



VEILEDNING AV STUDENTER I STUDENTBEDRIFT – METODER og VERKTØY

METODER

I sin bok 'Veiledning – mer enn ord' har Sidsel Tveiten følgende definisjon på veiledning av studenter: «Formell, relasjonell og pedagogisk istandsettingsprosess som har til hensikt at fokuspersonens mestringskompetanse styrkes gjennom dialog basert på kunnskap og humanistiske verdier». Relasjonen mellom deg som veileder i programmet Studentbedrift og studentene er av en formell art, og dette fører til at visse kriterier og forventninger tillegges relasjonen og veiledningen. En god veilederrelasjon kjennetegnes av gjensidig respekt og tillit. Konfidensialitet er et viktig element, siden relasjonen skal skape trygghet for deling av informasjon, utfordringer, erfaringer og kunnskap. Fullt utbytte av relasjonen får dere først når det er etablert trygghet og klare mål og rammer for veiledningen.

Veiledning av SB-studenter kan skille seg fra mye annen faglig veiledning innen høyere utdanning. I programmet må studentene jobbe med prosjekter/ideer hvor en ikke kjenner utfall og veiledningen må derfor være prosessbasert. Tradisjonell akademisk veiledning matcher ikke alltid entreprenøriell læring. Du som veileder forholder deg til en gruppe, og du har sannsynligvis ikke svar på alle de spørsmålene gruppen har. Studentene forventer å få svar, de søker bekreftelse fra deg som faglig ansvarlig, så det er viktig å få til en rolleavklaring tidlig i prosessen. Det er viktig å bli enige om hva som er formålet med veiledningen og få til en forventningsavklaring.

Det å veilede i gruppe innebærer andre utfordringer enn en-til-en veiledning. Start gruppesamtalene med at alle gjør opp status, krev at studentene forbereder seg til samtalene. Det er viktig å etablere gode relasjoner: vær åpen på forskjellene i gruppen og løft forskjellene opp i dagen. Sett ord på situasjonen med hjelp av studentene.

Som veileder må du styre studentenes læringsprosess, og la studentene løse utfordringene uten at du kommer med løsningene. Noen bruker følgende metafor: Det er studentene selv som styrer bilen, du som veileder sitter i passasjerstet. En god veileder kontrollerer og leder prosessen, ikke innholdet! Veilederen er studentbedriftens kontaktpunkt, du guider bedriften, tilrettelegger og hjelper studentene med å komme i mål med prosessen. Arbeidet med Studentbedrift kan organiseres på mange ulike måter. Det som er viktig er at dere finner en måte å jobbe på som passer alle parter.

Arbeidet med Studentbedrift fordrer godt samarbeid mellom studentene, og samarbeidet kan ofte bli en prøvelse. Her har du som veileder en viktig rolle. Vær oppmerksom på verbal og non-verbal kommunikasjon i SBen og prøv å hjelpe studentene gjennom eventuelle problemer i prosessen. En studentbedrifts liv går i bølger. Du vil sannsynligvis oppleve at studentene står fast og ikke klarer å se utveier. Da kan det være smart å bruke scaffolding – metoden: del opp i mindre oppgaver; hva er viktigst? Hva skal vi ta først?



Flere utdanningsinstitusjoner benytter seg av veiledning i hierarki: erfarne studenter veileder nye studenter, og faglige ansatte veileder erfarne studenter. Denne type veiledning viser seg å fungere godt i SB-sammenheng, da de erfarne studentene har fersk egenerfaring og får høy kredibilitet hos de nye studentene.

Arbeidet med studentbedrift konkurrerer i perioder med andre aktiviteter og gjøremål i studiet, eksamenslesing, prøver og annet. Ikke vær for ambisiøs på studentenes vegne – husk at studentene har begrenset med tid til rådighet. Du har å gjøre med en bedrift i miniformat. For studentene er det selve prosessen som er det viktigste. De er de sammen med deg som har ansvaret for fremdriften i arbeidet. Still opp på messer og konkurranser, hjelp gjerne til med råd og spør etterpå hvordan de synes det har vært.

Her er noen velmente tips og råd:

- Husk å la deltagerne tenke selv og gjøre sine egne bestemmelser, uten at dine løsninger blir presentert
- I startfasen er det lurt å legge til rette for eksperimentering. La deltagerne lage hypoteser og teste om disse stemmer. Vent med å gripe inn, ikke stopp ideer eller forslag for tidlig
- skap en åpen atmosfære – studentene har lettere for å fremføre ideene sine dersom de tør å være seg selv
- oppmuntre studentene når de møter på utfordringer og hjelp dem videre. Dette kan gjøres gjennom å stille spørsmålene: Hva skjer om dere...? Og deretter...? Hvordan vil det fungere...?
- lytt, ta studentene på alvor og lytt til hva de har å si. De kan trenge hjelp til å få diskusjoner i gang
- gi gjerne råd – om kontakter, måter å arbeide på og aktiviteter, men utfør ikke arbeidet for dem
- vær optimistisk og entusiastisk – alt er ikke enkelt, men problemer kan løses. Gi studentene glød til å gå videre – og vær ærlig. Ingen kan få til alt.
- får du spørsmål du ikke kan svare på, så si det. Vær ekte. Si heller at du vil prøve å finne svaret, eller finne andre som kan hjelpe.
- vis interesse og gi oppmuntringer – ofte synker studentenes interesse utover i semesteret, eller de kan synes arbeidspresset blir stort. Oppmuntre dem til ikke å gi opp.
- still krav til ryddighet og struktur i veiledningsmøtene



VERKTØY I VEILEDNING

Kjerneverktøy for en veileder er å kunne bruke aktiv lytting, åpnende spørsmål og avklare/bekreftede som blir sagt:

- Som veileder bruker du deg selv som et viktig verktøy i kommunikasjon med studentgruppene. En av de viktigste ferdighetene du trenger å utvikle er aktiv lytting. Aktiv lytting kjennetegnes ved at du gjennom kroppsspråk, spørsmål og kommentarer viser at du er deltagende og interessert, og at du prøver å forstå. Når du lytter aktivt er du opptatt i å få tak i det som sies og også hva som eventuelt ligger bak ordene. Aktiv lytting innebærer også at du gir en tilbakemelding til studentene. Det kan være nyttig å avklare eller bekrefte effekten av hva som blir sagt. Hensikten med aktiv lytting er at deltakerne i gruppa får anledning til å sette ord på egne følelser og tanker, og til å formidle sine oppfatninger og meninger.
- Åpnende spørsmål bidrar til at gruppedeltakerne deler mer av sin opplevelse, sine følelser og meninger. Spørsmål som starter med hva, hvem og hvor inviterer de andre til å fortelle mer om en situasjon, opplevelse eller hendelse på eget grunnlag.

Hva var det som skjedde da dere diskuterte problemstillingen i går, hvem var det som ikke var interessert i å arbeide med den osv. Spørsmål som innledes med hvordan gir de andre muligheten til å meddele sine følelser, forklare sammenhenger og til å evaluere. "Hvordan var det for de av dere som veldig gjerne vil jobbe med akkurat denne problemstillingen at to andre ikke ønsket det samme som dere?", "hvordan foregikk diskusjonen mellom dere?", og "hvordan syns dere situasjonene er akkurat nå?". Spørsmål som innledes med hvorfor inviterer til mer fornuftsmessige begrunnelser og forklaringer på egne og andres handlinger. "Årsaken til at vi ikke blir enige om problemstillingen er fordi det ikke er en leder i gruppa som vil ta avgjørelser" eller at "ekstern oppdragsgiver ikke sier hva de vil vi skal gjøre". Det er viktig å være klar over at slike forklaringer like gjerne kan være bortforklaringer som forklaringer. Bortforklaringer lukker kommunikasjonen, heller enn å åpne den.

- Å avklare/bekreftede som blir sagt (parafrasering) innebærer at du gjentar hva du har forstått med dine egne ord og lar gruppelemmene si seg enig eller uenig i dine antagelser. Når du deler dine antagelser med gruppa, bidrar du til å tydeliggjøre budskapet både for deg og de andre. "Jeg hører noen av dere si at dere ikke bli enige om hvilken problemstilling dere skal velge fordi det mangler en leder i gruppa, og det virker på meg som om dere er temmelig fortvilet over dette. Stemmer det?" "Nei, det stemmer ikke". Vi er kjempeirritert fordi Ola har sagt at han vil være leder, men han fungerer ikke sånn som han burde osv. Å avkrefte/bekreftede gjør det mulig å unngå misforståelser og gir de andre muligheter til å komme med tilleggsm informasjon. Det er også en måte å bringe samtalen inn mot viktige kjernepunkter.



- Gi tilbakemeldinger som skaper utvikling og som fører til handling. Tilbakemeldingene bør gi studentene en positiv endring gjennom økt "drive". Bidra til at studentene legger en videre plan som får dem til å være bevisst på målet og at de selv er ansvarlige for progresjonen. Vær forsiktig når du gir tilbakemeldinger, tenk på kroppsspråk og hvordan du bruker stemmen din.
- refleksjonsmetodikk

Relevant litteratur:

Boge. Læring gjennom veiledning. Meningsskaping i grupper. 2009.

Ekeland. *Mentoring. Lærende allianser i ledelse.* 2014

Gjerde. *Coaching, Hva. Hvorfor. Hvordan.* 2003

Karlsdottir & Kvalsund. *Mentoring og coaching i et læringsperspektiv.*

Kvalsund, *Oppmerksomhet og påvirkning i hjelperelasjoner, viktige ferdigheter for coacher, rådgivere, veiledere og terapeuter.* 2007

Mathisen. *Mentor. Mentoring i teori og praksis.* 2014

Meyer& Kvalsund. *Gruppeveiledning, læring og ressursutvikling.* 2007

Tveiten. *Veiledning – mer enn ord.* 2013