i data fra UVM. Ligeså er det ikke muligt at se, hvor mange af deltagerne der er vejledere i større eller mindre grad på deres arbejdspladser.



## Datatræk for studerende med EUD-baggrund på modulet Pædagogik og kommunikation

	2012 2013	2013 2014	2014 2015	2015 2016	2016 2017	2017 2018	2018 2019	2019 2020	2020 2021	2021 2022	Total
Pædagogisk assistent											6
Social- og sundhedsassistent	99	85	59	34	121	51	53	19	11	48	577
Social- og sundhedsassistent (eud)	6	13	13	5	75	28	29	18	7	51	245
Social- og sundhedshjælper					11						34
Social- og sundhedsuddannelsen (una)											5
Samlet	111	104	75	40	209	81	86	37	20	107	867

Data trukket 13/6 2023 fra UVM DATAVAREHUS for modulet Pædagogik og kommunikation på Akademiuddannelse i Sundhedspraksis.

Dette datatræk vedrører udelukkende akademimodulet *"Pædagogik og kommunikation"*. Det kan både gennemføres som et enkeltmodul eller som en del af en samlet Akademiuddannelse i Sundhedspraksis. Interviews med udbydere af akademimodulerne og med medarbejdere i forskellige kommuner viser, at en del oplæringsvejledere gennemfører udelukkende ét akademimodul, oftest *Pædagogik og kommunikation*, enten som en del af en samlet strategi eller mere individuelt, på opfordring fra arbejdsgiver eller som selvvalgt.

Samlet set har 6 studerende som er pædagogisk assistent gennemført i perioden 2012-2022, 39 studerende har med Social- og sundhedshjælperuddannelsen, og 822 med Social- og Sundhedsassistentuddannelse.

Det samlede antal studerende med Social- og sundhedsassistentuddannelse har i perioden 2012-2022, trods årlige udsving, været rimeligt stabilt med et gennemsnit på 41 studerende p.a. Det lave deltagerantal i 2020/2021 kan muligvis tilskrives Covid-19 nedlukningerne eller prioriteringer på arbejdspladserne.

Det interessante ved disse data er, at der årligt i gennemsnit er 86 studerende med EUD-baggrund. Så samlet set tyder det på, at modulet over en længere periode har været brugt i uddannelsen af studerende med EUD-baggrund. Det kan ses som et tegn på, at dette modul bliver brugt som kompetenceløft af oplæringsvejlederne.

Det er ikke muligt at se af deltagerantal under 5 i data fra UVM. Ligeså er det ikke muligt at se, hvor mange af deltagerne der er vejledere i større eller mindre grad på deres arbejdspladser..



# Hovedpointer fra den kvalitative undersøgelse af brugen af akademi- moduler

Der er gennemført 3 kvalitative interviews med 3 oplæringsvejledere fra 3 forskellige kommuner. Disse informanter har gennemført ét eller flere akademimoduler. Desuden er der indsamlet data igennem interviews med undervisere og konsulenter fra SOSU-skoler samt interviews med oplæringsvejledere, koordinatore og strategiske ledere fra forskellige oplæringssteder.

Ifølge de forskellige interviews tager nogle oplæringsvejledere på et selvstændigt initiativ eller efter aftale med deres lokale leder et eller flere akademimoduler med temaer ift. pædagogik, deltagere og læring.

Ifølge interviewene sker brugen af akademimoduler i kombination hovedsageligt med en forudgående brug af AMU-moduler til oplæringsvejledere.

Ifølge interviewene er der også nogle kommuner, der anvender et eller flere akademimoduler som en del af en strategisk kompetenceudvikling af vejlederne, f.eks. i forbindelse med at de ændre organisationen fra mange vejledere, der arbejder med få elever, til færre fuldtidsvejledere, som arbejder med flere elever i samarbejde med daglige vejledere.

De forskellige interviews viser overordnet tre anvendelsestilgange til moduler på Akademiuddannelsen i Sundhedspraksis.

- A) Akademiuddannelse – enkelt modul:** Nogle kommuner har valgt, at fuldtidsvejledere gennemfører et enkelt modul fra akademiuddannelsen, typisk "*Pædagogik og kommunikation*", som en overbygning på en eller flere AMU-moduler. Det gør de, fordi de mener, at akademiuddannelsen tilbyder en mere teoretisk tilgang til kommunikation og vejledning. Modulet giver fuldtidsvejlederne kompetencer til planlægge, gennemføre og evaluere oplæringsforløb med flere og forskellige elever i et tværprofessionelt samarbejde.
- B) Akademiuddannelse i Sundhedspraksis:** Det er typisk koordinatore, der gennemfører den fulde uddannelse. De har ofte et ønske om en faglig og pædagogisk uddannelse, der giver dem kompetencer til at kunne arbejde med eleverne både fagligt og vejledningsmæssigt, så eleverne får den optimale uddannelse på arbejdspladsen. De tager sig også ledelsesmæssigt af styring af flere elevers læring og kompetenceudvikling. Derudover sparrer de med oplæringsvejlederne om deres daglige opgaver som vejleder, og de tager sig f.eks. af uformel kompetenceudvikling af oplæringsvejlederne.
- C) Akademiuddannelse Flex:** Det er også typisk koordinatore og fuldtidsvejledere, der gennemfører den. Men det fleksible valg af moduler gør, at de selv eller arbejdsgiveren sammensætter den efter f.eks. kommunens behov. Her vil der typisk være tale om valg af flere moduler af pædagogisk karakter indenfor f.eks. coaching, ungepsykologi osv. Denne uddannelse giver mulighed for, at vejlederne kan gå mere i dybden fagligt eller pædagogisk og anvendes f.eks. af vejledere, der tager sig særligt af udsatte unge eller elever med ekstra brug for sprogstøtte. Den fleksible akademiuddannelse bliver også anvendt af koordinatore, der vil arbejde mere bredt med kvalitetssikring og udvikling af oplæringsforløb i f.eks. en kommune.

# To cases: Anvendelse af akademiuddannelser som overbygning på AMU-uddannelser

Den første case illustrerer, hvordan kombinationen af AMU-moduler og akademimoduler uddanner fuldtidsvejlederen, der arbejder med en gruppe af elever i samarbejde med en mindre gruppe daglige vejleder. Fuldtidsvejlederen tager akademimodulerne som en del af en strategisk ændring af strukturen for vejledningen i Bykøbing kommune.

## Situation i kommunen

Susanne er 37 år og har været oplæringsvejleder i 13 år i Bykøbing kommune, og er anset som en erfaren vejleder. Susanne har taget AMU-uddannelsen *Oplæringsvejleder PAU- og SOSU på 11 dage*. Bykøbing kommune har ændret strategi og ønsker færre vejledere med flere elever, for at sikre kvalitet og styring på elevopklæring. Derfor slår kommunen 10 interne stillinger op under titlen "Ansvarlig vejleder". Susanne søger og får den ene stilling.

## Kompetenceudvikling

Som en del af den nye stilling skal de 10 vejledere gennemføre 3 akademiuddannelsesmoduler. Modulerne er sammensat som en Flex-uddannelse og indeholder bl.a. temaer som Uddannelses- og karrierevejledning, Ungdomsliv, læring og deltagerforudsætninger.

## Brug af de ny erhvervede kompetencer fra akademimodulerne

Susanne får tilknyttet i gennemsnit 10 elever til sig, som hun har ansvar for ift. alle vejledningsaspekter, introduktion til nye områder, faglig sparring osv. Susannes erfaringer og store viden, både fagligt og pædagogisk medvirker til, at eleverne får en optimal faglig uddannelse kombineret med, at Susanne kan fokusere sin vejledning alt efter elevernes forudsætninger f.eks. unge, voksne, elever med diagnoser, elever med sproglige udfordringer, elever med forskellige kulturbaggrunde. Susannes kompetencer medvirker derved til en højere gennemførelsesgrad og et bedre læringsmiljø på oplæringsstedet.

Den anden case viser, hvordan den koordinerede vejleder i Landbo kommune anvender kompetencerne fra akademimodulerne til at styrke kvaliteten via strategisk kompetenceudvikling og lokal supervision af daglige vejledere.

## Situation i kommunen

Frederikke er 43 år og er Social- og Sundhedsassistent. Frederikke har tidligere været oplæringsvejleder i 9 år i en anden kommune og søger nu en nyoprettet stilling i Landbo kommune. Hun har AMU-basismodulet *Oplæringsvejleder PAU- og SOSU* og AMU-modulet *Ajourføring*. Landbo kommune har udfordringer med elevfrafald, og elever der søger væk efter endt uddannelse. Desuden oplever kommunen, at oplæringsvejledere stopper med at være vejledere pga. udfordringer med eleverne.

## Kompetenceudvikling

Frederikke har delvist selv og delvist motiveret af sin daværende arbejdsgiver, gennemført hele Akademiuddannelsen i Sundhedspraksis. Hun har selv søgt kompetencefondene om finansiering. Hendes uddannelse har hun sammensat af både sundhedsfaglige moduler og pædagogiske moduler samt et enkelt modul i ledelse.

## Brug af de ny erhvervede kompetencer fra akademiuddannelsen

Frederikke får status af koordinator i Landbo kommune, der tidligere kun har haft en koordinerende uddannelseskonsulent siddende på rådhuset i en central enhed. Frederikke får ansvar for godt 25 oplæringsvejledere med i alt op til 30 elever i alt. Frederikke har sin daglige gang på kommunens plejehjem, bosteder og i hjemmeplejen, hvor hun deltager i fælles vejledermøder, individuelle møder med oplæringsvejledere, holder korte dialogoplæg om f.eks. elevprofiler og ny ungdom.

Oplæringsvejledere kan også gå uopfordret til Frederikke, hvis de oplever udfordringer med enten enkelte elever eller med mere tværgående udfordringer. Eleverne kender også Frederikke og hilser på hende, og de kan kontakte hende og få nogle dialoger, som de almindelige oplæringsvejledere enten ikke har tid til, eller som et mere anonymt frirum for eleverne.

I den nyoprettede stilling har Frederikke skulle opbygge procedurer, netværk og systematik for hele Landbo kommunes strategi for elevopklæring. Frederikke har kompetence til at vurdere, om de enkelte oplæringsvejledere har behov for yderligere kompetenceudvikling igennem AMU-uddannelserne og fører dialog med de enkelte ledere om vejledernes kompetencebehov.

## Inspiration til koblinger mellem FEVUs arbejdsmarkedsuddannelser i oplæringsvejledning og akademiuddannelser, med henblik på yderligere professionalisering og kvalitetsløft af oplæringsvejledningsopgaven

Kombinationen af AMU-moduler og akademimoduler kan, som vist på de to forudgåede sider, anvendes i et strategisk kapacitetsløft og en professionalisering af oplæringsvejledningen i f.eks. en kommune. Men på baggrund af interviews med tidligere studerende, der har gennemført dele eller en hel akademiuddannelse, samt interviews med aftagere og udbydere af FEVUs arbejdsmarkedsuddannelser i oplæringsvejledning, kan brugen af strategisk kompetenceudvikling også løftes til et samarbejde på regionalt niveau. På tværs af social- og sundhedsskoler, kommuner og regionen kan der således skabes et samarbejde hvor:

1. Aktørerne anvender elevevalueringer og data, til at afdække regionale udfordringer ift. f.eks. tilknytning, gennemførelse samt personlig og faglig udvikling i elevernes uddannelsesforløb.
2. Med afsæt i afdækningen af regionale udfordringer, kan aktørerne sammen etablere fælles indsats, der kan styrke f.eks. elevernes tilknytning, gennemførelse samt personlig og faglig udvikling via deres uddannelsesforløb.
3. Dernæst kan aktørerne på tværs af kommuner og regionen, sammensætte strategiske strukturer, der sikrer en professionalisering af vejledningen og en implementering af de strategiske indsats.
4. For yderligere at styrke professionalisering af vejledningen kan aktørerne på tværs af regioner, kommuner og social- og sundhedsskoler og professionshøjskoler samarbejde om opbygning af en fælles uddannelsesstruktur for daglige vejledere, fuldtidsvejledere og koordinatore med afsæt i FEVUs portefølje af arbejdsmarkedsuddannelser til oplæringsvejledere og udbudet af akademiuddannelser.
5. Med et sådan tværgående samarbejde kan de involverede aktører styrke professionaliseringen af oplæringsvejledningen og sikre, at de udbudte uddannelser kan gennemføres. Derudover vil en sådan tværgående strategisk indsats være let af kommunikere til lokale ledere og oplæringsvejledere, for dermed at sikre et lokalt engagement. Derudover vil en fælles samarbejde om at følge den nationale uddannelsesstruktur kunne bidrage til at skabe en klar kompetenceudviklingsvej for oplæringsvejlederne og dermed sikre en øget tilknytning af faglærte medarbejdere.

# Bilag

## Bilag 1. Metode

Fordeling af interviewpersoner	
Repræsentation	interviews
Skoler	9
Kommuner - SOSU	13
Kommuner – PAU	2
Regioner - SOSU	6
Chefer - kommuner	4
I alt	30

Interviewene er analyseret mhp. at afdække de primære kompetencebehov for fremtidens oplæringsvejledere.

I analysen af interviewene har der derfor været fokus på punkterne, som er præsenteret i nedenstående oversigt. Pointerne i analysen er præsenteret på tværs af informanterne.

	Ledere	Vejledere	Udbydere
Målgruppe for kompetenceudvikling, herunder kompetenceudviklingsbehov	x	x	
Mål og struktur i nuværende kompetenceudvikling			x
Deltagelse i nuværende kompetenceudvikling, samt årsager til tilvalg og fravalg af uddannelser og moduler	x	x	
Erfaringer med udbytte af nuværende kompetenceudvikling set ift. kompetencebehov	x	x	x
Uopfyldte kompetenceudviklingsbehov hos målgruppen.	x	x	
Perspektiver på udvikling af eksisterende og nye AMU-uddannelser	x	x	x

## BILAG 2.1

### Udvikling i antal deltagere i FEVUs arbejdsmarkedsuddannelser for oplæringsvejledere i 2017-2022<sup>2</sup>

Nummer	Navn	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Hovedtotal
48256	Praktikvejleder, PAU og SOSU-elever (11 d.)	1.559	1.167	1.358	1.317	1.528	1.374 <sup>2</sup>	8.303
42923	Praktikvejl. Af PAU- & sosuelever – særlig indsats (5 d.)	30	35		119	45	197	426
49545	Praktikvejleder i tværprofessionelle læreprocesser (3 d.)					17		17
48381	Praktikvejleder, PAU- og SOSU elever, Overbygning (12 d.)	262	198	189	65	253	43	1.010
48382	Praktikvejleder, PAU- og SOSU elever, Ajourføring (3 d.)	894	596	379	160	279	222	2.530
48383	Praktikvejleder, PAU- og SOSU elever, EUX, Talent (2 d.)	22		8		11		41
	I alt	2.767	1.996	1.934	1.661	2.133	1.779	12.270

### Prøvestatistik for FEVUs arbejdsmarkedsuddannelser for oplæringsvejledere

	2019 <sup>4</sup>	2020	2021	2022 <sup>2</sup>	I alt
Bevis ikke opnået og dispensation fra prøvedeltagelse givet	1%	1%	0%	1%	1%
Bevis ikke opnået på grund af afbrud eller udeblivelse fra prøve	4%	7%	7%	7%	7%
Bevis ikke opnået på grund af ikke-bestået prøve	2%	2%	1%	1%	2%
Bevis opnået og dispensation fra prøvedeltagelse givet	5%	1%	1%	2%	1%
Bevis opnået ved bestået prøve	49%	75%	83%	82%	79%
Bevis opnået ved individuel kompetencevurdering	7%	1%	1%	0%	1%
Ingen registrering	32%	13%	7%	7%	10%

#### Kommentarer

1. Udviklingen af antallet af deltagere i AMU-modulerne til oplæringsvejlederne viser en generel tilslutning til anvendelsen af formel kompetenceudvikling af oplæringsvejlederne.
2. Hovedparten af deltagerne ses på basismodulet *48256 Praktikvejleder, PAU og SOSU-elever (11 d.)*, mens de øvrige moduler anvendes i mindre omfang.
3. Ca. 82% af alle deltagerne (målt på de seneste to år) gennemfører ifølge statistikken deres uddannelse i oplæringsvejledning med en bestået prøve, hvilket må betragtes som et fint resultat. Dog vækker en udeblivelsesprocent på 7 % opmærksomhed. Det kan skyldes afbrydelse af uddannelsen f.eks. pga. sygdom eller prioriteringer på arbejdspladsen. Ved igangsættelse af udviklingen af prøver i forbindelse med revision eller nyudvikling af arbejdsmarkedsuddannelserne, kan udbyderne med fordel inddrages for at sikre, at prøverne er tilpasset målgruppen på modulerne

Data er trukket 11. august 2023 fra uddannelsesstatistik.dk. Data fra 2021 og 2022 kan pga. løbende validering være efterjusteret i databasen i løbet af 2023.

<sup>1</sup> 20813 *Digitale vejlederkompetencer* og 209562 *Simulation som pædagogisk metode* er godkendt af STUK november 2022 - derfor er der ikke data fra disse moduler med i oversigten. Samlet data for 2023 er først tilgængeligt fra foråret 2024, og er derfor ikke med i oversigten.

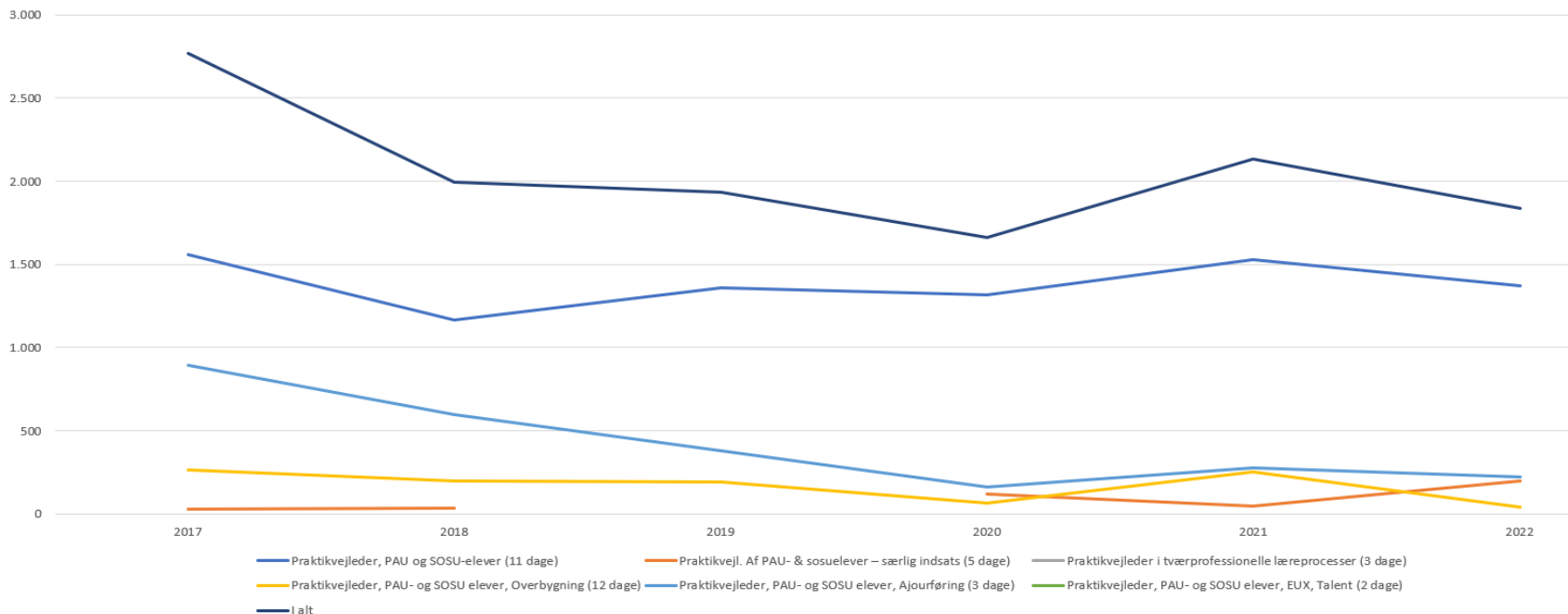
<sup>2</sup> 2022 indeholder 57 deltagere fra modulet 49970 *Oplæringsvejleder, PAU og SOSU*, der erstattede dette modul.

<sup>3</sup> Prøvestatistikken indeholder ikke prøverne fra de 57 deltagere på modul 49970 *Oplæringsvejleder, PAU og SOSU* i efteråret 2022.

<sup>4</sup> I 2019 (32%) og 2020 (13%) var der en lav registreringsgrad. Det skyldes at prøver i AMU blev implementeret i 2019.

## Bilag 2.2

### Udvikling i antal deltagere i FEVUs arbejdsmarkedsuddannelser for oplæringsvejledere 2017-2022



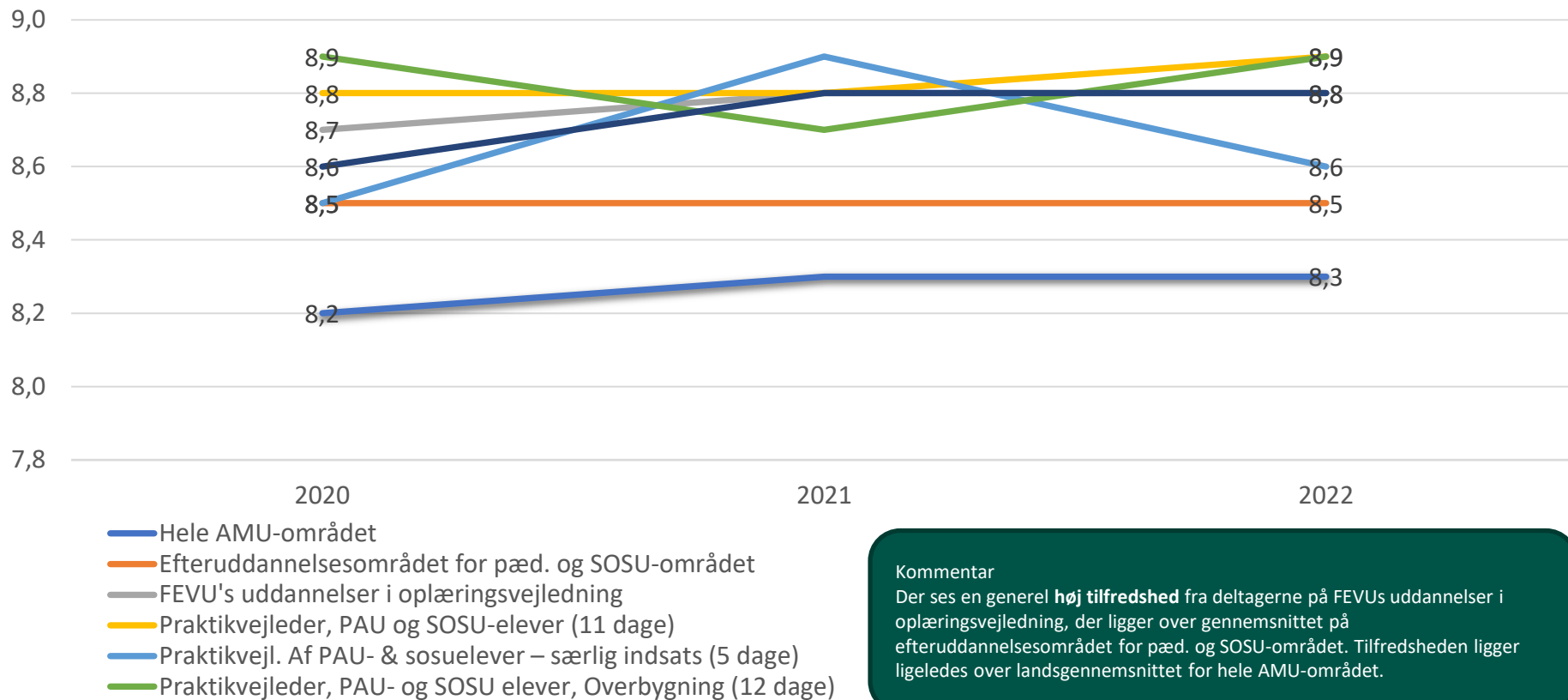
#### Kommentarer

- Data fra aktivitetsstatistikken viser, at antallet af tilmeldte deltagere har været markant størst på modulet **48256 Praktikvejleder, PAU og SOSU-elever (11 dage) inkl. de 57 deltagere i 2022 på 49970 Oplæringsvejleder, PAU- og SOSU-elever, der har haft 8303 deltagere** i perioden 2017-2022.
- Desuden har modulet **48382 Praktikvejleder, PAU- og SOSU-elever, Ajourføring (3 dage)** haft 2.530 deltagere i samme periode.
- De øvrige oplæringsmoduler havde markant færre deltagere. Statistikken viser dermed, at der er begrænset tradition hos aftagerne for formel kompetenceudvikling af oplæringsvejlederne ud over basis-modulerne.

## Bilag 2.3

### Overordnet tilfredshed med FEVUs arbejdsmarkedsuddannelser for oplæringsvejledere i 2020-2022

(uvægtet gennemsnit på skala 1-10, hvor 10 er højst, på tværs af udbytte og vurdering af lærernes præstation og undervisningens form og indhold)





## Bilag 2.4

### Tilrettelæggelsesformer 2017-2022.

Navn	Nummer	Plan	Split	Hovedtotal
Praktikvejleder, PAU og SOSU-elever (11 dage)	48256	4.733	3.183	7.916
Praktikvejler af PAU- & sosuelever – særlig indsats (5 dage)	42923	133	191	324
Praktikvejleder i tværprofessionelle læreprocesser (3 dage)	49545	17	0	17
Praktikvejleder, PAU- og SOSU elever, Overbygning (12 dage)	48381	416	606	1.022
Praktikvejleder, PAU- og SOSU elever, Ajourføring (3 dage)	48382	2.358	91	2.449
Praktikvejleder, PAU- og SOSU elever, EUX, Talent (2 dage)	48383	41	0	41
I alt		7.698	4.071	11.769

Navn	Nummer	Plan	Split
Praktikvejleder, PAU og SOSU-elever (11 dage) <sup>1</sup>	48256	60%	40%
Praktikvejleder af PAU- & sosuelever – særlig indsats (5 dage)	42923	41%	59%
Praktikvejleder i tværprofessionelle læreprocesser (3 dage)	49545	100%	0%
Praktikvejleder, PAU- og SOSU elever, Overbygning (12 dage)	48381	41%	59%
Praktikvejleder, PAU- og SOSU elever, Ajourføring (3 dage)	48382	96%	4%
Praktikvejleder, PAU- og SOSU elever, EUX, Talent (2 dage)	48383	100%	0%

#### Kommentar

Tilrettelæggelsesformerne varierer sådan, at ca. 2/3 bliver gennemført i en sammenhængende periode (*Plan*), mens ca. 1/3 bliver gennemført i en opsplittet periode (*Split*).

Data er trukket 26. januar 2023 fra uddannelsesstatistik.dk – data fra 2021 og 2022 kan pga. løbende validering være efterjusteret i databasen i løbet af 2023.

Data er ikke efterjusteret med de 57 deltagere, der har deltaget i uddannelsen 49970 Oplæringsvejleder PAU- og SOSU-elever i efteråret 2022.

<sup>1</sup>49970 Oplæringsvejleder, PAU og SOSU, der har erstattet 48256 Praktikvejleder, PAU og SOSU-elever, er ikke inkluderet i disse data.

## Bilag 2.5

### Undervisningsform 2017-2022

	Nummer	Dagundervisning	Fjernundervisning	<uoplyst>	Hovedtotal
Praktikvejleder, PAU og SOSU-elever (11 dage) <sup>1</sup>	48256	7.349	143	424	7.916
Praktikvejrl. Af PAU- & sosuelever – særlig indsats (5 dage)	42923	286	0	38	324
Praktikvejleder i tværprofessionelle læreprocesser (3 dage)	49545	17	0	0	17
Praktikvejleder, PAU- og SOSU elever, Overbygning (12 dage)	48381	997	0	25	1.022
Praktikvejleder, PAU- og SOSU elever, Ajourføring (3 dage)	48382	2.322	22	105	2.449
Praktikvejleder, PAU- og SOSU elever, EUX, Talent (2 dage)	48383	19	0	22	41
I alt		10.990	165	614	11.769

	Nummer	Dagundervisning	Fjernundervisning	<uoplyst>
Praktikvejleder, PAU og SOSU-elever (11 dage)	48256	93%	2%	5%
Praktikvejrl. Af PAU- & sosu-elever – særlig indsats (5 dage)	42923	88%	0%	12%
Praktikvejleder i tværprofessionelle læreprocesser (3 dage)	49545	100%	0%	0%
Praktikvejleder, PAU- og SOSU elever, Overbygning (12 dage)	48381	98%	0%	2%
Praktikvejleder, PAU- og SOSU elever, Ajourføring (3 dage)	48382	95%	1%	4%
Praktikvejleder, PAU- og SOSU elever, EUX, Talent (2 dage)	48383	46%	0%	54%

**Kommentar**  
Stort set alle arbejdsmarkedsuddannelser er blevet gennemført som dagsundervisning. Enkelte er blevet registreret som gennemført via fjernundervisning, men det fremgår ikke, om det har været enkelte dele eller hele modulet.

Data er trukket 26. januar 2023 fra uddannelsesstatistik.dk – data fra 2021 og 2022 kan pga. løbende validering være efterjusteret i databasen i løbet af 2023.

<sup>1</sup>Data er ikke efterjusteret med de 57 deltagere, der har deltaget i uddannelsen 49970 i efteråret 2022

## Bilag 2.6

### Udbydere af FEVUs arbejdsmarkedsuddannelser for oplæringsvejledere i AMU-regi 2017-2022

	Praktikvejleder, PAU og SOSU-elever (11 d. – nr. 48256)	Oplæringsvejleder, PAU og SOSU (11 d. – nr. 49970)	Praktikvej. Af PAU- & sosu-elever – særlig indsats (5 d.)	Praktikvejleder i tværprofessionelle læreprocesser (3 d.)	Praktikvejleder, PAU- og SOSU elever, Overbyg (12 d.)	Praktikvej., PAU- og SOSU elever, Ajourføring (3 d.)	Praktikvejleder, PAU- og SOSU elever, EUX, Talent (2 d.)
Bornholms Sundheds- og Sygeplejeskole	X	X				X	
Diakonissestiftelsen	X	X				X	
Randers Social- og Sundhedsskole	X	X <sup>1</sup>	X		X	X	
Social- og Sundhedsskolen Esbjerg	X	X	X	X		X	
Social- og Sundhedsskolen Fredericia-Vejle-Horsens	X	X			X	X	
Social- og Sundhedsskolen Fyn	X	X	X		X	X	
Social- og Sundhedsskolen Midt- og Vestjylland	X	X				X	
Social- og Sundhedsskolen Skive-Thisted-Viborg	X	X <sup>1</sup>			X	X	X
Social- og Sundhedsskolen Syd	X	X	X		X	X	X
SOSU H	X	X	X		X	X	
SOSU Nord	X	X			X	X	X
SOSU Nykøbing F.	X	X			X	X	
SOSU Østjylland	X	X	X		X	X	
Zealand Business College	X	X			X	X	

#### Kommentarer

1. Basismodulet *Praktikvejleder, PAU og SOSU-elever*, samt *Overbygningsmodulet* og *Ajourføring* udbydes af de fleste skoler.
2. Specialiseringsmodulerne udbydes primært i de største byer, samt SOSU Randers og SOSU Syd.
3. Udbuddet af specialiseringsmodulerne kan være medvirkende til det begrænsede samlede antal deltagere på disse moduler jf. bilag 2.2.

Data er trukket 11. aug. 2023 fra uddannelsesstatistik.dk – data fra 2021 og 2022 kan pga. løbende validering være efterjusteret i databasen i løbet af 2023.

<sup>1</sup>Modulet fremgår ikke som udbudt på skolen jf. uddannelsesstatistik.dk, men modulet er udbudt på skolen hjemmeside