

Evaluering af Ressourcepersonuddannelsen i Grønland

Af Puk Draiby, Socialt Udviklingscenter SUS



Indholdsfortegnelse

1.	Indledning	3
	Formålet med evalueringen	3
	Metode	4
	Hvorfor uddannelse af ressourcepersoner?	5
	Rapportens opbygning	6
	[Billedopslag 1: Tasiilaq]	7
2.	Konklusioner	8
3.	Ressourcepersonuddannelsen	10
	Fra UBU til ressourcepersonuddannelse	10
	Målsætninger med uddannelsen	10
	Den metodiske og pædagogiske tilgang	11
	Hvem er ressourcepersonerne?	13
	Working Lab Greenland - konceptet	14
	[Billedopslag 2: Working Lab Greenland]	16
4.	Kompetencer	17
	At planlægge og gennemføre læreprocesser	17
	At skabe og facilitere erfaringsbaserede læreprocesser	18
	Teater og fortælling som metode	20
	Konklusion	21
	[Billedopslag 3: Temadag for unge]	23
5.	Har ressourcepersonuddannelsen en positiv betydning for den faglige udvikling og opkvalificering af indsatsen for børn og unge i Grønland?	24
	Omsættes læringen til eget arbejde med børn og unge?	24
	Videregivelse af viden til andre fagpersoner på børne- og ungeområdet	25
	Konklusion	27
	Litteraturliste	29
	Bilag 1: Indikatorer	30
	Bilag 2: Interviewguides	32

1. Indledning

Med denne rapport formidler Socialt Udviklingscenter SUS en evaluering af ressourcepersonuddannelsen i Grønland.

I 2009 fik VIA University College v/ Pædagoguddannelsen Peter Sabroe (PPS) og Perorsaanermik Ilinniarfik /Socialpædagogisk Seminarium i Ilulissat (PI/SPS) midler fra Villum Kann Rasmussen Fonden og Veluxfonden til at gennemføre en efteruddannelse målrettet pædagogisk og socialfaglig opkvalificering af ansatte, der arbejder med udsatte børn og unge i Grønland.

Efteruddannelsen har bestået af to dele:

- Et undervisningsforløb på 4 moduler – kaldet UBU.
- En ressourcepersonuddannelse¹.

UBU er en videreførelse af to tidligere forløb gennemført i henholdsvis 2007 og 2008-2009. Der foreligger evalueringer af alle tre undervisningsforløb².

Ressourcepersonuddannelsen er gennemført for første gang. Formålet med uddannelsen har været at uddanne en række ressourcepersoner til efterfølgende at gennemføre uddannelsesforløb for ansatte på børne- og ungeområdet samt medvirke til at skabe debat om børn og unges vilkår i Grønland. Dette er blandt andet sket gennem udvikling og gennemførelse af en række konferencer/debatforestillinger under navnet Working Lab Greenland. 8 personer i alt har deltaget i uddannelsen.

Socialt Udviklingscenter SUS blev i 2011 bedt om at foretage en afsluttende evaluering af ressourcepersonuddannelsen. Dataindsamlingen er foretaget i forbindelse med den fjerde Working Lab Greenland, som blev afholdt i Tasiilaq i Østgrønland i april 2011.

Formålet med evalueringen

Formålet med evalueringen har været at vurdere, i hvilket omfang uddannelsen lever op til de målsætninger, der har været med uddannelsen. Evalueringen har to fokusområder:

¹ Ressourcepersonuddannelsen blev oprindeligt kaldt Trainee uddannelsen. I takt med at deltagerne har tilegnet sig kompetencer gennem uddannelsesforløbet, er man overgået til at kalde dem for ressourcepersoner. For at undgå forvirring anvendes betegnelserne ressourceperson og ressourcepersonuddannelsen konsekvent i evalueringen.

² Hanne Værum Sørensen: *'Evaluering af en decentral uddannelse for ansatte, der arbejder med udsatte børn og unge i Grønland'*. Pædagoguddannelsen Peter Sabroe/VIA University College, 2007.

Hanne Værum Sørensen: *'Evaluering af en pædagogisk og socialfaglig opkvalificering af ansatte, der arbejder med Udsatte Børn og Unge i Grønland. 2008-2009'*. VIA University College Pædagoguddannelsen Peter Sabroe, 2009.

Hanne Værum Sørensen: *'Den tredje evaluering af en pædagogisk og socialfaglig opkvalificering af ansatte, der arbejder med Udsatte Børn og Unge i Grønland. 2009 – 2010'*. Perorsaanermik Ilinniarfik / Socialpædagogisk Seminarium i Ilulissat og VIAUC Pædagoguddannelsen Peter Sabroe, 2010.

- **Kompetencer**

For det første fokuserer evalueringen på, om de personer, der har deltaget i ressourcepersonuddannelsen, oplever, at de har tilegnet sig kompetencer, der sætter dem i stand til at planlægge og gennemføre et erfaringsbaseret uddannelsesforløb, en temadag eller lign. for fagpersoner på børne- og ungeområdet samt om og hvordan, det er lykkedes at involvere fagpersoner og lokalbefolkningen i de byer, hvor der har været afholdt Working Lab Greenland konferencer.

- **Anvendelse**

For det andet fokuserer evalueringen på om og hvordan ressourcepersonuddannelsen har en positiv betydning for den faglige udvikling og opkvalificering af indsatsen for børn og unge i Grønland. Omsættes læringen til egen praksis – dvs. ressourcepersonernes eget arbejde med børn og unge, og videregives viden og metoder til andre fagpersoner på området fx gennem etablering af faglige netværk el. lign.?

Metode

Med udgangspunkt i målsætningerne er der indledningsvist formuleret en række indikatorer. Indikatorerne er anvendt som en ramme for at vurdere, i hvilket omfang ressourcepersonuddannelsen har indfriet sine målsætninger³. Desuden har indikatorerne været med til at danne baggrund for spørgsmålene i interviewundersøgelsen, hvor indikatorerne er fortolket og operationaliseret.

Datakilder

Dataindsamlingen er foregået i forbindelse med afholdelse af den seneste Working Lab Greenland konference, der blev gennemført i Tasiilaq i Østgrønland i april 2011.

Indsamlingen af data er foretaget gennem interview og samtaler med ressourcepersoner, undervisere og deltagere i Working Lab Greenland konferencen samt deltagerobservation. Derudover er der indhentet skriftligt materiale om uddannelsen – kursusplaner og tidligere evalueringer.

Der er gennemført interview af to omgange med alle 8 ressourcepersoner. Interviewene er gennemført umiddelbart før og umiddelbart efter Working Lab Greenland i Tasiilaq. Ved interviewene er der spurgt ind til ressourcepersonernes oplevelse af deres udbytte af uddannelsesforløbet set i relation til deres eget arbejde med udsatte børn og unge samt ressourcepersonernes oplevelse af deres udbytte af uddannelsesforløbet set i relation til at medvirke til faglig opkvalificering af fagpersoner på området.

Derudover er der interviewet 10 deltagere i Working Lab Greenland og der er ydermere foretaget kortere samtaler med 6 deltagere (heraf tre unge). I interviewene/samtalerne er der spurgt til deltagernes oplevelse af formen og indholdet med fokus på, hvorvidt og på hvilken måde deltagerne har oplevet det som anvendeligt.

³ Indikatorerne er vedlagt som bilag 1

Endelig har evaluator deltaget i konferencerne i Tasiilaq samt interne planlægningsmøder og evalueringsmøder med deltagelse af ressourcepersoner og undervisere.

Indsamlingen af data er foretaget i løbet af den uge ressourcepersonerne opholdt sig i Tasiilaq og gennemførte Working Lab Greenland dér. Evalueringen kan således sige noget om, hvilken betydning ressourcepersonuddannelsen har i det 2-årige forløb, men ikke noget om betydningen på sigt.

Hvorfor uddannelse af ressourcepersoner?

Der er gennem de seneste år blevet større viden om og åbenhed omkring de dårlige forhold en del grønlandske børn vokser op under og samtidig en erkendelse af, at åbenhed er en forudsætning for at kunne iværksætte det omfattende arbejde, der skal til for at ændre på forholdene.

I 2008 gennemførte SFI, en undersøgelse af børns trivsel i Grønland bestilt af Landsstyret⁴. Rapporten fastslår, at et stort antal børn og unge i Grønland lever under ringe vilkår, hvor vold, misbrug og alkohol er en del af hverdagen. I rapporten anbefales at igangsætte specifik uddannelse målrettet ansatte på socialforvaltningerne, så de får redskaber til at handle, når der er risiko for, at børn er udsat for omsorgssvigt.

Departementet for Sociale Anliggender udarbejdede i 2009 en rapport kaldet "Anbefalinger angående børns og familiers trivsel". Fem søjler udvalgte som områder, der især skal sættes på:

- Etablering af et tværfagligt Børneråd i Grønland.
- Program for holdningsbearbejdelse og socialt ansvar.
- Etablering af et børnehus i Grønland.
- Etablering af væresteder for børn og unge i alle byer og større bygder.
- Intensivering af efteruddannelse for ansatte indenfor socialområdet i sociallovgivning og sagsbehandlingsloven.

Der bliver både i forordet af daværende medlem af Naalakkersuisut⁵ for Sociale Anliggender, Maliina Abelsen, samt i de prioriterede anbefalinger lagt op til en langsigtet investering, hvor det ikke kun er politikerne, der kan løfte opgaven. Det er vigtigt, at alle i samfundet bidrager til at få ændret tilstandene på det sociale område⁶.

⁴ Christensen, Else, L. G. Kristensen, S. Baviskar: *Børn i Grønland. En kortlægning af 0-14-årige børns og familiers trivsel*, SFI, 2008

⁵ Naalakkersuisut er Det Grønlandske Selvstyre (ministrene i Selvstyret).

⁶ Maliina Abelsen skriver i forordet: "Det er et ansvar, der hviler på os alle! Og jeg er af den klare holdning, at vi ALLE har noget at bidrage med i den sammenhæng."

Arbejdsstyrken, indenfor arbejdet med udsatte børn og unge, er præget af stor udskiftning samt en del ufaglært personale. Arbejdspreset og de faglige udfordringer er store, hvilket gør det svært at fastholde personalet.

Fra mange sider peges der derfor på et stort behov for opkvalificering af de faglige kompetencer på børne- og ungeområdet. Hvordan dette kan gøres ud fra grønlandske præmisser er et af de spørgsmål ressourcepersonuddannelsen adresserer.

Rapportens opbygning

Rapporten har fire kapitler udover dette. I næste kapitel, kapitel 2, præsenteres evalueringens konklusioner. I kapitel 3 beskrives ressourcepersonuddannelsen og dens målsætninger for at give et billede af, hvad ressourcepersonuddannelsen er. Herefter gives i kapitel 4 et billede af, hvilke kompetencer ressourcepersonerne har tilegnet sig i løbet af uddannelsen – hvordan ser ressourcepersonerne på det? og hvordan har deltagerne oplevet Working Lab Greenland? Endelig i kapitel 5 beskrives og vurderes, i hvilket omfang uddannelsen omsættes til ressourcepersonernes egen praksis og om i hvilket omfang uddannelsen fortsat bidrager til opkvalificering af ansatte på børne- og ungeområdet i Grønland.

[Billedopslag 1: Tasiilaq]



Der bor ca. 1800 personer i Tasiilaq, heraf er 450 børn. En undersøgelse af børn og unges muligheder og vilkår i Tasiilaq fra 2011 viser, at en stor del af de unge i området oplever de problemstillinger, som tages op i Working Lab Greenland. Af undersøgelsen fremgår, at 31% af de unge har haft problemer relateret til selvmord, 20% har haft problemer med forældres alkoholforbrug, 13% nævner seksuelle krænkelse, 6% nævner vold i hjemmet.

2. Konklusioner

Ressourcepersonuddannelsen er udviklet i et samarbejde mellem VIA University College v/ Pædagoguddannelsen Peter Sabroe og Perorsaanermik Ilinniartik / Socialpædagogisk Seminarium i Ilulissat og gennemført i Grønland i 2009-2011. Det overordnede formål med uddannelsen har været at bidrage til en generel opkvalificering af indsatsen over for børn og unge i Grønland via en pædagogisk og socialfaglig opkvalificering af ansatte, der arbejder på området.

Det var oprindeligt hensigten at uddanne 4 ressourcepersoner. Ved uddannelsens afslutning har 7 personer gennemført hele forløbet, en ottende person er kommet til og har deltaget i de sidste 3 moduler. Således er der nu ressourcepersoner fordelt i Nuuk, Ilulissat, Sisimiut og Maniitsoq med to personer i hver by.

Uddannelsen har bestået af 7 moduler, hvor de to første har været egentlige undervisningsmoduler og de 5 næste har været udvikling og gennemførelse af Working Lab Greenland konferencer i Århus, Ilulissat, Nuuk, Sisimiut og Tasiilaq. Via drama, billeder og lyd visualiserer ressourcepersonerne viden om børn og unges vilkår i Grønland. Konferencedeltagerne inviteres til at deltage gennem forumteater, øvelser og dialog. Målet med konferencerne har været at sætte lære- og refleksionsprocesser i gang omkring børn og unges vilkår i Grønland. Med konferencerne har man ville skabe en øget bevidsthed om de problemstillinger der er, og hvordan der kan handles på dem - både hos fagpersoner på området og blandt befolkningen generelt.

I uddannelsesbeskrivelsen er opstillet en række kompetencemål for deltagerne i uddannelsen. Disse kan opsummeres i kompetencer i forhold til at planlægge og gennemføre uddannelsesaktiviteter, at skabe og facilitere erfaringsbaserede læreprocesser og endelig at anvende teater og andre visuelle metoder i formidling af viden og igangsættelse af erfaringsbaserede læreprocesser.

Af evalueringen fremgår, at ressourcepersonerne i høj grad oplever, at de har erhvervet kompetencer indenfor alle de mål, der er stillet op for uddannelsen. Dette bekræftes både af evaluators observationer og af konferencedeltageres overvejende positive oplevelse af Working Lab Greenland konferencerne i Tasiilaq. Working Lab Greenland har gjort stort indtryk på deltagerne og sat en refleksionsproces i gang hos den enkelte.

Working Lab Greenland formidler ikke ny viden til deltagerne – de fleste kender allerede til problemstillingerne. Men Working Lab Greenland konceptet er et effektivt bud på, hvordan tabuiseringen og normaliseringen af omsorgssvigt og overgreb på børn kan brydes og en refleksionsproces sættes i gang. Gennem konferencen bringes tavst viden ud i det fælles rum og det giver både fagpersoner og øvrige deltagere bedre mulighed for handling.

Det fremgår yderligere af evalueringen, at der er undervisnings- og formidlingsaktiviteter i gang i 3 af de 4 byer, ressourcepersonerne kommer fra. Dette må vurderes som et særdeles positivt resultat i relation til målsætningen om fortsat at medvirke til et fagligt løft af indsatsen for børn og unge i Grønland.

Evalueringen peger dog samtidig på flere områder, hvor uddannelsen kan udvikles og styrkes yderligere.

Den del af konceptet, som omhandler facilitering af dialogen med konferencedeltagerne, fremstår mindst gennemarbejdet. Det kan overvejes om en opprioritering af denne del, vil øge deltagerens mulighed for at fastholde ideer og redskaber fra konferencen og dermed styrke uddannelsens – og ressourcepersonernes – gennemslagskraft.

I relation til ovenstående kan det samtidig overvejes at inddrage lokale nøglepersoner i planlægningen af og opfølgning på Working Lab Greenland, så ideer og/eller handleanvisninger i højere grad kan fastholdes og det momentum, der skabes ved konferencen, i højere grad udnyttes.

Derudover peges også på det problematiske i, at der ikke indenfor projektets rammer er afsat tid eller ressourcer af til, at ressourcepersonerne kan virke som undervisere uden for egen arbejdsplads. Det betyder, at den enkelte ressourceperson er afhængig af en velvillig leder eller må bruge tid uden for den egentlige arbejdstid. Dette er en udfordring, som bør adresseres i eventuelt kommende ressourcepersonuddannelser.

Der er gjort mange tiltag for at styrke fagligheden på børne- og ungeområdet i Grønland. Erfaringen fra ressourcepersonuddannelsen viser, at undervisning og vidensformidling baseret på kropslig aktivitet og dramametoder giver et stort engagement hos deltagerne og skaber læring, der er direkte anvendeligt i arbejdet med børn og unge. I den forbindelse trækkes på den grønlandske fortælletradition. Deltageres egne fortællinger og erfaringer bruges som en kompetence, der dels kan trækkes ind i et undervisningsforløb for andre fagpersoner og dels anvendes i praksis i deres arbejde med udsatte børn og unge.

Når VIA University College v/ Pædagoguddannelsen Peter Sabroe og Perorsaanermik Ilinniafik / Socialpædagogisk Seminarium i Ilulissat vælger at benytte sig af en dramatiserende og kropslig/æstetisk tilgang til uddannelse af ressourcepersonerne og i Working Lab Greenland konferencerne virker det umiddelbart som om, de her får fat i en måde at føre undervisning og formidle viden på, der i høj grad tager hensyn til grønlandske traditioner og identitet, og som derfor også får en større effekt på deltagerne.

Med ressourcepersonuddannelsen har man forsøgt at skabe en platform for faglig udvikling af børne- og unge indsatsen i Grønland. Evalueringen peger på, at ressourcepersonuddannelsen, og dens produkt, Working Lab Greenland, både i relation til indhold og form, har været en relevant måde at tilegne sig og afprøve kompetencer samtidig med, at det i høj grad har givet mening for deltagerne og et fagligt løft af området generelt.

3. Ressourcepersonuddannelsen

Ressourcepersonuddannelsen er gennemført i Grønland i 2009-2011. Det overordnede formål med uddannelsen har været at bidrage til en generel opkvalificering af indsatsen over for børn og unge i Grønland via en pædagogisk og socialfaglig opkvalificering af ansatte, der arbejder på området.

Dette kapitel giver et billede af ressourcepersonuddannelsens indhold og målsætninger. Kapitlet beskriver ressourcepersonuddannelsens tilbliven, målsætninger, baggrund og endelig uddannelsens konkrete forløb og indhold.

Fra UBU til ressourcepersonuddannelse

Ressourcepersonuddannelsen er en udløber af et uddannelsesforløb, UBU, som VIAUC/Pædagoguddannelsen Peter Sabroe udviklede og igangsatte i 2007 i samarbejde med Perorsaanermik Ilinniartik /Socialpædagogisk Seminarium i Ilulissat. UBU-uddannelsen er målrettet ansatte, der arbejder med Udsatte Børn og Unge i Grønland, deraf navnet UBU.

UBU-uddannelsen er gennemført 4 gange. Undervisningen har været baseret på en kobling mellem teori og praksis, hvor deltagernes egne erfaringer bliver brugt som en aktiv del af uddannelsesforløbet. Der er blevet lagt stor vægt på drama og kropslige aktiviteter, som en del af en kulturel tilpasning af forløbet. Evalueringer af de tre uddannelsesforløb har vist, at kombinationen af teoretiske oplæg og dramametoder og andre kropslige aktiviteter med udgangspunkt i deltagernes egen virkelighed har været meget frugtbare i forhold til at møde deltagernes faglige niveau og indlede en refleksions- og læreproces hos deltagerne⁷.

Ressourcepersonuddannelsen tager udgangspunkt i de erfaringer, der er gjort i forbindelse med gennemførelse af UBU. Ressourcepersonuddannelsen tager afsæt i samme pædagogiske praksis, hvor anvendelse af drama og fortælling står som en central del af læreprocessen. Samtidig er ressourcepersonuddannelsen tænkt som en styrkelse af nogle bredere mål, der i mindre grad har været indfriet gennem UBU, nemlig etablering af netværk mellem ansatte på børne- og ungeområdet samt at fagpersoner i Grønland i højere grad varetager den løbende opkvalificering af ansatte på området.

Målsætninger med uddannelsen

Kompetencemålene, som de fremgår af i uddannelsesbeskrivelsen, er:

- Ressourcepersonen skal være i stand til at planlægge, gennemføre og evaluere en kort uddannelse/kursus eller temadag, der med udgangspunkt i deltagernes erfaringer med børn og

⁷ Evaluering af uddannelsen er gennemført i 2007, 2009 og 2010. For henvisninger se note 1.

unge skaber rammer for læreprocesser, der kan skabe indblik i egen praksis, udsyn til andres praksis og til udvikling af egen praksis.

- Ressourcepersonen skal kunne tilbyde systematiske undersøgelses- og refleksionsformer, der er medvirkende til at formulere nye perspektiver og handlemuligheder for den enkelte deltagers samvær med børn og unge. Der lægges vægt på, gennem anvendelsen af metoder fra drama, fortælling og billeder, at skabe mulighed for, at deltageren får mulighed for at afprøve og udfordre egne holdninger og handlemuligheder.
- Ressourcepersonen skal kunne tilpasse undersøgelses- og refleksionsformer til deltagerens forudsætninger ved at kunne tilrettelægge forløbet, så deltagerne inddrages og udfordres igennem brugen af egne erfaringer.
- Ressourcepersonen skal kunne iscenesætte, lede og indgå som sparringspartner i refleksionsprocesser.

Derudover er det ressourcepersonuddannelsens målsætning:

- At uddanne de første fire ressourcepersoner (i projektperioden udvidet til 8 personer), der skal fortsætte den faglige udvikling gennem etablering af faglige netværk, således at de ansatte efterfølgende kan fastholde og videreudvikle fagligheden indenfor arbejdsområdet.
- At ressourcepersonerne fungerer som nøglepersoner og derved medvirker til at fortsætte såvel en landsdækkende som en decentral udvikling og etableringen af et bedre tværfagligt samarbejde.

Den metodiske og pædagogiske tilgang

Undervisningssproget i en grønlandsspecifik sammenhæng er først og fremmest knyttet til det danske sprog, der har været og stadig er det primære sprog indenfor det meste af uddannelsessektoren. Dette er både et resultat af undervisningsmaterialet, der ofte er på dansk samt at en stor del af den lærestab, som er tilknyttet Grønland, er danske. I en grønlandsspecifik sammenhæng er der et hegemonisk forhold mellem det danske og det grønlandske, hvor dansk har været repræsentant for et overlegent uddannelsessystem. En del af den kollektive bevidsthed består derfor af opfattelsen af grønlandskhed som en kontrast til danskhed. I en grønlandsspecifik sammenhæng taler man om "mental afkolonialisering", hvor læring også ses som et socialt og kulturelt fænomen⁸. Dette er en faktor, der spiller i en rolle, når der skal tænkes undervisning eller kurser.

Den metodiske tilgang i uddannelsen har været at anvende ressourcepersonernes personlige erfaringer som en kompetence, der kan trækkes på som et aktiv på lige fod med faglige kompetencer. Under uddannelsen bliver deltagerne bevidstgjorte om, hvordan deres egne erfaringer og fortællinger kan bruges i relation til at skabe læreprocesser både for andre fagpersoner på børne- og ungeområdet og

⁸ Olsen, Karl Kr. og Jakob Møller Lyberth: "Tænk tanken om højnelse af befolkningens uddannelsesniveau", "Lærere, undervisning og læreplaner", Nuuk, 2004-2005.

andre voksne, som omgås børn og unge. I den sammenhæng trækkes på den grønlandske fortælletradition, der ofte nævnes som en af de ting, der karakteriserer den grønlandske kultur⁹.

I arbejdet med at tilegne sig kompetencer i formidling og procesfacilitering er der taget udgangspunkt i ressourcepersonernes egne fortællinger og i cases fra deres arbejde med børn og unge. Dette har bevirket en større forståelse af egne kompetencer og virkemidler. Her har det ikke kun været kursusdeltagernes egne erfaringer, men også kursusdeltagernes evne til at bruge de implicerede parter erfaringer og ressourcer som noget, der kan trækkes på og inddrages aktivt i det daglige arbejde.

De personlige erfaringer, der trækkes på, drages derudover ind i en mere objektiv og fagligt orienteret sammenhæng, hvor deltagerne lærer, at det personligt erfarede skal arbejdes med som generelle problemstillinger i en arbejdsmæssig sammenhæng indenfor det pædagogiske arbejde.

Undervisningen har primært været fokuseret på deltageraktiverende metoder, der på forskellig vis støtter deltagerne til at kvalificere deres nuværende praksis. Dette gøres især gennem iscenesættelse af forløb, hvor deltagerne får mulighed for gennem konkrete situationer at bringe sig selv og gruppen i spil.

En af underviserne fortæller om en konkret situation, hvor undervisningsformen 'teoretisk læreroplæg' kom til kort. På et tidspunkt ved et af modulerne blev Else Christensens rapport om børns trivsel i Grønland gennemgået. Rapporten formidler sine blandt andet informationer gennem statistiske. Underviseren fortæller, at deltagerne i den sammenhæng havde svært ved at tilegne sig viden formidlet gennem statistikken. De stod af på undervisningen og kunne ikke tage informationerne ind. Underviserne valgte derfor at arbejde med tallene kropsligt ved at deltagerne skulle illustrere statistikken med deres kroppe. Deltagerne tilegnede sig viden gennem den kropslige erfaring, undervisning på denne måde gav.

Oversigt over uddannelsesforløbet og indholdet i de enkelte uddannelsesmoduler

Modul	Indhold	Sted
1 19/9-23/9 2009	"At have noget på hjerte" Egne virkemidler. Narrativitet og identitetsdannelse. Formidlingsprocesser.	Ilulissat
2 14/11 -18/11 2009	"Procesindhold" Sociologiske fakta om udsatte børn og unge i Grønland. Reflekterende processer med 10. klasse-unge. Procesledelse og dannelse af kropslige og kognitive refleksionsrum.	Ilulissat
3 30/1- 3/2 2010	Working Lab Greenland Performance og formidling. Processtyring. Udvikling og afprøvning af refleksionsprocesser.	Århus Pædagoguddannelsen Peter Sabroe

⁹ Langgård, Karen: "Magt og demokrati – og sprog". I *Demokrati og magt i Grønland* red. Gorm Winther, Aarhus Universitetsforlag, 2003

4 27/2-4/3 2010	Working Lab Greenland Performance og formidling. Processtyring. Videreudvikling af refleksionsprocesser. Hele processtyringen overgives helt til ressourcepersonerne.	Ilulissat
5 12/6-16/6 2010	2 x Working Lab Greenland Forumspillet udvikles med et mere lokalt problem (misbrug af Lightergas blandt unge) med efterfølgende refleksionsproces.	Nuuk
6 27/11 -1/12 2010	Working Lab Greenland Inddragelse af lokalsamfundet i udviklingen af Working Lab konceptet. Ressourcepersonerne er de primære initiativtagere med supervision og teknisk support fra undervisere.	Sisimiut
7 3/4-9/4 2011	Working Lab Greenland Gennemførelse af Working Lab Greenland Ressourcepersonerne er de primære initiativtagere med supervision og teknisk support fra undervisere. Afholdelse af temadag for den lokale ungdom	Tasiilaq

Hvem er ressourcepersonerne?

Oprindeligt var det hensigten, at 4 personer skulle deltage i ressourcepersonuddannelsen. Det viste sig imidlertid, at der var midler i projektet til at udvide deltagerantallet. For at styrke muligheden for netværksdannelse og videreformidling af viden og metoder til andre fagpersoner valgte kursuslederne derfor allerede fra uddannelsens start at udvide antallet til 7 personer. Én person er yderligere kommet til som "vikar" for en af ressourcepersoner ved Working Lab Greenland konferencerne i Nuuk og Sisimiut. Vedkommende er efterfølgende blevet i gruppen, som nu udgør 8 personer. Således er ressourcepersonerne nu fordelt på Ilulissat, Nuuk, Sisimiut, og Maniitsoq med to personer i hver by.

At antallet af ressourcepersoner er blevet udvidet med det dobbelte har vist sig at være en stor styrke for projektet. To personer i samme by udgør allerede et lille netværk og øger mulighederne for lokal kompetenceudvikling - mere om det i kapitel 4.

Ressourcepersonerne er alle rekrutteret fra UBU – grunduddannelsen. Alle på nær én har gennemført hele UBU. Ressourcepersonerne er udvalgt af kursuslederne på baggrund af kriterierne: gode danskundskaber - undervisningen er foregået på dansk - samt gode børnefaglige kompetencer og udviklingspotentiale - men ikke nødvendigvis via formel uddannelse. Deltagerne har således ikke selv kunne tilmelde sig uddannelsen, men er valgt ud for at sikre et tilstrækkeligt fagligt og kompetencemæssigt niveau som udgangspunkt for uddannelsen.

De 8 ressourcepersoners faglige og professionelle baggrund er:

Én er socialrådgiver, og har arbejdet som sagsbehandler i en børne- og familieafdeling. Fire er uddannede socialhjælpere (2-årig pædagogisk grunduddannelse). Af disse arbejder to som pædagoger i henholdsvis en børnehave og på et børnehjem, én er sagsbehandler i en familieafdeling og én er kontaktperson på en skole. To er uddannede socialpædagoger, én er leder af børnehave og én er faglærer på et pædagogseminarium. Én har ingen uddannelsen udover UBU, men har 10 års erfaring som medarbejder i døgninstitution for adfærdsvanskelige drenge i alderen 13-18 år og er derudover fanger.

Working Lab Greenland - konceptet

Working Lab Greenland konceptet er blevet udviklet i løbet af ressourcepersonuddannelsens to første moduler, og er siden blevet tilpasset og ændret undervejs, som der har været afholdt Working Lab Greenland konferencer.

Konceptet består af 4 elementer: 1) en forestilling, der visualiserer sociale problemstillinger via drama, billeder og lyd, 2) fysisk aktivering af deltagerne i form af forumteater og ved at tage publikum op på scenen for aktivt at tage stilling til nogle af konferencens emner, 3) dialog med og mellem konferencedeltagerne i grupper og 4) paneldebat med lokale politikere og videnspersoner. Målet er at medvirke til, at der i højere grad tales åbent om sociale udfordringer og at borgere engagerer sig mere direkte i dialogen og føler ansvar i forhold til at handle.

Gennem en række forskellige scener og tableauer fremstiller forestillingen væsentlige forhold, som truer børn og unges trivsel. Det handler primært om omsorgssvigt, vold, seksuelt misbrug, alkoholmisbrug og selvmord. Scenerne viser blandt andet, hvor ødelæggende det er for barnet (og den voksne) at blive udsat for overgreb. Enkelte scener giver konkrete bud på, hvordan man som fagperson kan handle i situationen, fx ved at lytte til og anerkende barnets oplevelse. Men grundlæggende handler det om at gøre tavs viden til aktiv viden ved at bringe den tavse viden ud i det fælles rum og få flere til at tage personligt stilling til de forhold, der truer børn og unges trivsel¹⁰.

Deltagerne i konferencen inddrages aktivt i forestillingens sidste del via forumteater - her inviteres deltagerne til at være med til at forme scenens udgang - og en øvelse, kaldet hjørneøvelsen, der tager alle deltagere op på gulvet for at tage stilling til et konkret spørgsmål, der referer til et tema i forestillingen. I Tasiilaq lød spørgsmålet: *"Hvem har det største ansvar i forhold til at handle?"* med reference til slutscenen, hvor to unge sidder på gaden og sniffer lightergas og drikker øl. Deltagerne skal tage stilling til, om det er myndighederne, familien og netværket, den enkelte selv eller noget helt fjerde? – den enkelte deltager placerer sig ved det standpunkt (hjørne), som passer bedst til vedkommendes egen holdning til spørgsmålet.

¹⁰ For en nærmere beskrivelse af de enkelte scener se: Sørensen, Hanne Værum: *Mennesket er som et iskrystal – smukt og sårbart. Evaluering af en pædagogisk og socialfaglig opkvalificering af ansatte, der arbejder med udsatte børn og unge i Grønland – gennem efteruddannelse og netværksarbejde*, VIA University College Pædagoguddannelsen Peter Sabroe, 2010.

Forestillingen efterfølges af faglige drøftelser, som involverer deltagerne aktivt. Deltagerne fordeles ved borde, hvor hver enkelt ressourceperson har ansvaret for at styre dialogen. Ved bordene debatteres, hvad deltagerne har set, hvad det har gjort ved dem, hvordan problemerne kan kommes til livs og hvordan de næste skridt kan tages. Ressourcepersonerne har til opgave at facilitere dialogen og sikre, at deltagerne når rundt om de væsentligste spørgsmål.

Afsluttende afholdes en paneldebat med lokale eller nationale videnspersoner og politikere på børne- og ungeområdet. Paneldeltagerne inviteres til at komme med deres bud på, hvordan indsatsen kan styrkes lokalt – hvordan man kan komme problemerne til livs. Igen er det ressourcepersonerne, der styrer processen.

Det var oprindeligt planen, at der kun skulle afholdes én Working Lab Greenland konference – konferencen i Århus. Overskydende midler i projektet gav mulighed for at afholde endnu en konference i Ilulissat. Daværende socialminister Maliina Abelsen deltog som paneldeltager i konferencen. Maliina Abelsens positive oplevelse af konferencen medvirkede til, at der efterfølgende blev bevilget midler fra Selvstyret, som har muliggjort Working Lab Greenland konferencerne i Nuuk, Sisimiut og Tasiilaq.

[Billedopslag 2: Working Lab Greenland]



Den foreløbigt sidste Working Lab Greenland blev gennemført i Tasiilaq i Østgrønland i april 2011. Gennem drama, billeder og lyd visualiseres sociale problemstillinger, der påvirker børn og unges trivsel i Grønland. Målet er at medvirke til, at der i højere grad tales åbent om de sociale udfordringer Grønland står overfor, og at borgere engagerer sig mere direkte i dialogen og føler ansvar i forhold til at handle. Omkring 200 personer deltog i konferencen.

4. Kompetencer

”Jeg tror at det, at vi debatterer her, er det væsentligste – skaber dialog, åbenhed og mulighed for at handle. Det værste er, når noget bliver tabuiseret, når det går hen og bliver accepteret som normalt” (paneldeltager)

Ved uddannelsens påbegyndelse var der formuleret en række kompetencemål for ressourcepersonerne. Dette kapitel ser nærmere på, i hvilket omfang kompetencemålene er indfriet. Dette belyses dels gennem ressourcepersonernes egne vurderinger af uddannelsesforløbet, dels af deltageres oplevelse af Working Lab Greenland i Tasiilaq.

Kapitlet er opdelt således, at først belyses kompetencer i forhold til at planlægge og gennemføre læreprocesser for andre, så belyses kompetencer i forhold til inddragelse af deltagere og deltagernes erfaringer samt kompetencer i procesfacilitering og endelig gives et billede af i hvor høj grad ressourcepersonerne oplever metoderne - dvs. drama, øvelser og fortælling som anvendelige.

At planlægge og gennemføre læreprocesser

I forbindelse med gennemførelsen af alle Working Labs har der været et stort planlægningsarbejde forud både i forhold til de praktiske detaljer og i forhold til, hvordan selve processen skulle sættes sammen, så den ville blive meningsfuld for deltagerne. Det har dog ikke været tanken, at ressourcepersonerne efterfølgende skal gennemføre Working Lab Greenland på egen hånd eller andre formidlings- eller uddannelsesaktiviteter af så stor skala. I relation til kompetencemålene har Working Lab Greenland været tænkt som en træningsbane i forhold til selv at kunne gennemføre mindre lokale formidlings- og læreprocesser.

I forhold til spørgsmålet om i hvilken grad ressourcepersonerne føler sig i stand til at planlægge og gennemføre læreprocesser, vurderer 7 af ressourcepersonerne, at de i høj grad er i stand til dette, mens én person udtrykker, at vedkommende stadig har en del at lære for at føle sig tryk ved at stå på egen hånd.

Ressourcepersonerne har en oplevelse af, at de har løst opgaverne i forbindelse med Working Labs på en kompetent måde. I forbindelse med planlægningen af Working Lab Greenland Tasiilaq havde ressourcepersonerne delt opgaverne mellem sig ved den forrige konference, der blev afholdt i Sisimiut i november. Den enkelte har taget ansvar for sine opgaver, samtidig med, fortæller flere, at de oplever, at de har løst opgaven som gruppe.

Underviserne fortæller, at de har oplevet, at ressourcepersonerne i stigende grad selv har taget vare om planlægningen af Working Lab Greenland konferencerne.

I forhold til de forudgående konferencer var det særlige ved konferencen i Tasiilaq, at ingen af ressourcepersonerne kommer fra Tasiilaq og derfor ikke har en tilknytning til stedet, der kunne lette planlægningen og give en forståelse af stedets egenart. I denne sammenhæng skulle konceptet bestå sin prøve som et "universelt" koncept, der kan anvendes overalt i Grønland – og ressourcepersonerne skulle bestå prøven i forhold til deres evne til at tilpasse konceptet til den lokale kontekst – og således sikre, at konferencen gav mening og betydning i Tasiilaq.

Udtalelser fra deltagere i konferencen efterlader et billede af, at det i høj grad lykkedes at skabe et relevant og involverende arrangement. En af paneldeltagerne fortæller om, hvilke spor han mener, konferencen har sat:

"Det med tabuiseringen er brudt. Det er acceptabelt at snakke om problemerne. På 5 år har jeg set et øget ønske om at snakke om tingene. Angsten for at tale om det er blevet mindre. Det giver flere udadrettede reaktioner, men det er nok bedre end, at det indadrettes med selvmord osv. Det er en del af den proces, der hedder, hvordan kan vi løse problemerne - kun hvis vi er åbne og har dialog om det".

En anden deltager fortæller:

"Det er så stærkt... Dem, der har været og se det – nogen snakker, nogen har fået tanker eller billeder. Mange tanker går gennem byen, også imellem de unge mennesker. Overgriberne var også imellem deltagerne - de har også fået nogle tanker".

Som ovenstående viser har ressourcepersonerne med Working Lab Greenland i høj grad formået at indfri målsætningen om at sætte refleksionsprocesser og debat i gang hos deltagerne.

Flere ressourcepersoner udtrykte dog alligevel efter konferencen i Tasiilaq en frustration over, at der ikke var kommet egentlige løsninger til befolkningen i Tasiilaq ud af konferencen. I den forbindelse blev der talt om, hvordan man i planlægningen af kommende konferencer i højere grad kan arbejde med på forhånd at alliere sig med lokale nøglepersoner, der kan være ambassadører for konferencen, hjælpe med lokalkendskab og som efterfølgende kan være med til at fastholde og videreføre konferencens budskaber og idéer.

At skabe og facilitere erfaringsbaserede læreprocesser

At inddrage deltagernes egne erfaringer i den læreproces de indgår i, er et af de væsentlige elementer i tankesættet bag ressourcepersonuddannelsen. På spørgsmålet om i hvilken grad ressourcepersonerne oplever sig i stand til at skabe rammer for læreprocesser, der tager udgangspunkt i deltagernes egne erfaringer og forudsætninger, svarer alle ressourcepersoner da også, at de i høj grad føler sig i stand til dette.

Selve forestillingen tager udgangspunkt i sociale problemstillinger, der er relevante i hele Grønland. De enkelte scener er skabt over cases, som ressourcepersonerne har taget med til de første undervisningsmoduler og arbejdet med dér. I forestillingen er der lagt vægt på at bruge meget billedrige og enkle scener, som taler ind i deltagernes egen hverdag. Fx er der en scene i forestillingen, hvor baggrundsbilledet viser et centralt sted i Tasiilaq (filmstykket er optaget i dagene op til forestillingen). Deltagerne kan genkende stedet samtidig med, at de ser nogle unge sidde og sniffe lighter gas og drikke sig fulde på scenen foran. På den måde aktiverer forestillingen deltagernes egne erfaringer. I et efterfølgende interview med en deltager i konferencen husker vedkommende en ung person fra byen, der havde sniffet lighter gas, var faldet bagover og var druknet i fjorden. Flere af deltagerne fortæller om lignende hændelser og udtrykker i den sammenhæng, at der er behov for at bringe viden om problemerne ud i et fælles rum, som konferencen gør det, for at skabe handling. En af paneldeltagerne udtrykker det således:

”Forestillingen har givet folk en bekræftelse på deres problemer, og det er vigtigt. Folk ved meget. Folk kender problemerne. Men bearbejdningen mangler - og hjælp, der består i ikke at føle sig alene med det meste. Det nye, der skal frem, er at gøre det fælles – og det gjorde forestillingen”.

En anden paneldeltager fortæller, at hans oplevelse er, at det at få fortalt problemerne gentagne gange giver en større erkendelse af problemerne, og større mulighed for at handle:

”Det er jo det der fokus på de problemer, vi har. Jo mere omtale, jo mere diskussion, jo mere debat, jo flere muligheder er der for at handle på det. Jeg kan give et eksempel på det. Da Paarisa havde en oplysningskampagne om overgreb mod børn i 2001, fik vi lige pludselig 25 sager, som vi selvfølgelig videregav og som faktisk blev til både politisager og til sager som socialforvaltningen tog sig af. Og det egentlig bare fordi, at man på fjernsyn kunne se, at overgreb mod børn er forbudt. Så åbnede det lige pludselig nogle døre for nogle børn, der ikke havde den mulighed - som det også blev vist i går [på Working Lab Greenland konferencen]”.

Alle ressourcepersonerne vurderer, at de med udgangspunkt i de erfaringer, de har gjort sig med at lede processer i forbindelse med Working Lab Greenland konferencerne, i høj grad oplever sig i stand til at lede refleksionsprocesser, der inddrager deltagernes erfaringer.

Konferencens anden del består som tidligere nævnt af dialog mellem deltagerne i mindre grupper. Ressourcepersonernes opgave er at facilitere dialogen mellem deltagerne.

Konferencedeltagerne oplever generelt, at det har været meget givtigt at deltage i øvelserne og dialogen ved bordene. En deltager fortæller:

”Det at man tænker og skal flytte sig, det gør noget ved mennesker. En ting er at sidde og snakke – det gør en ting. Det at skulle flytte sig gør også, at du beslutter dig på en anden måde. Det er jo at anvende flere af vores sanser på en gang. Det skaber en bedre mulighed for, at der kommer regulær handling på bagefter”.

En anden deltager fortæller:

Dialogen ved bordene var rigtig god. Det skulle gøres hver måned. Men politikere og kommunen manglede. De burde have været mere involveret på forhånd.

Dialogerne ved bordene munder ud i forslag til forandringer. Ved et af bordene bliver der fx talt meget om, at det er vigtigt at styrke de unges fritidsmuligheder i byen. Alle er enige om, at det er en god idé, og enkelte kommer med konkrete forslag, fx at lave en spejderforening. Umiddelbart er der dog ingen, der griber stafetten og tager ejerskab for ideen.

Udefra betragtet fremstår denne del af konceptet, facilitering af dialog og idéudvikling, svagest. Det er åbenlyst at én konference ikke kan eller skal løse de mange problemer, der er i forhold til børn og unges trivsel. I forhold til at skabe nye handlemuligheder kan konferencen vise veje, og som en af deltagerne i Tasiilaq formulerede det, ”er byen nødt til at finde sine egne veje”. Men det kan dog overvejes i forbindelse med kommende læreprocesser, om man med relativt enkle greb kan målrette faciliteringen af gruppedialoger, så ideer og/eller handleanvisninger i højere grad kan fastholdes og det momentum, der skabes ved konferencen, i højere grad udnyttes.

Teater og fortælling som metode

For mange af ressourcepersonerne var det ved uddannelsens påbegyndelse en stor overvindelse – og ganske uvant – at skulle stå på scenen foran så mange mennesker. Alle ressourcepersoner fortæller dog, at de har gennemgået en udvikling, der gør, at de i langt højere grad nu føler sig i stand til at anvende teater og fortælling end før, de påbegyndte uddannelsen. Ressourcepersonerne oplever, at de i høj grad trænger igennem med deres budskaber, og at det derfor er meningsfuldt at formidle viden og budskaber visuelt.

Ressourcepersonerne vurderer, at det, at anvende teater som en måde at lære på og lære fra sig på, er afgørende for om læreprocessen virker. En ressourceperson siger følgende om at anvende teater og andre kropslige udtryksformer:

”Det er meget afgørende. Jeg mærker det selv i min krop. Hvad en alkoholiker kan føle, et barn der er blevet misbrugt. Det at skulle spille rollen, så kan jeg mærke, at det må være hårdt for dem. Før tænkte jeg, at jeg jo bare kan snakke med dem. Fordi jeg har lært det fra teorierne. Efter jeg har mærket det kropsligt, er jeg mere nede på jorden – og ikke sådan: ”du kan da bare gøre sådan og sådan”.

Deltagere i konferencen er blevet spurgt om, hvordan de oplever debatforestillingens form – teater, øvelser og debat. De fleste udtrykker, at de har en meget positiv oplevelse af at deltage i Working Lab Greenland. En af deltagerne siger om forestillingen, at:

"Det er godt med teater, mange græd under forestillingen. Den vækker mange følelser. Mange har haft det på den måde, der beskrives i scenerne".

En paneldeltager fortæller:

"Den virker stærkt. Jeg tror, den giver nogle tryk i den rigtige retning. Ultimativt ville det være bedst, hvis det udsprang lokalt. Men der er ikke ressourcerne til det og så er det nødvendigt, at der kommer nogle skub udefra".

Der er dog en enkelt af paneldeltagerne, der oplever, at selve forestillingen er en gentagelse af noget, der er set før. Vedkommende fremhæver dog, at det at blive involveret som deltager via øvelser og debat var en lærerig oplevelse.

"Min første tanke var at forestillingen – undskyld mig men gab. I de seneste år har vi haft så mange af de der forestillinger. Det bliver trivielt. Men metoderne til inddragelse var helt anderledes og det var interessant. Det fænger mig mere – fx at sidde i grupper og arbejde.

Interviewer: Det fik du mest ud af?

Ja faktisk, og der, hvor vi skulle stille os op i hjørnerne, var det meget påfaldende, hvor mange der stillede sig ved myndighederne. Det bekræfter mig i, hvor meget man afventer, at myndighederne gør noget. At ansvaret sidder hos en selv er meget fjernt. Og det bekræfter mig i, hvad jeg oplever".

Flere andre deltagere kommenterer, at det ikke er ny viden, der bliver bragt frem gennem forestillingen. Det er kendt viden, men det er relevant at få det bragt frem i et fælles forum, ikke mindst fordi der er behov for mere handling. En del af deltagerne udtrykker, som i citatet nedenfor, at de oplever mangel på beredskab og muligheder for hjælp, og her kan åbenhed om problemerne hjælpe.

"Min søsters datter prøvede at begå selvmord. Vi ringede til politiet. De ville ikke komme men sagde, at vi skulle ringe til kommunen. Der var ikke nogen. Vi har ikke noget beredskab. Det er vigtigt, at tingene kommer frem. Mange vil ikke tale om problemerne. Vi skal have hjælp til at tale mere åbent. Her kan teater hjælpe", (deltager).

Konklusion

I uddannelsesbeskrivelsen er opstillet en række kompetencemål for deltagerne i uddannelsen. Disse kan opsummeres i kompetencer i forhold til at planlægge og gennemføre læreprocesser, at skabe og facilitere erfaringsbaserede læreprocesser og endelig at anvende teater og andre visuelle metoder i formidling af viden og igangsættelse af erfaringsbaserede læreprocesser.

Ressourcepersonerne oplever i høj grad, at de har erhvervet kompetencer indenfor alle de mål, der er stillet op for uddannelsen. Dette bekræftes af konferencedeltageres overvejende positive

oplevelse af Working Lab Greenland konferencerne i Tasiilaq. Der er ingen tvivl om, at Working Lab Greenland har gjort indtryk på deltagerne og sat refleksioner i gang hos den enkelte. Det kunne ses på deltagernes reaktioner under forestillingen, den engagerede debat efter forestillingen og de udsagn interviewpersonerne er kommet med efterfølgende.

Working Lab Greenland formidler ikke ny viden til deltagerne. Alle kender til problemstillingerne. Men forestillingen er et effektivt bud på, hvordan tabuiseringen omkring og normaliseringen af omsorgssvigt og overgreb på børn kan brydes og en refleksionsproces sættes i gang. Forestillingen er med til at bringe tavs viden ud i det fælles rum og give mulighed for handling.

Evalueringen peger derfor på, at Working Lab Greenland, både indhold og form, har været en relevant måde at tilegne sig og afprøve kompetencer samtidig med, at det i høj grad har givet mening for deltagerne i konferencerne og det faglige løft af området generelt.

Evalueringen peger samtidig på to områder, hvor konceptet kan udvikles yderligere: at inddrage lokale nøglepersoner i planlægningen af Working Lab Greenland samt at styrke procesfaciliteringen.

Det blev af ressourcepersonerne selv problematiseret, at et ringe lokalkendskab er med til at påvirke resultatet af konferencen – idéudviklingen bliver mindre målrettet. I den sammenhæng kan man overveje, hvordan man i planlægningen af kommende konferencer i højere grad kan arbejde med på forhånd at alliere sig med lokale nøglepersoner, der kan være ambassadører for konferencen, hjælpe med lokalkendskab og som efterfølgende kan være med til at fastholde og videreføre konferencens budskaber og idéer.

Udefra betragtet fremstår den del af konceptet, der omhandler facilitering af dialog og idéudvikling, mindst udviklet. I den forbindelse kan det overvejes, om man med relativt enkle greb kan målrette faciliteringen af gruppedialoger, fx en enkel proces, hvor ideerne samles, skrives ned og videregives til en lokal nøgleperson under selve mødet, så ideer og/eller handleanvisninger i højere grad kan fastholdes og det momentum, der skabes ved konferencen, i højere grad udnyttes.

[Billedopslag 3: Temadag for unge]

For første gang blev der i Tasiilaq afholdt en Working Lab Greenland for unge. 8.-10. klasses elever på byens skole var inviteret til en temadag, som blev gennemført på samme måde som debatforestillingen aftenen før. Ca. 120 elever og lærere deltog i arrangementet.



5. Har ressourcepersonuddannelsen en positiv betydning for den faglige udvikling og opkvalificering af indsatsen for børn og unge i Grønland?

”Vi tilbyder samfundet mulighed for at se sig selv i øjnene, men det kræver også, at man vil se sig selv i øjnene”, (underviser)

Ressourcepersonuddannelsens målsætninger indebærer, at ressourcepersonerne skal anvende det de har lært i praksis. Dette kapitel sætter fokus på ressourcepersonernes anvendelse af det, de har lært både i forhold til eget arbejde med børn og unge og i forhold til at medvirke til faglig opkvalificering af ansatte på børne- og ungeområdet. Kapitlet gengiver desuden, deltageres - i Working Lab Greenland konferencen i Tasiilaq - vurderinger af, hvorvidt og hvordan de kan anvende den viden og indsigt, de har fået gennem deltagelse i Working Lab Greenland.

Omsættes læringen til eget arbejde med børn og unge?

6 ressourcepersoner fortæller, at de i høj grad oplever, at ressourcepersonuddannelsen har styrket deres arbejde med børn og unge. Enkelte ressourcepersoner arbejder også med socialt udsatte voksne, de fortæller, at de oplever det samme i deres relation til de voksne. Én ressourceperson fortæller, at hendes tilgang til børn og unge lå meget i tråd med uddannelsen, og at uddannelsen derfor i mindre grad har ændret hendes tilgang til børnene og de unge. Én ressourceperson er underviser på socialhjælperuddannelsen. Hun oplever, at hun har udviklet sig meget som underviser. Ressourcepersonen fortæller:

”Jeg underviser i drama. Det vi har gennemgået i uddannelsen, bruger jeg i min undervisning. Jeg har ændret meget i min undervisning. Jeg har udviklet mig meget. Før var jeg mere i tvivl om, hvad jeg skulle gøre, det er jeg ikke mere”.

I Interviewene fremhæver flere, at de oplever, at de er bedre til at indleve sig i børnenes situation og at møde børnene (og de voksne) i øjenhøjde. Et eksempel er at lade være med at komme med for hurtige løsninger men tage udgangspunkt i de ressourcer, børnene eller de voksne har. En af ressourcepersonerne supplerer:

”Vi har lært, at vi kan leve os ind i andre personer. Det er meget nemmere for os at være forstående og hjælpe dem med at bearbejde det, der er sket. Både børn og voksne.”

Flere ressourcepersoner oplever, at de bliver mødt med mere respekt fra børnene, og at de oplever en større faglig sikkerhed.

Flere ressourcepersoner fremhæver, at de ikke længere har behov for at være så autoritære som tidligere. Når de giver plads til, at børnene eller de unge kommer på banen, er der mindre behov for at være styrende og børnene får i højere grad blik for deres egne ressourcer.

En af ressourcepersonerne fortæller følgende om, hvordan uddannelse har fået betydning for hendes måde at møde sine voksne klienter på:

”Vi bruger meget vores krop til at udtrykke vores følelser og hvad der er sket og hvordan vi kan kommunikere uden at snakke så meget. Der har jeg lært meget. Jeg har mere indlevelsesevne. Jeg kan se på deres udtryk og deres kropssprog, hvordan de har det. Jeg kan møde dem, der hvor de er[...] Jeg lærte, at jeg skal være lige med dem – ligeværdig”.

En anden ressourceperson fortæller, at han konkret anvender en af øvelserne fra Working Lab Greenland ’hjørneøvelsen’ sammen med de anbragte unge på den institution, han arbejder på. I forhold til et spørgsmål eller et tema skal deltagerne placere sig ved et af 4 udsagn (et hjørne), der svarer til deres oplevelse eller holdning til spørgsmålet. Ressourcepersonen har blandt andre sat følgende spørgsmål i spil i forhold til de unge: ”Hvem er skyld i, at du er her på institutionen?”. Med øvelsen ”tvinges” de unge til at tage stilling og involvere sig – men samtidig på en måde der ikke afkræver, at de skal bruge en masse ord, når de i øvrigt ikke er vant til at verbalisere deres følelser eller holdninger. Ressourcepersonen fortæller i øvrigt, at ikke overraskende placerede de fleste af de deltagende unge sig i hjørnet ”det er samfundets skyld” – det gav anledning til nogle gode refleksioner.

Som det fremgår af ovenstående har ressourcepersonerne generelt fået indblik i deres egne virkemidler. Ressourcepersonerne har ændret deres tilgang, så de i højere grad tager udgangspunkt i de ressourcer og erfaringer de børn, unge og voksne, de arbejder med, har. Ressourcepersonerne oplever, at de har fået redskaber til det og at det giver mening at gøre det.

Videregivelse af viden til andre fagpersoner på børne- og ungeområdet

Målsætningen om, at ressourcepersonerne fremadrettet medvirker til en faglig opkvalificering af indsatsen for børn og unge indebærer, at ressourcepersonerne anvender og videregiver deres viden og kompetencer til andre fagpersoner på området.

5 ressourcepersoner har haft lejlighed til at videregive det, de har lært, til kolleger. De fortæller, at der har været stor interesse. De oplever samtidig, at de har ressourcer og viden at bidrage med på arbejdspladsen. En ressourceperson fortæller, hvordan hendes ansatte har haft gavn af det, hun har viderebragt til dem:

”Mine ansatte er også blevet bedre til at være mere opmærksomme. Vi har snakket om, at vi ikke bare sender den videre [fx hvis et barn er udsat for omsorgssvigt] men tager det fra starten. Det skal vi have i baghovedet, så det ikke bliver for sent. Hver anden måned har vi pædagogisk metode på dagsordenen, og der tager vi det op”.

Samme person fortæller, at hun har holdt oplæg om metoderne for forum for institutionsledere i Sisimiut. I den forbindelse er der udtrykt interesse for, at hun sammen med den anden ressourceperson i Sisimiut kommer ud og underviser personalet i institutionerne.

To ressourcepersoner fortæller, at de ikke har haft mulighed for at give deres læring videre på arbejdspladsen. Dette begrundes for den enes vedkommende i, at der ikke har været tid og for den andens vedkommende i, at der ikke har været opbakning fra ledelsens side. For den sidste ressourcepersons vedkommende har det ikke været relevant.

Ressourcepersonerne oplever generelt, at det er lykkedes at involvere og påvirke andre fagpersoner indenfor børne- og ungeområdet i de byer, hvor der har været afholdt Working Lab Greenland konferencer. En af ressourcepersonerne, der er bosat i Sisimiut, fortæller fra konferencen, der blev afholdt i november 2010 i Sisimiut:

"Fra mit område fik vi efter konferencen en mail fra socialchefen med orientering om, at der er en social vagt og at der er underretningspligt. Det kom frem under konferencen, at medarbejderne ikke vidste, at de havde underretningspligt. Socialudvalgsformanden var med som paneldeltager og blev klar over det undervejs i konferencen. Han troede, at alle personaler vidste, hvor de skulle gå hen, hvis de fik viden om overgreb eller lignende, det kom frem, at det vidste de ikke".

Working Lab Greenland konferencen i Sisimiut blev optaget af den grønlandske TV station KNR og vist i januar 2011. Det har medført en del henvendelser til ressourcepersonerne, både fra private og fagpersoner der ønsker, at emnerne bliver taget op igen.

I Maniitsoq har TV-udsendelsen konkret medført, at de to ressourcepersoner, der bor dér, er ved at etablere et netværk sammen med 3 andre personer fra byen, der har taget UBU-uddannelsen. En af ressourcepersonerne fra Maniitsoq fortæller:

"Jeg var til kaffemik, og der var tre, som har taget UBU. De havde lige set KNR, der havde optaget fra konferencen i Sisimiut. Vi har lavet en aftale om, at her efter Tasiilaq skal vi alle mødes og lave en forestilling med teater og arbejde med børn og unge. Få dem til at fortælle om, hvilke problemstillinger de ser i hverdagen og hvad de tænker, der kan gøres ved det".

I Maniitsoq har ressourcepersonerne derudover indgået en aftale om at undervise personalet i en børnehave.

I Ilulissat har socialforvaltningen bedt ressourcepersonerne om at undervise fagpersonalet i en af kommunens bygder. Der skal gennemføres 4 UBU-moduler. Socialpædagogisk Seminarium i Ilulissat har endvidere ansøgt om undervisningsmidler til at fortsætte UBU-uddannelsen på seminarieret med de to ressourcepersoner fra Ilulissat som undervisere.

Som det fremgår af ovenstående er der undervisnings- og formidlingsaktiviteter i gang i 3 af de 4 byer, ressourcepersonerne kommer fra. I en af byerne er der sat et initiativ i gang i forhold til at skabe et egentligt netværk. Dette må vurderes som et særdeles positivt resultat i relation til målsætningen om fortsat at medvirke til et fagligt løft af indsatsen for børn og unge i Grønland.

Der er dog også enkelte barrierer forbundet med den fortsatte indsats. Der er ikke indenfor projektets rammer afsat tid eller ressourcer til, at ressourcepersonerne kan virke som undervisere uden for egen arbejdsplads. Det betyder, at den enkelte ressourceperson er afhængig af en velvillig leder eller må bruge tid uden for den egentlige arbejdstid.

Det har ikke indenfor denne evaluerings ramme været muligt at tale med fagpersoner i andre byer udover Tasiilaq. Derimod blev fagpersoner i Working Lab Greenland i Tasiilaq spurgt om, hvordan de kunne anvende den viden og indsigt, de havde fået ved konferencen.

Interview med skolelærere, der deltog i konferencen for de unge, bekræfter relevansen af at bringe konferencens temaer op. En af lærerne fortæller følgende:

Jeg sad ved siden af en pige, der har været misbrugt, siden hun var meget lille. Jeg gjorde hende opmærksom på, at der ville være voldsomme scener. Hun græd helt inde fra hjertet. Dagen efter var hun i hallen til terminsprøverne, hun var helt stille. Hun plejer at være hård og have en maske på. Hun havde ingen maske på. Det var godt for hende at se, at det ikke kun er hende, der har oplevet overgreb”.

I forlængelse af udtalelsen siger læreren dog også, at hun oplever, at de som lærere og som voksne generelt mangler redskaber til at hjælpe - ”man åbner op for et sår, der er så svært at hele. Vi ved ikke, hvordan det heles”. Dette er et forhold som bør tages op i forbindelse med senere aktiviteter for unge, er der relevante voksne med de rette redskaber til at hjælpe?

I denne forbindelse kunne det være en overvejelse værd at inddrage lærerne til de pågældende elever (og skolen generelt) på et tidligere tidspunkt, således at lærerne i højere grad kan støtte gennemførelsen af efterfølgende initiativer og selv sætte nogle ting i gang.

Konklusion

Evalueringen viser at ressourcepersonerne generelt oplever, at de har fået en styrket deres faglighed i deres arbejde med børn og unge. Uddannelsen har bevirket, at ressourcepersonerne i høj grad har ændret deres tilgang, så de i højere grad tager udgangspunkt i de ressourcer og erfaringer, de børn, unge og voksne, de arbejder med, har. Ressourcepersonerne oplever, at de har fået redskaber til dette og at det har en større effekt at arbejde på denne måde.

Som det fremgår af ovenstående er der undervisnings-, formidlings- og/eller netværksaktiviteter i gang i 3 af de 4 byer, ressourcepersonerne kommer fra. Dette må vurderes som et særdeles positivt resultat i relation til målsætningen om fortsat at medvirke til et fagligt løft af indsatsen for børn og unge i Grønland.

Der er dog også enkelte barrierer forbundet med den fortsatte indsats.

Grønland størrelse og infrastruktur gør, at det er besværligt og dyrt at bevæge sig fra en by til en anden. Dette stiller krav om vedholdenhed i forhold til bibeholdelse og udvikling af netværk etableret under uddannelsesforløbet på tværs af landet. Hjemmesiden www.ubu.gl, der er udarbejdet i projektperioden, kan være med til at fastholde vidensformidling og netværk på tværs af landet. Det kunne også overvejes at afsætte ressourcer til en egentlig tovholderfunktion, fx forankret i Perorsaanermik Ilinniartfik /Socialpædagogisk Seminarium i Ilulissat.

Ovenstående peger dog samtidig på det hensigtsmæssige i at satse på lokale netværk. I den forbindelse kunne det overvejes at formidle og evt. formalisere kontakten mellem lokale UBU'ere (personer der har deltaget i et UBU undervisningsforløb) og ressourcepersoner, således at ressourcepersonerne får mulighed for at inddrage UBU'ere i det lokale netværk.

Samtidig er der ikke indenfor projektets rammer afsat tid eller ressourcer til, at ressourcepersonerne kan virke som undervisere uden for egen arbejdsplads. Det betyder, at den enkelte ressourceperson er afhængig af en velvillig leder eller må bruge tid uden for den egentlige arbejdstid. Dette er en udfordring, som bør adresseres i eventuelt kommende ressourcepersonuddannelser.

Litteraturliste

Anbefalinger angående børn og familiers trivsel, Grønlands Selvstyre 2009, Departementet for Sociale anliggender og Tusagassiivik, 2009

Christensen, Else m.fl.: *Børn i Grønland. En kortlægning af 0-14-årige børns og familiers trivsel*, SFI, 2008

Langgård, Karen: "Magt og demokrati – og sprog". I *Demokrati og magt i Grønland*, red. Gorm Winther, Aarhus Universitetsforlag, 2003

Lind, Malene og Nunnuma Olsen: *Midtvejsrapport – fra kortlægning og vidensindsamling i projekt "Bedre Børneliv i Tasiilaq-distriktet*, Kommuneqarfik Sermersooq, nov. 2010

Lind, Malene og Nunnuma Olsen: *Børn og unge i Tasiilaq og byggerne – aktuelle muligheder og vilkår – anbefalinger til en fremtidig indsats*. Kommuneqarfik Sermersooq, febr. 2011

Lyberth, Jakob Møller og Karl Kr. Olsen: *Lærere, undervisning og læreplaner*. Tænk tanken om højnelse af befolkningens uddannelsesniveau, Nuuk, 2004-2005

Lyberth, Mette Larsen: *Hvis sprogkompetencer og ressourcer er det? – en kritisk diskursanalyse af tosprogetes uddannelsessituation ved Midtgrønlands Gymnasium*. Institut for Sprog, Litteratur og Medier, Ilisimatusarfik, 2006

Sørensen, Hanne Værum: *'Evaluering af en decentral uddannelse for ansatte, der arbejder med udsatte børn og unge i Grønland*. Pædagoguddannelsen Peter Sabroe/VIA University College, 2007.

Sørensen, Hanne Værum: *Evaluering af en pædagogisk og socialfaglig opkvalificering af ansatte, der arbejder med Udsatte Børn og Unge i Grønland. 2008-2009*, VIA University College Pædagoguddannelsen Peter Sabroe, 2009.

Sørensen, Hanne Værum: *Den tredje evaluering af en pædagogisk og socialfaglig opkvalificering af ansatte, der Udsatte Børn og Unge i Grønland. 2009 – 2010*, Perorsaanermik Ilinniarfik / Socialpædagogisk Seminarium i Ilulissat og VIAUC Pædagoguddannelsen Peter Sabroe, 2010.

Sørensen, Hanne Værum: *Mennesket er som et iskrystal – smukt og sårbart. Evaluering af en pædagogisk og socialfaglig opkvalificering af ansatte, der arbejder med udsatte børn og unge i Grønland – gennem efteruddannelse og netværksarbejde*, VIA University College Pædagoguddannelsen Peter Sabroe, 2010.

www.ubu.gl – hjemmesiden formidler viden om UBU og ressourcepersonuddannelsen

Bilag 1: Indikatorer

Med afsæt i målsætningerne blev der indledningsvist formuleret en række konkrete indikatorer, de indsamlede data er belyst i forhold til.

Indikatorer for indfrielse af kompetencemål for deltagerne

Planlægge og lede processer

- At ressourcepersonen oplever, at han/hun er i stand til at planlægge, gennemføre og evaluere en kort uddannelse, et kursus eller en temadag relateret til arbejdet med børn og unge.
- At ressourcepersonen oplever, at han/hun er i stand til at iscenesætte, lede og indgå som sparringspartner i refleksionsprocesser i forbindelse med ovenstående.
- At deltagerne i Working Lab Greenland – Tasiilaq oplever, at de har deltaget i et relevant og velplanlagt arrangement.

Inddragelse af deltagerne

- At ressourcepersonen oplever, at han/hun kan tilpasse læreprocessen til deltagernes forudsætninger.
- At ressourcepersonen oplever, at han/hun er i stand til at skabe rammer for læreprocesser, der tager udgangspunkt i deltagernes egne erfaringer med børn og unge.
- At deltagerne i Working Lab Greenland – Tasiilaq oplever at deres erfaringer er blevet inddraget og hørt under konferencen.

Metoden/pædagogikkens anvendelighed

- At ressourcepersonen oplever, at han/hun kan tilbyde refleksionsformer, der medvirker til at formulere nye perspektiver og handlemuligheder for den enkelte deltagers samvær med børn og unge.
- At ressourcepersonen oplever, at han/hun er i stand til at anvende metoder fra drama, fortælling og billeder i læreprocesser.
- At ressourcepersonen oplever, at drama og fortælling giver deltagerne mulighed for at afprøve og udfordre egne holdninger og finde nye handlemuligheder.
- At deltagerne i Working Lab Greenland – Tasiilaq oplever, at de har opnået viden, indsigt og redskaber, der vil være anvendeligt i deres arbejde med børn og unge.

Indikatorer for indfrielse af målsætning om at uddannelse af ressourcepersoner får en positiv betydning for den faglige udvikling og opkvalificering af indsatsen overfor børn og unge i Grønland

Uddannelsens anvendelighed for ressourcepersonerne

- At ressourcepersonen oplever, at den pædagogiske tilgang og anvendelsen af drama/teater har udviklet/øget egne kompetencer i arbejdet på børn og unge området.

- At ressourcepersonen oplever den pædagogiske tilgang og anvendelsen af drama/teater som anvendelig i forhold til at iværksætte læreprocesser for andre.
- At ressourcepersonerne oplever, at de er i stand til at anvende ”konceptet” i andre sammenhænge udover Working Lab Greenland.
- At ressourcepersonerne oplever, at det er lykkedes at involvere lokalbefolkningen i de byer, hvor der har været afholdt Working Lab Greenland konferencer.
- At ressourcepersonerne oplever, at det er lykkedes at involvere/påvirke andre fagpersoner indenfor børne- og ungeområdet i de byer, hvor der har været afholdt Working Lab Greenland konferencer.

Uddannelsens anvendelighed for andre

- At deltagerne i Working Lab Greenland – Tasiilaq oplever konferencen som relevant for arbejdet på børne- og ungeområdet.
- At deltagerne i Working Lab Greenland – Tasiilaq oplever, at de har opnået viden, indsigt og redskaber, der er anvendelige i deres arbejde på børne- og ungeområdet.

Bilag 2: Interviewguides

Interviewguide, interview med ressourcepersoner

Omkring ressourcepersonen:

1. Hvordan blev du optaget på uddannelsen?
2. Hvad er din faglige baggrund?
3. Hvad er din beskæftigelse nu? Har den ændret sig siden du startede på uddannelsesforløbet (og har uddannelsen haft en betydning for dette)?
4. Hvad var dine forventninger til ressourceperson-uddannelsesforløbet?

Tema 1: Oplevelse indfrielse af kompetencemål

1. Hvordan har du oplevet din egen og gruppens planlægning og gennemførelse af Working Lab Greenland?
2. Hvad var det vigtigste der skete?
3. Hvordan har du oplevet din egen og gruppens planlægning og gennemførelse af ungetemadagen?
4. Hvad var det vigtigste der skete?
5. I hvilken grad oplever du, at du er i stand til at planlægge, gennemføre og evaluere en kort uddannelse, kursus eller temadag relateret til arbejdet med børn og unge?
6. I hvilken grad oplever du, at du er i stand til at skabe rammer for læreprocesser, der tager udgangspunkt i deltagernes egne erfaringer med børn og unge?
7. I hvilken grad oplever du, at du kan tilpasse læreprocessen til deltagernes forudsætninger?
8. I hvilken grad oplever du, at du er i stand til at lede og indgå som sparringspartner i refleksionsprocesser?

Tema 2: Oplevelsen af at uddannelsens betydning for den faglige udvikling og opkvalificering af indsatsen overfor børn og unge i Grønland

1. Beskriv hvad du har lært?
2. I hvilken grad oplever du, at den pædagogiske tilgang og anvendelsen af drama/teater er anvendelig i dit arbejde med børn og unge? Giv eksempler
3. I hvilken grad oplever du, at den pædagogiske tilgang og anvendelsen af drama/teater er anvendelig ift at iværksætte læreprocesser for andre? Giv eksempler
4. I hvilken grad oplever du, at det er lykkedes at involvere lokalbefolkningen i de byer, hvor der har været afholdt Working Lab Greenland konferencer? Giv eksempler
5. I hvilken grad oplever du, at det er lykkedes at involvere/påvirke andre fagpersoner indenfor børn og unge området i de byer, hvor der har været afholdt Working Lab Greenland konferencer. Giv eksempler

6. Har der været en Working Lab Greenland i din by? – hvis ja, mærker man det i dag? Hvordan?
7. I hvilken grad oplever du, at du er i stand til at anvende det du har lært i andre sammenhænge udover Working LAB Greenland? Giv eksempler
8. I hvilken grad oplever du, at du medvirker til at formulere nye perspektiver og handlemuligheder for den enkelte deltagers samvær med børn og unge? Giv eksempler
9. I hvilken grad oplever du, at du er i stand til at anvende metoder fra drama, fortælling og billeder i læreprocesser? Giv eksempler

Interviewguide, interview med deltagere i konference

Intro

1. Præsentationsrunde
 - Beskæftigelse - relateret til børne- og ungeområdet?
 - Faglig baggrund?
2. Hvad var dine forventninger til konferencen?
3. Beskriv hvad du har fået ud af konferencen?
4. Hvad blev du mest overrasket over?

Form/metode

5. I hvilken grad har du oplevet at dine erfaringer er blevet inddraget under konferencen?
6. Hvad synes du om formen/metoden: teater, dialog?
7. Har formen hvad med til at skabe nye indsigter?

Indhold/anvendelighed

8. I hvilken grad oplever du, at du har fået viden, du kan bruge i dit arbejde eller i mødet med børn og unge? Beskriv hvordan
9. I hvilken grad oplever du, at du har fået redskaber, du kan bruge i dit arbejde eller i mødet med børn og unge? Beskriv hvordan
10. Har konferencen været relevant for arbejdet på børn og ungeområdet i Tasiilaq? Beskriv hvordan
11. Hvis I tænker et år ud i fremtiden, hvad er blevet forandret på baggrund af konferencen?