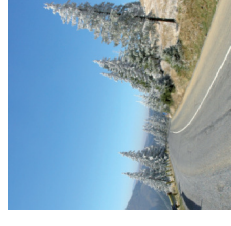
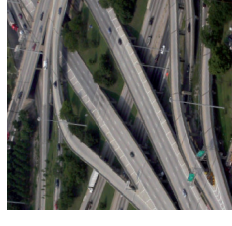
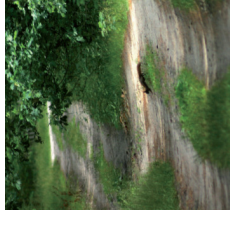




VIDENCENTER FOR  
UDDANNELSES- OG  
ERHVERVSVEJLEDNING

# Projekt 1.3

Projektgruppen består af Barbara Day, projektleder,  
Lone Nordskov Nielsen, medlem af driftsgruppen i VUE og Birte Kaiser  
Oplæg ved Birte Kaiser

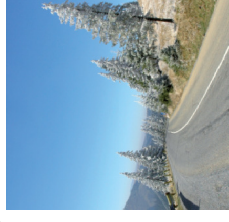
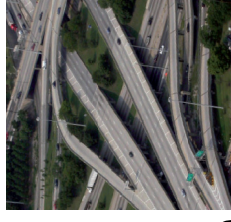
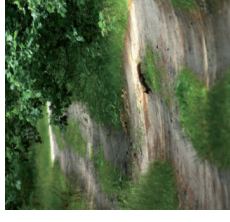


## Mentorordninger og kompetenceudvikling af mentorer



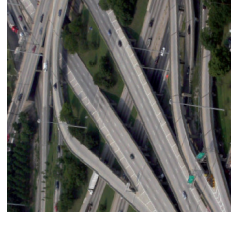
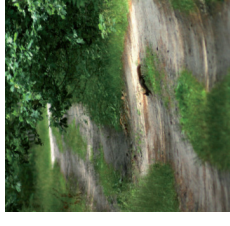
# Mentorordninger og kompetenceudvikling

- At indsamle og bearbejde eksisterende viden om mentorordninger
- At skabe viden om forskellige mentorordninger mellem folkeskole, UU og ungdomsuddannelserne
- At udvikle en kompetenceprofil for mentorer



# Mentorordninger og mentorskaber

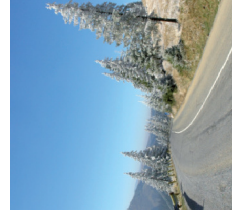
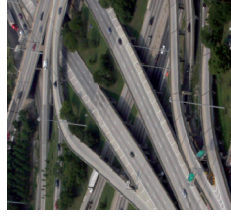
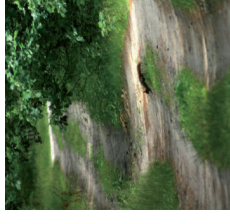
- Vi har læst
  - 14 ansøgninger om mentorordninger
    - **Under KL:** UU Skive, UU Nordsjælland, UU Vejle, UU Grænseregion Syd, UU Midt Nordsjælland, UU København og Tårnby og UU Roskilde,
    - **Øvrige:** UU Randers, UU Furskov, UU Horsens-Hedensted, UU Øresund, UU Nordvestsjælland, UU Køge Bugt, UU Bornholm, og parentesen UU Københavns projekt AMUCK
  - Rambøll Management KL evaluering i parentes
  - Mentorhåndbøger og andre mentorteknologier
- Vi reflekterede over billederne af henholdsvis den guddommelige mentor og mangelfulde mentee - og dannede nye relationelle figurer
- Vi har lyttet til
  - **16 Mentor**er fra Vejle, Horsens-Hedensted, Nordvestjylland, Skive, Sønderborg, København, Randers og Roskilde.
  - **Mentees** fra Randers, Horsens-Hedensted
  - **UU-leder** fra Horsens-Hedensted



# Mentor-roller som relationel forventning

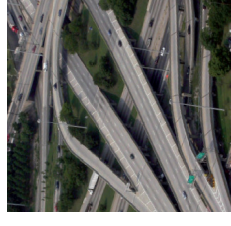
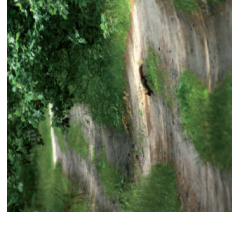
## Relationsbilleder eller relationelle figurer

- Mor/barn
- Far/barn
- Bedstefar/barnebarn
- Søskendepar
- Lods/kaptajn
- Brobyggeren/den nye
- Mesteren/lærlingen
- Træneren/orienteringsløberen
- Livredderen/den druknede
- Stilladset/den ikke-flyvefærdige
- Hæklenålen/den tabte maske



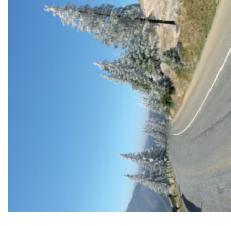
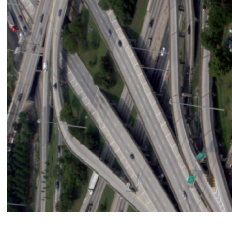
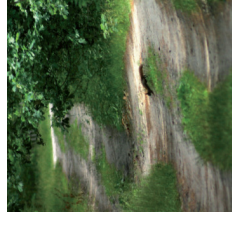
# Mentorfigur – eksempel – mor/barn

- Mor – Barn
- Mor-barn-relationen er karakteriseret ved nærhed og fortrolighed – og af gensidig afhængighed og ubetinget kærlighed. Relationen indebærer principielt et livslangt forhold.
- Datter-rollen indebærer at være i udvikling, i læreprocesser der har karakter af socialiseringsprocesser. Mor-rollen forestår denne socialiserings- og opdragelsesproces ud fra et omsorgsperspektiv.
- Relationen er klar asymmetrisk og båret af en gensidig forbundenhed, der afspejler en tydelig magtrelation. Relationen hviler samtidig på en dyb ubetinget anerkendelse.
- Relationens funktion er at opdrage – at danne – at være der for den anden i kærlighed. Forandring og udvikling sker gennem læring – og læringen sker via omsorg.
- I kommunikationen lægges der stor vægt på interaktion, den er oplevelsespræget og æstetisk.
- Den foregår primært i intimitetens sfære, primært i hjemmet. I det ydre rum kan der være tale om cafe-besøg, shoppe-ture o.l.
- Mentorrollen her fordrer evner til at lytte, føle, hygge, beundre – og blande sig/intervenere og dirigere.



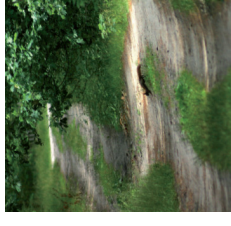
# Mentorfigur – eksempel – lods/kaptajn

- Denne relation er præget af stor asymmetri – kaptajnen træder til side og overlader roret til lodslen. Lodslen besidder suveræne kompetencer i forhold til det farvand der skal besejles. Han forstår både skib at føre og søkort at forstå. Han både intervenserer og dirigerer. Hans rolle er meget afgrænset – når hans opgave er slut forlader han skibet. Der er ikke tale om nogen læringsproces – i hvert fald ikke nogen intenderet. Lodslen overtager og gør det fornødne i situationen.
- Der er tale om et meget tydeligt/manifest lederskab – det er stort og erkendt – og vedrører både magt, autoritet og kompetence.
- Lodsens funktion er at styre skibet sikkert igennem vanskelige passager og sikre at skibet kommer til det sted, som var hensigten, målet – og meningen. Relationen og funktionen udspilles direkte i det aktuelle vanskeligt tilgængelige farvand.
- Kommunikationen er handlingsorienteret og én-vejs. Lodslen har definitionsretten.
- Rollen her fordrer overblik over situationen og dømmekraft. Det fordrer kendskab til terrænet og til skibe og navigation i almindelighed, men ikke kendskab til det specifikke skib.



# Mentorfigur – eksempel – mester/lærling

- Relationen har karakter af ”lad mig blive som dig”. Lærlingen ser op til mesters faglighed og måske også personlighed. Den unge er ny i faget, i periferien, uerfaren, men også med gå-på-mod og indstillet på krav, læring og bedømmelse og en længsel efter at blive som de andre – eller som et minimum at blive anerkendt som hørende til.
- Mesteren på den anden side kender kulturen og faget. Han er kompetent, myndig og magtfuld. Der er tydelig en asymmetrisk relation, men mester opfattes som en legitim autoritet, med en position som ekspert indenfor faget.
- Der ligger en anerkendelse i relationens udgangspunkt – at lærlingen er værdig til at blive ført ind i et fagligt fællesskab. Kommunikationen mellem aktørerne er motiverende, handlingsorienteret og handlingsanvisende. Mesters funktion er at oplære, socialisere til fag og fagkultur, vise ”hvordan man gør” – og være rollemodel. Lærlingen har følgelig karakter af imitation – og af opdragelse og oplæring.
- Relationen er institutionelt forankret i et uddannelses- og arbejdsforhold og den udfolder sig i et øve-, arbejds- og læringsrum.
- Mentorrollen her fordrer faglig kunnen, sans for oplærings- og socialiseringsprocesser. Og så skal han være en autentisk og ordentlig voksen.



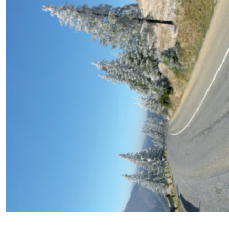
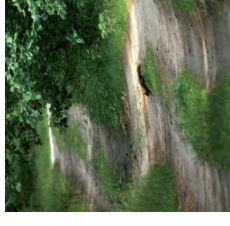
# Individualitet og fællesskab

**Velfærdssamfundet:**  
**lighed**  
Pædagogisk princip:  
Medbestemmelse  
Retten før pligten  
Regnbuepædagogikken

**Retsamfundet**  
**Statsborgerskab**  
**Almene rettigheder,**  
Pædagogisk princip:  
Humanismens indtog  
Disciplinering

**Individualiteten**  
Selvdisciplineringen  
Selvrealiseringen  
Autenticiteten  
Kampen om anerkendelsen  
Livslang læring

**Fagligheden**  
**frihed**  
Pædagogisk princip:  
Fleksibilitet  
Nationale kompetencer  
Pligten før retten

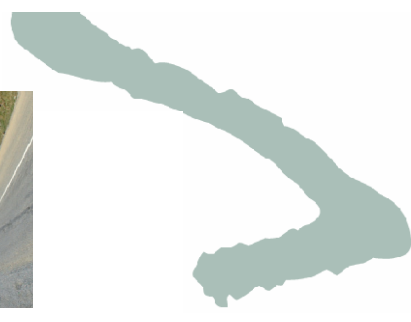
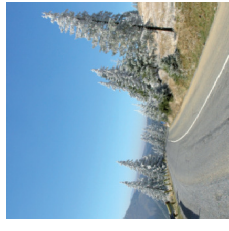


# Forskellige mentordiskurser

- **Disciplineringsdiskursen**
  - Far/barn
  - Søskende
- **Omsorgsdiskursen**
  - Bedsteforældre/børnebørn
  - Mor/barn
- **Kompetencediskursen**
  - Mester/lærling
  - Instruktøren/skuespilleren
- **Individualiseringsdiskurser (identitetsopbygning)**
  - ven
  - Livredder/den druknende
  - Lods/kaptajn

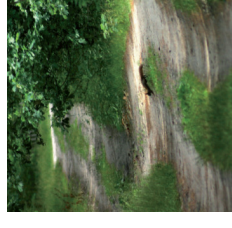


VIDENCENTER FOR  
UDDANNELSES- OG  
ERHVERVSVEJLEDNING



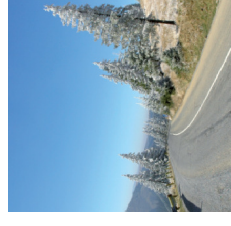
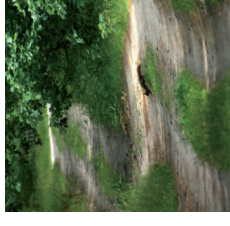
# Der tegner sig to diskurser

- Den ene er mentor som **en professionel, fornuftig voksen**, der skal lære de ikke-opdragede unge at begå sig i ungdomsuddannelserne, fordi det er vigtigt at de gennemfører en ungdomsuddannelse.  
De unge er i denne diskurs fællesskabets unge. Diskursen findes i udpræget grad i de skriftlige ansøgninger og andre mentorskabsteknologier omkring mentorskaberne, så som skriftlige aftaler om mødefrekvens og mødeindhold.
- Informanterne derimod trækker på en tilsyneladende helt anden diskurs i vore interview. De trækker på den ikke-professionelle, ja, nærmest modsat-professionelle, **private person-mentor**, der indgår i et **kærlighedsforhold** til sin unge mentor. Kærlighed skal her på ingen måde forstås som erotisk – langt fra, men filosofisk kærligt i form af hengivenhed, om at holde den unges liv i sine hænder, mens forholdet varer. Den unge i denne diskurs er et selv, en eksistens, hvis indre psyke skal repareres af mentor gennem et kærlighedsforhold, der er så tæt, at det sociale kun slår igennem som en to-som-hed mellem mentor og mentee.



## kærlighedsdiskurser

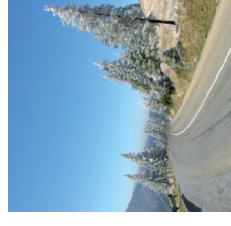
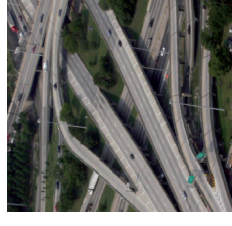
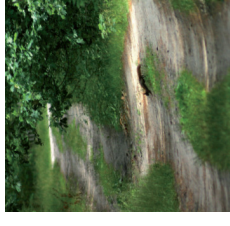
- Mentor skal kunne "mærke efter" om mentee bryder sig om at være sammen med hende i bestemte sammenhænge, og "læse" den unges lyst/ulyst til fysisk kontakt.
- At komme helt ind under huden på dem for at fatte deres situation. De er jo ude i noget, hvor vi aldrig har været,
- Nogen gange skal vi bare kunne lytte og stille op til en fortrolighed og vise *ægte interesse*. Andre gange skal man være god til at småsnakke, pludre, gøre tingene ufarlige.
- Helt afgørende er det, at mentor hele tiden skaber faste, trygge rammer.



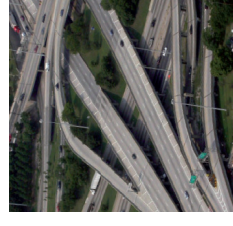
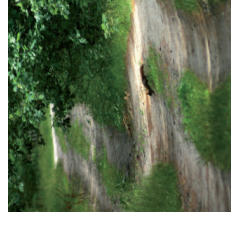
# Fremtidens mentorskabskonsulent

## Mentorskabskonsulentens funktioner:

- Identificere unges behov
- Identificere mentorerens kompetencer
- Koordinere den samlede mentorordning
- Organisere og yde supervision til mentorer
- Varetage kompetenceudvikling for mentorer
- Udvikle mentorarbejdets relationelle etik
- Give rum for mentorers erfaringsudveksling
- Iværksætte og pleje mentorskaber
- Koordinere netværksgrupper for mentees
- Kvalitetssikre, udvikle og evaluere



# Fremtidig mentorpraksis



Ung udsat frafaldstruet elev

omsorg

disciplinering

Diskurser om de  
indre sociale rum

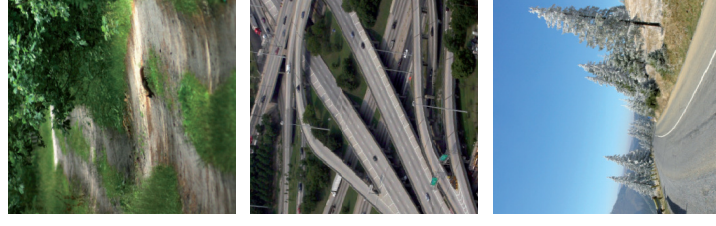
fællesskabets  
diskurser

identitet

faglighed

Fuldgyldig deltager

# Mentorskabets etiske relationelle refleksioner



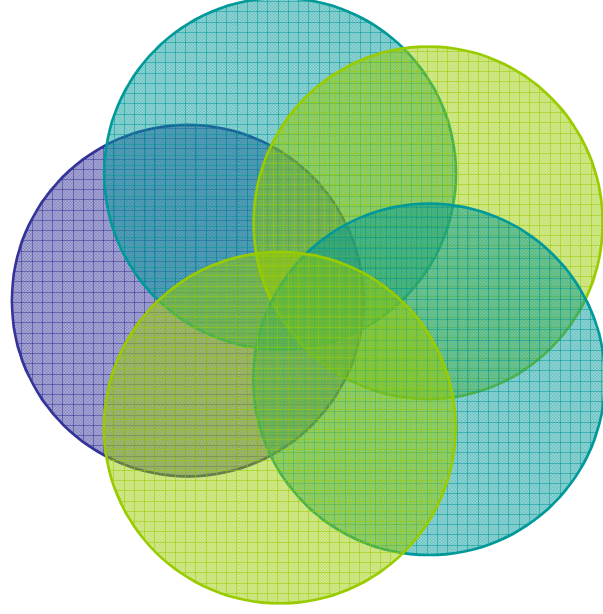
**positionering**

**anerkendelse**

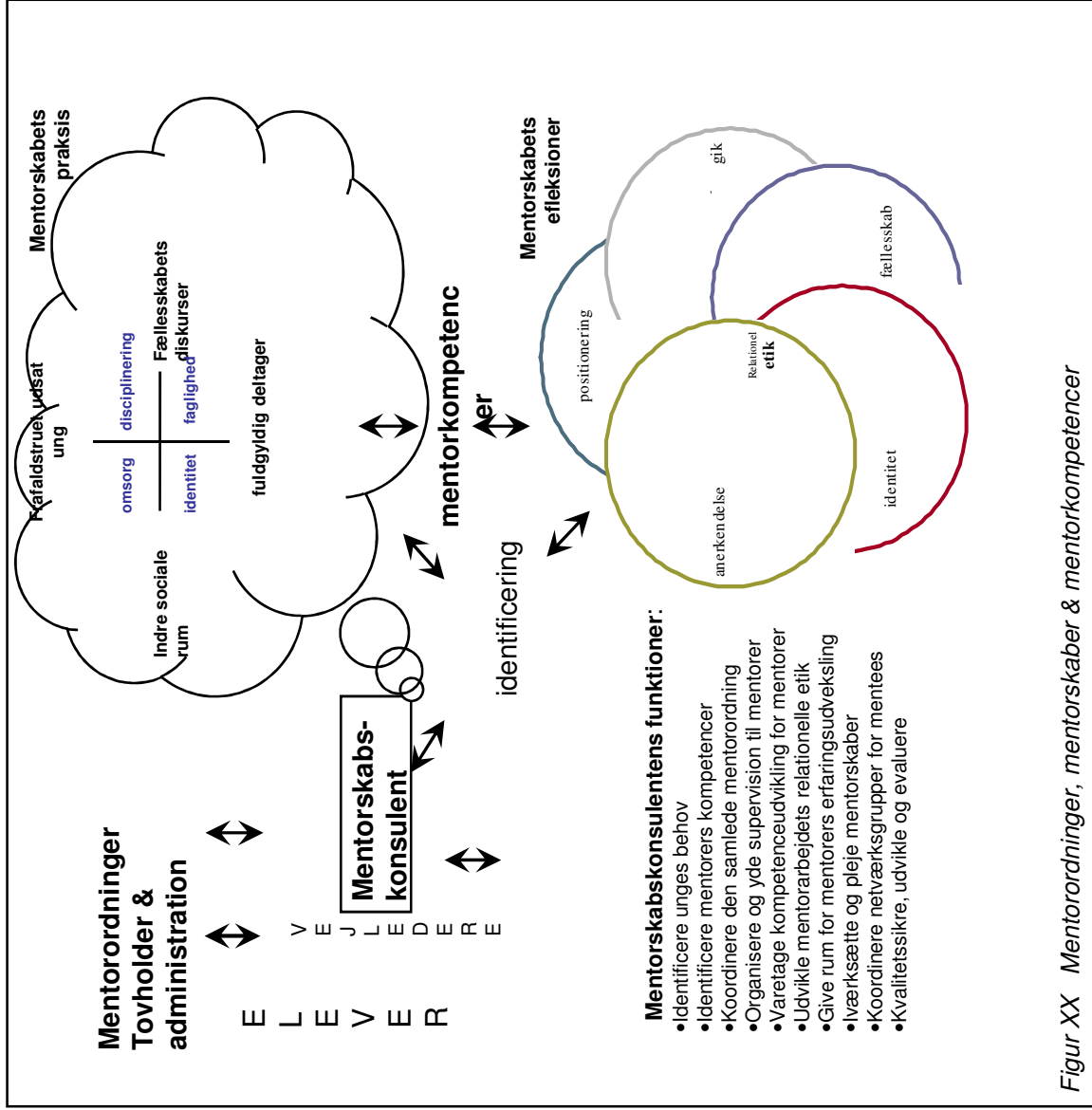
**pædagogik**

**identitet**

**fællesskab**



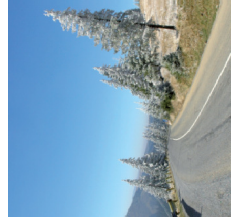
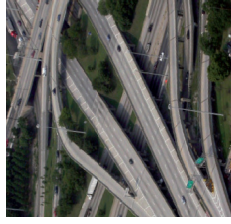
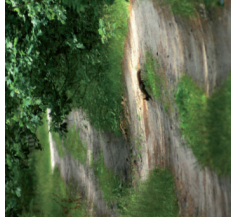
# Nye mentorordninger?



Figur XX Mentorordninger, mentorskaber & mentorkompetencer



VIDENCENTER FOR  
UDDANNELSES- OG  
ERHVERVSVEJLEDNING



## 4 spørgsmål til debat

- Kan målet om, at 95% af en ungdomsårgang tager en ungdomsuddannelse nås gennem vejledning?
- Kan mentorskaber supplere vejledningen med henblik på at nå den politiske målsætning?
- Hvordan forhindres, at mentorskaber overskrider intimitetsgrænsen?
- Hvilke alternativer muligheder ser I?

