



‘Det er den fedeste tur i livet. Det fedeste, der er sket for mig. Jeg har prøvet mange ting i livet, men det her er det fedeste, jeg har prøvet i livet. Hvor mange kan lige sætte sig ind i en brandbil, lære at slukke brand og gå ind i en brændende bygning (container)? Fodbold - det kan alle, men det her er eksklusivt! Det er en ‘once in a lifetime’ mulighed, man får.’

Brandkadet

BRANDKADETKORPS – EN MENINGSFULD ARENA FOR UNGES LÆRING OG IDENTITETSDANNELSE

Undersøgelse af, hvad der særligt har betydning for brandkadetters trivsel, læring og udvikling i forbindelse med deres deltagelse i brandkadetkorpset.

Delrapport 2



Titel

'Brandkadetkorps – en meningsfuld arena for unges læring og identitetsdannelse'
Del 2, februar 2021

Forfattere

Ronny Højgaard Larsen, Pædagogisk Praksis
Jan Hansen, Practicum

Udgivet af

Unge i Beredskabet

Kopiering tilladt med tydelig kildeangivelse



Web www.ungeiberedskabet.dk

E-mail kontakt@uib.dk

Unge i Beredskabet er i perioden 2019-2021 støttet af:

VELUX FONDEN



FORSVARSMINISTERIET

INDHOLD

4 INDLEDNING

- 5 Undersøgelsesrapport – del 2
- 5 Hvad ønsker Unge i Beredskabet at blive klogere på i denne undersøgelse?
- 5 Formål med undersøgelsen
- 6 Sammenfatning af undersøgelsens resultater
- 7 Undersøgelsesspørgsmål
- 7 Undersøgelsesfelt
- 8 Metodiske tilgange
- 8 Teoretisk inspiration
 - 8 Transferbegrebet
 - 8 Transferfaktorer som knytter sig til den lærende
 - 9 Transferfaktorer som knytter sig til undervisningssituationen
 - 10 Nær og fjern transfer
 - 11 Elementer som samlet set understøtter en transfer

12 CENTRALE OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER FRA OBSERVATIONER I FELTEN

- 13 Drivere i arbejdskulturen og miljøet omkring et brandkadetkorps
 - 13 At blive budt velkommen som en længe ventet gæst
 - 14 Brandkadetter bliver nulstillet, og alle er ligestillet
 - 15 Brandkadetter bliver mødt med positive forventninger om, at de godt kan og instruktører tror på, at de kan lære de unge det, de skal kunne som brandkadetter
 - 16 Det brandkadetter lærer, er real stakes
 - 17 I et brandkadetkorps samarbejder kadetter med deres instruktører og andre unge
 - 18 Brandkadetkorps har et formelt, uformelt hierarki, hvor der er plads til humor og alvor på samme tid
 - 19 Instruktører og kadetter etablerer relationer, der har en betydning for læring
 - 20 Arbejdskulturen i et brandkadetkorps er med til at understøtte læring og identitet
 - 22 Undervisning i et brandkadetkorps er baseret på 'learning by doing'

24 KONKLUSION

- 27 Anbefalinger til Unge i Beredskabet
- 29 Litteraturliste

INDLEDNING

Unge i Beredskabet er en landsorganisation¹, som samler og varetager arbejdet for alle børn og unge med interesse for brand og redning i Danmark. De er et inkluderende socialt fællesskab af brandkadet-ungdoms- og juniorbrandkorps på tværs af landet, som tilbyder børn og unge viden, oplevelser og kompetencer indenfor brand og redning. Med de unges deltagelse i beredskabet ønsker Unge i Beredskabet at være med til at ruste og modne børn og unge til livet både hvad angår uddannelse, job og dét at få et godt børne og ungdomsliv. Unge i Beredskabet er katalysator for nationale og regionale aktiviteter og bistår korps og kommuner med råd, vejledning, uddannelse og støtte i forbindelse med opstart, drift, udvikling og aktiviteter i lokale brandkadetkorps. Unge i Beredskabet har eksisteret siden 2014 og har igennem årene fået mange erfaringer og viden om, hvordan man kan inkludere børn og unge i faglige og sociale fællesskaber og hvilke didaktiske og pædagogiske tilgange og metoder, der giver mening i praksis.

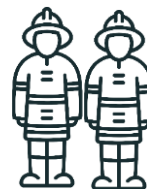
Denne undersøgelsesrapport er anden del af en samlet undersøgelse i tre dele, som er færdig i første kvartal 2021. Første del af undersøgelsen², der blev udgivet i oktober 2020, havde særligt fokus på at undersøge kadetters egne fortællinger om erfaringer, læring og udbytte i forbindelse med deres forløb som brandkadetter.

Første del af undersøgelsens hovedresultater viste, at unge oplever, at de bliver en del af et inkluderende og trygt fællesskab med andre kadetter og instruktører i beredskabet. De unge oplever ligeledes, at de får et stort udbytte i form af konkrete faglige, personlige og sociale egenskaber. Det er fx kadetternes fælles fortælling, at deres oplevelser i brandkadetkorps giver øget selvtillid og sociale egenskaber, samt at praksiserfaringer giver tro på egne beredskabsfaglige kompetencer.

Meget centralt oplever kadetterne at det, de lærer i forbindelse med deres forløb som brandkadetter, er muligt at overføre til andre arenaer i deres ungeliv. Eksempelvis fortæller de unge, at de kan overføre erfaringer med at samarbejde, tage ansvar og være fokuseret til en skolekontekst, at det er nemmere at 'være sig selv' blandt venner, og at det er nemmere at navigere i konflikter.

Unge i Beredskabet er på baggrund af disse resultater særligt interesseret i at få mere viden om og indsigt i, *hvordan og hvorfor* undervisningen, aktiviteterne og tilknytningen til et brandkadetkorps tilsyneladende *gør det muligt* for unge at *overføre* deres erfaringer og læring til andre *arenaer i ungelivet*. De er også interesseret i at få mere viden om, hvad der sker i forbindelse med undervisningen i praksis, og hvad de unge oplever som *særligt meningsfuldt* i forbindelse med deres *læring og uddannelse* som brandkadetter i en *undervisningskontekst*.

I beredskaberne er der mange betegnelser for unge, herunder brandkadetter, ungdomsbrandmænd, juniorbrandmænd og mange andre. For overskuelighedens skyld vil betegnelserne brandkadet/kadet/ung, brandkadetinstruktører/instruktører og brandkadetkorps/korps anvendes i undersøgelsen.



¹Kilde: www.ungeiberedskabet.dk

²'Brandkadetter – meget mere end en brandmandsfaglig uddannelse'. Læs undersøgelsen her: <https://www.ungeiberedskabet.dk/wp-content/uploads/2020/10/Brandkadetter-meget-mere-end-en-beredskabsfaglig-uddannelse.pdf>

UNDERSØGELSESRAPPORT – DEL 2

Undersøgelserne skal ses som dynamiske i den forstand, at resultaterne fra undersøgelsens første del har inspireret og bidraget til nye perspektiver, spørgsmål og temaer, som skal vægtes og undersøges nærmere i denne undersøgelse, som er del 2. Det giver mulighed for tilpasning og justering af undersøgelsesspørgsmål i forhold til de indsigter, som Unge i Beredskabet får undervejs i processen med de tre undersøgelser.

Hvad ønsker Unge i Beredskabet at blive klogere på i denne undersøgelse?

På baggrund af undersøgelse del 1 er Unge i Beredskabet særligt nysgerrige på at få yderligere belyst, hvad der skaber mulighed for at overføre erfaringer og kompetencer fra én arena til en anden. Hvad sker der særligt i undervisningen og i et brandkadetforløb, som gør det muligt for unge at få erfaringer og kompetencer, de kan anvende på flere af ungelivets domæner?

Unge i Beredskabet er også interesseret i at blive klogere på, hvad der sker i praksis i forbindelse med undervisningen af kadetter, og hvordan relationerne mellem instruktører og kadetter udspiller sig i forbindelse med deres samarbejde i brandkadetkorps/beredskabet. Hvordan undervises der i praksis i et brandkadetkorps? Hvad mener kadetterne om undervisningen, og hvad er særligt meningsfuldt for dem?

I undersøgelse del 1 var det primære formål at få belyst de unges oplevelsesdimensioner i forhold til, hvad man lærer og oplever som brandkadet. I denne undersøgelse er det primært instruktørernes perspektiver og interaktionen mellem instruktører og kadetter, som bliver afsættet til at få indblik og forståelse for undersøgelsens formål og dermed til at belyse undersøgelsesspørgsmålene, der beskrives i afsnittet 'undersøgelsesspørgsmål'.

Formålet med undersøgelsen

Formålet med undersøgelsen er følgende:

For det første at kortlægge hvilke faktorer omkring undervisningen af unge, der i særlig grad betinger og resulterer i den transfer³ som de unge opnår i et undervisningsforløb som brandkadetter og den efterfølgende brede anvendelsesværdi af de opnåede kompetencer.

For det andet at skitsere anbefalinger på baggrund af denne kortlægning med fokus på, hvordan den dokumenterede transfer eventuelt vil kunne styrkes yderligere.



³ Transfer betyder 'overføring af viden og kunnen fra en situation til en anden', og kan opdeles i en *specifik og generel transfer*. Den specifikke transfer knytter sig til anvendelsen af konkrete kompetencer og teknikker fra en kontekst til en anden lignende kontekst. Den generelle transfer handler mere om, hvordan abstrakt viden og færdigheder kan anvendes i en række forskellige situationer og sammenhænge, der ikke ligner hinanden.

Sammenfatning af undersøgelsens resultater

Undersøgelsens resultater viser, at der i et brandkadetkorps er indlejret en række mekanismer og systematiseringer, som i denne undersøgelse benævnes som *drivere*⁴. *Drivere* kan i et dynamisk og sammenhængende sammenspil forklare, hvorfor og hvordan det er muligt for unge at overføre deres læring og kompetencer fra deres uddannelse og undervisning som brandkadetter til andre domæner i ungelivet.

Undersøgelsen viser, at det er *drivere*, der handler om at:

-  Fællesskabet i et brandkadetkorps er et inkluderende og trygt fællesskab, som giver et trygt læringsmiljø og mange muligheder for at opleve succes med at lære.
-  De unge finder den praksisnære undervisningsform, processer og metoder i et brandkadetkorps meget meningsfulde, fordi det er nemt at forstå formålet med det, man lærer. De unge finder det ligeledes spændende, interessant og får oplevelsen af, at det de lærer, kan bruges i virkeligheden.
-  Der i et brandkadetkorps er mange kulturmarkører og voksne rollemodeller, der er nemme at identificere sig med.
-  Der i selve aktiviteterne, undervisningsprocesserne og metoderne er mange muligheder for at øve og træne kompetencer, som er meningsfulde at sætte i spil i andre arenaer, fordi de er genkendelige og simultane i andre sammenhænge. På den måde er de ikke kun specifikke kompetencer, men også mere generelt anvendelige kompetencer for de unge.
-  Der i et brandkadetkorps er mulighed for at blive mødt af neutrale, anerkendende og tillidsfulde rollemodeller (instruktører), der ofte har kompetencer, som de unge selv ønsker at opnå. Instruktørerne er ydermere gode til at positionere de unge som kollegaer og samarbejdspartnere.
-  Der i et brandkadetkorps er voksne rollemodeller, der møder unge med positive forventninger til, at de kan lære beredskabsfaglige kompetencer, og at de unge kan bidrage til fællesskabet.
-  Instruktører har en stor grad af motivation for at lære fra sig, og som ligeledes har stor tro på de unge.
-  Der i relationer mellem unge brandkadetter og voksne instruktører er et 'fælles tredje', der handler om en fælles interesse om det beredskabsfaglige, som er et centralt omdrejningspunkt i etableringen af en fælles faglig identitet.
-  Der i kulturen omkring et brandkadetkorps er nogle tydelige værdier, der er retningsanvisende i forhold til, hvordan man interagerer sammen i forbindelse med undervisning og socialt samvær, som både de unge og voksne finder som meningsfulde måder at være sammen på.
-  Den pædagogik og didaktik, der praktiseres i et brandkadetkorps, giver unge mulighed for at forstå sig selv på nye måder både i forhold til personlige, sociale og faglige sammenhænge.
-  Et brandkadetkorps ikke kun er en læringsarena, men også en betydningsfuld dannelsesarena, hvor de unge i meget høj grad kan skabe og udvikle deres identitet, og hvor de identificerer sig med dét at være brandkadet. Dette sker ikke kun indenfor rammerne af beredskabet. En mere generel forståelse af sig selv som brandkadet (identitet) opstår og afspejler sig i deres værdier, handlinger, selvforståelser og måden, som de anvender deres kompetencer fra deres uddannelse som brandkadetter på andre livsarenaer.

⁴ Begrebet *drivere* anvendes i denne sammenhæng som en analogi fra en computer, hvis driver gør det muligt at bruge flere forskellige styresystemer på samme computer. I denne sammenhæng skal det forstås som forhold, der udvikler kadetternes kompetencer på en måde, så kompetencerne generelt kan anvendes på flere arenaer i ungelivet på trods af, at de kun læres på en arena. Arena skal forstås som konteksten for læring - her et brandkadetkorps.

Undersøgelsesspørgsmål

Følgende undersøgelsesspørgsmål har været centrale for undersøgelsens tematiske fokus på transfer og de unges bredere anvendelse af opnåede kompetencer:

- 🔥 Hvad er det i de unges selvforståelse og identitetsskabelse, som i særlig grad synes at understøtte en transfer?
- 🔥 Hvad er det i undervisningens faglige indhold og tematiske fokus, som i særlig grad synes at understøtte en transfer?
- 🔥 Hvad er det i undervisningens tilrettelæggelse og gennemførelse, som i særlig grad synes at understøtte en transfer?
- 🔥 Hvad er det i det relationelle forhold mellem underviser og den unge, som i særlig grad synes at understøtte en transfer?
- 🔥 Hvad er det i de unges indbyrdes relation og samspil, som i særlig grad synes at understøtte en transfer?

Undersøgelsesfelt

Empirien til denne undersøgelse er indhentet i forbindelse med:

- 🔥 Observationer af og deltagelse i undervisning i tre brandkadetkorps.
- 🔥 Gruppearbejde med instruktører og pædagogisk personale i forbindelse med ERFA-møde.
- 🔥 Individuelle telefoninterviews med kadetter.

I forbindelse med observationerne af undervisningen i brandkadetkorpserne blev der udarbejdet et notepapir med overordnet og konkrete undersøgelsesspørgsmål, som er anvendt som primære pejlemærker til observationer af instruktørernes *undervisning i praksis* og *relationer til kadetter*.

I forbindelse med gruppearbejdet med instruktører og pædagogisk personale, blev der arbejdet med at undersøge *undervisning i praksis*, og hvad dette giver af muligheder for *læring og udbytte* for brandkadetter. Der blev herunder undersøgt, hvad instruktørerne erfarer i forhold til, hvorfor et forløb som brandkadet giver unge kompetencer, der kan sættes i spil i andre sammenhænge end den beredskabsfaglige kontekst.

I forbindelse med de individuelle interviews er der taget afsæt i et semistruktureret interviewskema, som sigter mod at undersøge kadetternes erfaringer med *undervisning og læring i et brandkadetkorps* og *relationer med deres instruktører*.

Ud over den indsamlede empiri er der hentet inspiration fra artikler, tv-indslag og dele af relevante rapporter, der belyser denne undersøgelses tematikker.



Metodiske tilgange

Undersøgelsen er kvalitativ og har en eksplorativ tilgang i indsamling af empiri samt til analyse og tolkning af denne.

TEORETISK INSPIRATION

Den primære teoretiske inspiration i denne undersøgelsesdel hentes fra forskning i transfer og læringsteorier:

Transferbegrebet

Transfer handler i korthed om, hvordan man som lærende kan overføre det lærte fra læringssituationen til en anden situation; her primært den praktiske anvendelsessituation⁵. Der er her tale om en kompliceret sammenhæng mellem undervisnings- og anvendelsessituationen. En række barrierer kan således i praksis stille sig i vejen for en sådan transfer. Disse barrierer knytter sig dels til den lærende selv, dels til undervisningssituationen og dels til den fremtidige anvendelsessituation.

I denne undersøgelsessammenhæng er der alene fokus på den lærende, her de unge, samt på undervisningssituationen, altså det uddannelsesforløb, som de unge gennemgår som brandkadet. Herudover er der fokus på de faktorer, som sikrer den bedst mulige transfer for de unge.

Transferfaktorer, som knytter sig til den lærende

Det er forskningsmæssigt dokumenteret at en række faktorer, som knytter sig til den lærende, spiller ind på den lærendes mulighed for transfer og for at kunne anvende det lærte i andre sammenhænge. Det handler først og fremmest om:



Den lærendes motivation.



Evnen til at sætte sig egne personlige mål.



Den lærendes self-efficacy⁶.

Den lærendes motivation handler om, at den lærende skal opleve et behov for at anvende det lærte, hvor denne anvendelse også skal give personlig mening. I en arbejdsmarkedskontekst vil det handle om, at det lærte skal kunne anvendes i forhold til at kvalificere en given arbejdsopgave. Eller bredere defineret skal det lærte kunne støtte realisering af et karriereønske. Et resultat af denne sammenhæng mellem transfer og motivation er, at en transfer øges, hvis den lærende selv i en eller anden grad inddrages i planlægning og gennemførelsen af undervisningen. Dette skyldes primært, at den lærendes oplevelse af mening med undervisningen på denne måde styrkes.

Det er videre dokumenteret, at den lærendes evne til at sætte sig mål for egen uddannelse og opkvalificering også er afgørende for en transfer. Det handler her om den lærendes kompetence til at transformere umiddelbare behov, der knytter sig til den aktuelle livssituation, til mere langsigtede mål. Eller sagt med andre ord; den korte planlægnings- og anvendelseshorisont, som mange lærende opererer med, bliver en udfordring for den reelle transfer af det lærte.

⁵ Jf. fx Illeris, K. (2009): Transfer of learning in the learning society.

⁶ Jf. fx Balwin & Ford (1988): Transfer og training. Begrebet self-efficacy referere til den enkeltes tro på egne egenskaber i forhold til at organisere og handle aktivt i forhold til at mestre fremtidige adfærdsændringer. Begrebet self-efficacy vil fremover blive oversat til 'tiltro på egne evner'.

Endelige er det ligeledes dokumenteret, at den lærendes tiltro til egne evner også er afgørende for en transfer. Det handler om, at den lærende har en grundlæggende tro på, at han/hun kan blive bedre til at handle i bestemte (fremtidige) situationer ved at anvende det lærte. Sammenhængen her er, at ny læring lægger op til nye handlinger og ny adfærd. Ny adfærd kræver selvtillid, modstand skal overvindes og forventningen om nederlag skal manes i jorden. Man kan betragte en sådan mestringsevne (eller mangel på samme) som en ret fast identitetsfaktor. Men den kan også betragtes som en variabel, der er åben for forandring og udvikling fx via den måde, som et undervisningsforløb tilrettelægges og gennemføres på. Hvis den lærende får en oplevelse af succesfuldt at kunne løse konkrete opgaver i en undervisningssituation, så vil der også være en større sandsynlighed for, at det lærte efterfølgende anvendes i praksis.

Transferfaktorer, som knytter sig til undervisningssituationen

I forhold til selve undervisningssituationen er der ligeledes en række faktorer, som er af betydning for den lærendes transfer. Det handler om, at:

-  Den lærende trænes i at mestre det stof eller den situation, der undervises i.
-  Undervisningssituationen direkte eller indirekte forholder sig til anvendelsessituationen.
-  Den lærende selv trænes i transfer⁷.

Det kan synes indlysende, at den lærende skal trænes i at beherske et givent stof eller en bestemt anvendelse. Men faktisk er en del undervisning karakteriseret ved meget lidt praktisk træning eller øvelse. Der afsættes typisk ikke den nødvendige tid. Det er dokumenteret, at overlæring, hvor det faglige stof gentages og repeteres, i særdeleshed er befordrende for en transfer.

Undervisningssituationen kan på forskellig måde forholde sig til anvendelsessituationen. Der kan fx være tale om både en tematisk og en organisatorisk/logistisk sammenhæng. Det er dokumenteret, at den største effekt i forhold til en nær og umiddelbar transfer opnås, når undervisningssituationen er bygget op omkring genkendelige elementer fra anvendelsessituationen. Fx ved at man i undervisningen øver præcis de funktioner og opgaver, som man efterfølgende stilles overfor i anvendelsessituationen. Men det kan også være i form af en mere metodisk og generisk opkvalificering, som har en bredere anvendelsesmulighed, og på den måde styrker en generel og fjern transfer.

Endelig er det også dokumenteret, at det har en betydning for transfer, hvis den lærende trænes – direkte eller indirekte - i forhold til netop en transferproblematik. En effektiv metode synes her at være at træne den lærende i at kunne målsætte egen læring. Altså at træne den lærende i at blive tydelig på, hvad det lærte skal bruges til samt tydelig på, hvorfor undervisningen derfor må ske på en bestemt måde. I forlængelse heraf har det også vist sig at have effekt for en transfer, at den lærende gøres bevidst om de mulige barrierer, der kan være for, at det lærte kan anvendes i praksis. Her er det vigtigt at vejlede den lærende i, hvordan sådanne barrierer kan overvindes.

⁷ Jf. fx. Bransford, J. (2000): How people learn.

Nær og fjern transfer

I forhold til en yderligere præcisering af transferbegrebet er det nyttigt at skelne mellem henholdsvis *nær* og *fjern* transfer. Nær transfer indebærer, at det lærte anvendes i anvendelsessituationer, som minder om undervisningssituationen. Fjern transfer betyder modsat, at det lærte anvendes i anvendelsessituationer, som optisk er forskellig fra undervisningssituationen.

På baggrund af studier er det muligt at præcisere, hvilken type af undervisning og opkvalificering, som understøtter henholdsvis nær og fjern transfer for den lærende⁸.

Elementer i undervisningen, som understøtter nær transfer:

- 🔥 Undervisningens faglige indhold reflekterer og 'ligner' anvendelsessituationen.
- 🔥 Underviseren præciserer eksplicit, hvordan det lærte konkret kan anvendes i praksis.
- 🔥 Undervisning er præget af overlæring fx i form af gentagede øvelser.
- 🔥 Undervisningen har fokus på fremgangsmåder og procedurer, som har umiddelbar værdi for anvendelsessituationen.
- 🔥 Undervisningen er afgrænset og målrettet anvendelsessituation såvel i sin målsætning som i sin praktiske gennemførelsesform.

Elementer i undervisningen, som understøtter en fjern transfer:

- 🔥 Den lærende forstår de underliggende principper bag undervisningen og det lærte.
- 🔥 Den lærende har mulighed for at øve det lærte i forskellige kontekster med inddragelse af nye praksiseksempler.
- 🔥 Den lærende opfordres til at reflektere over, hvordan det lærte kan anvendes i forskellige anvendelsessituationer.
- 🔥 Den lærende opfordres direkte til at anvende det lærte i forskelle anvendelsessituationer.



⁸ Jf. fx Wahlgren: B. (2009): Transfer mellem uddannelse og arbejde.

Elementer, som samlet set understøtter en transfer

Samlet er det muligt at pege på følgende elementer omkring undervisningssituationen og den lærende, som støtter en transfer:

- 🔥 Den lærende skal have et selvoplevet behov for at lære det, der bliver undervist i og også kunne se det meningsfulde i denne læring i et livsbiografisk perspektiv. Et aktiv i den forbindelse handler om den lærendes aktive inddragelse i undervisningens målopsætning og praktiske gennemførelse.
- 🔥 Den lærende skal have et klart mål med undervisningen og i den forbindelse også en tro på reelt at kunne omsætte det lærte til praksis. Her vil det typisk være vigtigt, at den lærende oplever en progression i sin egen læring holdt op mod et selvdefineret mål.
- 🔥 Underviseren skal kontinuerligt anerkende og tydeliggøre den lærendes progression og udvikling, og dermed understøtte den lærendes mestring og tiltro til egne evner.
- 🔥 Undervisningen skal tilrettelægges på en måde så der tematisk og didaktisk er fokus på den lærendes fremtidige anvendelse af det lærte. Fx ved at gøre brug af øvelser, som simulerer situationer fra praksis.
- 🔥 Der skal være en bred variation i de øvelser og situationer, som debatteres og trænes i undervisningssituationen.
- 🔥 Undervisningen skal i sig selv tematisere en transfer og gøre den lærende opmærksom på, at der kan opstå barrierer i forhold til den praktiske anvendelse af det lærte. I forlængelse heraf skal der i undervisningen ligeledes pege på strategier i forhold til at kunne overvinde disse barrierer.
- 🔥 Den lærende skal grundlæggende have tillid til underviseren og til at undervisningen – i kraft af underviserens autoritet – er relevant for den lærende.



⁸ Jf. fx Wahlgren: B. (2009): Transfer mellem uddannelse og arbejde.

CENTRALE OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER FRA OBSERVATIONER I FELTEN

Det primære formål med kadetters læring i et brandkadetkorps er at give dem beredskabsfaglige kompetencer. Undervisningen i brandkadetkorps er derfor særligt tilrettelagt ud fra at opnå specifikke faglige egenskaber, så de unge bliver kompetente til at løse beredskabsfaglige opgaver og funktioner.

Undersøgelse del 1 viste, at der i et brandkadetkorps sker en stor grad af læring af generelle kompetencer, der kan bruges bredere på trods af, at det primære formål med undervisningen er, at de unge tilegner sig specifikke beredskabsfaglige kompetencer. Eller formuleret på en anden måde; så kan dét, som kadetter lærer i et brandkadetkorps, på mange måder også anvendes udenfor en beredskabsfaglig sammenhæng.

I undersøgelse del 1 var det en tydelig tendens, at de kompetencer, de unge lærer som brandkadetter, kan omsætte i praksis i forbindelse med ulykker, brand eller forebyggelse. Flere kadetter fortalte om tilfælde, hvor de fx havde brugt deres viden om og erfaringer med førstehjælp i forbindelse med ulykker, de har været vidne til. Ligeledes havde de unge, der ikke havde haft erfaringer med at bruge disse kompetencer i 'virkeligheden', stor tillid til at de kunne agere kompetent, hvis de skulle opleve, at nogen havde brug for deres kompetencer og viden i forbindelse med ulykker.

Denne konklusion er en tydelig validering af, at formålet med at give unge beredskabsfaglige kompetencer i et brandkadetkorps i den grad lykkedes. Unge, der gennemfører et brandkadetforløb, bliver kompetente til at bruge deres viden og erfaringer i praksis og kan gøre en forskel i forbindelse med ulykker ligesom deres voksne instruktører.

Mere overraskende er det måske, at de unge også fortæller om en række andre meget betydningsfulde kompetencer eller udbytte, som de får med sig i forbindelse med deres uddannelse og tilknytning til brandkadetkorpset.

Det er fortællinger fra de unge om, at de:

-  Oplever en øget selvtillid.
-  Få erfaringer med at agere og positionere sig på nye måder i ungefællesskaber.
-  Kunne anvende og overføre erfaringer med at deltage i undervisning og samarbejde fra brandkadetkorps til en skolekontekst.
-  Få nye tilgange og handlemuligheder i forhold til at løse konflikter blandt venner og i familien.

Det vil være nærliggende at konkludere, at den store grad af mulighed for at overføre kompetencer fra ét felt til et andet må skyldes, at dette også er en del af uddannelsen som brandkadet, og at instruktørerne skaber læringsmuligheder, der sigter mod at understøtte denne transfer af kompetencer.

Men i observationerne af undervisningen og aktiviteterne i brandkadetkorps var der dog ingen direkte eller indirekte tilrettelagt undervisning, der sigtede mod at skabe eller understøtte denne transfer. Der var ingen refleksionsøvelser, dialoger eller andet, der eksplicit arbejdede med temaer eller processer, der kunne bevidstgøre dette for de unge. I forbindelse med undervisningen var et beredskabsfaglige formål det primære italesatte mål med undervisningen, og instruktørerne tilrettelagde deres undervisning ud fra disse læringsmål. Aktiviteterne var derfor eksemplificeret i en beredskabsfaglig kontekst eller situation.

I undersøgelsen har vi fået øje på forhold, mekanismer og systematiseringer, der kan give en forklaring på, hvorfor det alligevel lykkes de unge at skabe denne transfer og overføre kompetencer fra den beredskabsfaglige kontekst til deres liv udenfor beredskabet.

DRIVERE I ARBEJDSKULTUREN OG MILJØET OMKRING ET BRANDKADETKORPS

I vores observationer af undervisning i brandkadetkorps, interviews med kadetter og møde med instruktører, har vi fået øje på nogle systematiseringer og mekanismer i et brandkadetkorps, som vi i denne undersøgelse benævner *drivere*. Drivere er forhold, som kan forklare, hvad og hvorfor det tilsyneladende er muligt for kadetter at anvende det, de lærer som brandkadetter på andre arenaer end i den konkrete brandmandsfaglige kontekst. Disse *drivere* skal forstås som sammenhængende og dynamiske forhold omkring et brandkadetkorps, der ikke kun giver de unge kompetencer indenfor det beredskabsfaglige område, men som også kan forklare, hvorfor det er muligt for de unge at få et bredere og mere generelt læringsudbytte.

At blive budt velkommen som en længe ventet gæst

I et brandkadetkorps er instruktørerne meget opmærksomme på, at alle skal føle sig velkommen, og at alle skal opleve at være en del af et trygt fællesskab. Det kommer til udtryk i en tilstedeværende og nærværende tilgang til kadetter, som giver en oplevelse af at føle sig velkommen. Det handler også om måden, hvorpå instruktørerne møder de unge i relationen og i undervisningssituationer, som senere afsnit belyser.

En gennemgående fortælling hos kadetterne i undersøgelse del 1 var, at de unge oplever et meget trygt og inkluderende miljø, og at de etablerer relationer til andre unge og instruktører. Disse relationer sammenligner kadetterne med familiære relationer. I brandkadetkorpsets kultur er det centralt, at der skal være plads til alle, og der arbejdes med, at de unge skal blive en del af et fællesskab, hvor de hjælper hinanden.

En brandkadet fortæller her om kulturen i et brandkadetkorps

'Vi slår megahårdt ned på mobning. Alle er lige her i fællesskabet, og der skal være plads til alle, for vi kan godt blande kortene og vise, at der er plads til alle'



En anden brandkadet fortæller om oplevelsen af, at der plads til alle

'Du bliver dømt på, den du er i fællesskabet, og ikke hvad du kommer fra. Vi vil have alle med, lige meget om du er meget genert, eller du er den første på pletten'



Brandkadetter bliver nulstillet, og alle er ligestillet

Instruktørerne lægger stor vægt på at møde de unge neutralt i forhold til den forhistorie, kadetterne har, og de ønsker at give kadetterne en oplevelse af, at det er muligt at starte på en frisk. Instruktørerne giver udtryk for, at det er meningsfuldt at møde de unge med et 'åbent sind' og 'nulstille' tidligere fortællinger om, hvad den unge har af udfordringer eller problematikker, og derved starte på en ny begyndelse i et brandkadetregi. Instruktørerne fortæller eksempelvis, at de ikke er interesseret i at få for meget information om de unges eventuelle diagnoser eller indlæringsvanskeligheder, for det risikerer at forstyrre deres tilgang til de unge i praksis.

Instruktør om at møde de unge uden forforståelse

'Vi vil helst ikke vide for meget om de unges diagnoser, for det kan påvirke den måde, vi møder dem på. Vi skal jo nok få øje på det på et eller andet tidspunkt alligevel, og så er det jo ligegyldigt, hvad det hedder'



Instruktørerne fortæller også, at det betyder meget, at de unge har samme uniformer på, da det giver dem det samme udgangspunkt og en fælles identitet. Personlige markører i forhold til tøjstil og sociale positioner bliver neutraliseret ved at gå i den samme uniform.

Instruktør om at møde unge neutralt

'... og så har vi ikke fordomme imod dem, vi er helt neutrale, når vi kommer ind i rummet til dem. Vi kommer med et helt andet budskab, end de er vant til. Vi kommer ikke og banker dem oven i hovedet. Prøv nu at hør her, I kan selv vælge fra, men vi vil jer gerne.'



Brandkadetter bliver mødt med positive forventninger om, at de godt kan og instruktører tror på, at de kan lære de unge det, de skal kunne som brandkadet

Brandkadetinstruktørerne har en positiv forventning til de unge om, at de godt kan lære at løse de opgaver, som de skal udføre i forbindelse med undervisningen i brandkadetregi. Det er tanken om, at du som brandkadet vokser mest, hvis nogen tror på, at du kan bidrage med noget, og når du møder voksne, som møder dig i øjenhøjde. Det kommer til udtryk ved, at instruktørerne ønsker at møde de unge i forhold til deres behov og potentialer lige her og nu. Over tid afstemmer og justerer instruktørerne så deres tilgang i forbindelse med den enkeltes kadets læring og behov. Derved er de opsatte læringsmål ikke bundet op på en tidsmæssig deadline, men mere et spørgsmål om, at læringen sker over den tid, som den enkelte har brug for, og at alle nok skal få tilegnet sig faglige kompetencer, hvis man bliver ved med at øve og træne dem.

Instruktør om fokus på læring over tid

'Dét, vi ikke når i dag, det når vi i morgen. De skal på et tidspunkt nok få lært det, de skal lære, det er bare et spørgsmål om at blive ved med at øve og træne'



Instruktør om plads til at fejle og at blive ved med at øve, til man kan løse opgaven

'... okay så fuckede vi det op, det gik af helvedes til, men så øver vi det bare igen. Vi øver det bare igen, vi øver det bare igen, og vi øver det bare igen, indtil den sidder rigtigt, ik?'



Kadet om mulighederne for at få flere chancer for at lære

'I folkeskolen er der en deadline, og kan du ikke finde ud af det, må du tage det i frikvarteret eller derhjemme, og til brandkadet er det sådan, at hvis du ikke lærer det til en lektion, så tager vi det bare en gang til'.



Det, brandkadetter lærer, er real stakes

De beredskabsfaglige kompetencer, de unge lærer i et brandkadetkorps, er helt reelle egenskaber, der kan anvendes indenfor beredskabet. Det er de samme kompetencer, som de voksne brandfolk også har tillært og anvender i deres praksis i forbindelse med brand, ulykke og forebyggelse. De unge trænes og øves i virkelighedsnære scenarier i samarbejde med instruktører på en brandstation eller i et set-up, der er så tæt på virkeligheden som muligt. De unge uddannes og trænes i at agere kompetent i situationer, hvor det kan gælde liv og død, når voksne brandfolk er i operationelle situationer. Det giver en alvor eller en betydning, som ligger ud over at blive undervist og være en del af et fællesskab. Det er et formål, der handler om at kunne hjælpe andre og håndtere situationer, hvor folk er i nød. De unge fortæller, at det er sjovt at være brandkadet, men at det de lærer, ikke er for sjov, det er real stakes⁹.

Kadet fortæller, at dét, de lærer, skal kunne bruges i virkeligheden

'... altså det kan jo godt være sjovt at lære og øve sig i. Man kan se sig selv i det, man øver på sjove måder... øh, man gentager og træner det. Det er ikke ligesom i skolen, hvor man eksempelvis lærer en ligning man ikke rigtig kan bruge til noget. Som brandkadet kan man se sig selv i de her situationer, altså at give førstehjælp, brandslukning og hjerte-lunge-redning. Det sidder på rygraden, og man forestiller sig, at man sidder der i brandbilen til en udrykning, adrenalinen kører og lige så snart man går ud af bilen, så kører det bare... Så er det virkeligt'



⁹ Real stakes skal i denne sammenhæng forstås ved, at de opgaver, som de unge lærer at løse er ægte og ikke en leg eller noget, som ikke kan eller skal anvendes i virkeligheden

I brandkadetkorps samarbejder kadetter med deres instruktører og andre unge

I undervisningen og aktiviteterne samarbejder kadetter ikke kun sammen med andre unge, men også med de voksne instruktører. Alle er i samme uniform og instruktørerne arbejder ud fra, at kadetterne skal opnå nogle af de samme grundkompetencer, som de selv mestre. Forskellene ligger mere i hvor højt et kompetenceniveau, erfaringskapital og ansvarsområder du har. Dette kommer til udtryk i en synlighed i forhold til, hvilken titel og status (er markeret med synlige stjerner og titler på uniformen) du har indenfor brandvæsenet. På trods af dette er der i relationerne et tydeligt fælles handlingsperspektiv, som indenfor det pædagogiske område også er kendt som 'det fælles tredje'. De voksne instruktører og de unges møde er centreret omkring et fælles læringspotentielt aktivitets- og handlingsgrundlag. Brandkadetinstruktører og kadetter er på den måde i 'samme båd', og det fælles tredje handler om at arbejde sammen omkring opgaver, hvor der er en høj grad af mulighed for at identificere sig med hinanden, men også hvor opgaveløsningen er betinget af en gensidig afhængighed og forpligtelse. For indenfor beredskabet er det nødvendigt, at alle har nogle fælles grundkompetencer for at kunne udføre opgaverne.

I forbindelse med undervisningen er der en stor grad af inddragelse og positionering af de unge som 'med-eksperter', og instruktørerne viser tillid til, at de unge kan bidrage. I forbindelse med observationerne af undervisning var der flere eksempler på, at instruktørerne gav de unge ansvar og positioner, der gjorde relationer mere symmetriske. Eksempelvis var der i forbindelse med aktiviteter unge, som var hjælpeinstruktører¹⁰, hvor de unge fik ansvar som holdledere og for undervisning. Kadetter fik ansvar for at vise andre kadetter, hvordan opgaver skal løses og fik ansvar for at hjælpe deres kollegaer.

Instruktør om ligeværdige relationer

'Her er alle lige, har samme uniformer og samme arbejdsopgaver. Hvis du ikke er god til en ting, er du sikkert god til andre ting, der er vigtige'



Instruktør om vigtigheden af at hjælpe hinanden

'Du bliver en del af et fællesskab, hvor det har betydning og værdi at hjælpe hinanden'



Nedenstående viser et eksempel på en observation fra et brandkadetkorps, hvor en kadet inddrages i forbindelse med undervisning i samling af røgdykkerudstyr. Instruktøren har først lavet et kort teoretisk oplæg, og kadetterne skal efterfølgende øve sig i at samle røgdykkerudstyret.

Instruktør: *'Det her ved X (kadet) en del om, så han kan hjælpe jer (andre kadetter) med at vise, hvordan man samler og behandler udstyret'*

Kadet reagerer med et stort smil; *'Det er træls, at du (instruktøren) ved det hele, men at det er os kadetter, der skal undervise og fortælle de andre om det'*

Instruktør: *'Ja, er det ikke genialt, at vi kan hjælpe hinanden. Jeg har brug for din hjælp og viden, og det har dine kollegaer også. Det er sådan at være brandmand. Vi hjælper hinanden'*

Kadet: (Smiler) *'Ja, jeg ved det godt'*

Efterfølgende viser kadetten, hvordan man gør røgdykkerudstyr klar. De andre kadetter accepterer denne rolle, og undervejs får kadetten anerkendende og rosende feedback af instruktøren.

⁹ Real stakes skal i denne sammenhæng forstås ved, at de opgaver, som de unge lærer at løse er ægte og ikke en leg eller noget, som ikke kan eller skal anvendes i virkeligheden

¹⁰ Unge i Beredskabet har udviklet en række efteruddannelser til unge, der har gennemført en brandkadetuddannelsen, hvor man først kan komme på en UngLeder-uddannelse, som efterfølgende kvalificerer dem til en Hjelpeinstruktør-uddannelse som samlet giver dem kompetencer til at lede og undervise andre unge. Læs mere på: www.ungeiberedskabet.dk

Brandkadetkorps har et formelt, uformelt hierarki, hvor der plads til humor og alvor på samme tid

På trods af et synligt hierarkisk system, hvor der ligesom i militæret eller indenfor kampsport er nogle af systemets aktører, der har synlige markører af rang og magt til at beslutte og bestemme over andre, er miljøet omkring brandkadetkorps meget uformelt og afslappet. Instruktørernes omgang og tilgang til kadetterne virker kammeratligt, varmt og venligt. Særligt kendetegnene er, at der eksisterer en høj grad af humor, og der bliver grint og 'drillet' meget i fællesskabet. Humoren kan nærmest forstås som et sideløbende fælles sprog sammen med det faglige sprog. Det er en form for kommunikation, der er inkluderende, ligeværdigt og anerkendende, og det virker ikke truende eller ekskluderende på de unge. I forbindelse med observationerne var der mange eksempler på kadetter, der lavede sjov¹¹ med deres instruktører, og deres respons signalerede, at humoren var velkommen og havde en værdi i samværet og samarbejdet. Det fremstod som en form for socialt kit, der skabte en ligeværdig, lun, afslappet og positiv stemning. På trods af denne meget ligeværdige omgangsform var det tydeligt, at der også var et hierarki, og at instruktørerne meget nemt kunne omstille deres kommunikation fra det kammeratlige til en tydelig magtposition som instruktører. Eksempelvis ved at italesætte at 'nu fokuserer vi, for vi har en opgave, der skal løses'. De unge responderede ved hurtigt at omstille sig og modtage ordre og instrukser uden at udfordre instruktørernes status. På den måde anerkendte de unge instruktørernes position som dem, der var ledere og beslutningstagere.

Brandkadet om at instruktører og kadetter både kan lave sjov og være seriøse

'Der er også plads til sjov, men de (instruktørerne) er naturligvis også meget seriøse, når det skal være, og det er jeg også selv'



Denne disciplin i at kunne omstille sig og fokusere på at arbejde koncentreret og løse en opgave bliver kadetterne hele tiden trænet i. Det er nemlig et vilkår for alle brandfolk, at der når som helst kan være brug for dem fx i forbindelse med akutte udrykninger til ulykker eller brand. Instruktørerne fortæller om vigtigheden i, at kadetterne trænes i altid at være parat til en indsats, og at de bevidst arbejder med ændringer i undervisning og aktiviteter, samt at de til hver en tid kan finde på at inddrage en kadets viden og færdigheder. Instruktørerne kunne eksempelvis bede dem om at være med til at undervise andre, vise en opgave i praksis, eller ved hurtigt skift i tempo (action her og nu, med stejlt temposkift).

Et andet eksempel er, at instruktørerne træner og øver de unge i at have styr på deres materiale og udstyr, så det altid er klart til brug i forbindelse med en akut opgave. I ét brandkadetkorps er denne disciplin blevet til mottoet 'styr på stumperne', der italesættes løbende i undervisningen, og som de unge har taget til sig som en guideline til, hvordan man altid skal være parat.

Instruktør om altid at være klar til en opgave

'Som brandfolk skal vi jo være parate til at reagere når som helst. Så kadetterne skal hele tiden træne deres fjeder, så de er klar. De skal vænnes til at være i suspense. Derfor kan man som brandfolk blive bedt om at være på når som helst. Derfor skal de trænes i at være parat til at rykke på en opgave når som helst'



¹¹ I et af de observerede korps er det forbudt at bande, og konsekvensen for at bande er, at alle kadetter skal tage 10 armbøjninger. I forbindelse med en øvelse med brandslukning siger en kadet; 'what the fuck!' og instruktørerne reagerer ved at sige, sagde du lige what the fuck? Og kadetten svarede; 'nej, nej, jeg sagde bare 'der fik jeg et chok''. Reaktionen var at alle grinede, og instruktøren responderede ved at sige; god humor til kadetten.

Instruktører og kadetter etablerer relationer, der har en betydning for læring

I forbindelse med observationer og interview med kadetter går det igen, at begge parter tilskriver, at gode relationer, hvor man respekterer hinanden og har en god kontakt, har en stor betydning. Instruktørernes tilgang til de unge bærer præg af varme, nærvær og engagement. Der er en god stemning, og på trods af de åbenlyse og transparente magtforskelle, opleves det som et meget ligeværdigt møde mellem unge og voksne. Det er ikke kun den fromtalte humor, der kendetegner denne relation, men også en fælles interesse og respekt for de opgaver, de løser, samt de forskellige roller mellem at være 'læremester' og lærling. Kontakten mellem de voksne instruktører og kadetterne virker kammeratligt, og instruktørerne er ikke kun optaget af de unges læring og trivsel, men også af, at de unges lærer noget om sig selv, og at de får rykket grænser for, hvad de kan.

Instruktør om at hjælpe de unge med at lære om sig selv og rykke grænser

'Vi kommer her ikke kun for at give de unge en faglig uddannelse og sørge for at det er sjovt, men også for at de unge kan lære noget om sig selv og rykke deres grænser'



I forbindelse med en øvelse er der en kadet, der bliver angst for at iføre sig røgdykkerudstyr. I situationen bliver kadetten ikke mødt af en autoritet, der dikterer at opgaven skal udføres, men af en oprigtig nysgerrighed for kadettens bekymringer. Kadetten bliver taget til side af en instruktør (mens en kollega forsætter undervisningen) og har en 1:1 samtale om, hvad der bekymrer den unge. Instruktøren spørger aktivt ind til kadettens angst og får afdækket, at kadetten er bange for, at det ikke er muligt at få luft med maske og røgdykkerudstyr på grundet astma. Instruktøren forklarer iltindhold, hvordan udstyret virker, sikkerhedsalarmer, at der altid er backup fra instruktørerne, og at der er voksne brandfolk, som også er udfordret af astma, der godt kan røgdykke, da udstyret ikke forværrer tilstanden. Instruktøren gør det også klart, at kadetten selv bestemmer, i hvilket omfang og hastighed øvelsen skal gennemføres, og at det er helt ok og vigtigt, at man mærker sine grænser og siger dem højt. Kadetten får ro på, og de går tilbage til undervisningen, hvor instruktøren kort forklarer holdet, hvad deres kollegas reaktion handler om. Resten af undervisningen bliver tilpasset, så det handler om sikkerheden i røgdykning, og de forbehold og retningslinjer alle brandfolk arbejder ud fra. Kadetten bliver rolig, og deltager i resten af lektionen på lige fod med resten af holdet¹².

Instruktør om at ville de unge

'Så tror jeg, de kan mærke, at vi vil dem, og det ikke bare er sådan noget bullshit. Vi siger ikke noget, vi ikke holder'



Brandkadetter om instruktører, der brænder for de unge

'Her er alle frivillige, og de har lyst til at være her, de har lyst til at gøre det, for de brænder for det'

'De kommer frivilligt og så er det et klart signal om, de vil os og gerne vil lærer os noget'



Det er ikke i alle brandkadetkorps, at instruktørernes arbejde er organiseret som frivilligt arbejde. Der er også instruktører, som er lønnet for deres funktioner i brandkadetkorps. I ovenstående citat refereres der til et korps, hvor instruktørerne er frivillige, og her tilskriver kadetten dette som et klart signal om stor grad af lyst og motivation til at undervise unge. Det er dog ikke et særligt opmærksomhedspunkt, der er gennemgående hos kadetterne. De unge skelner ikke specifikt imellem, om instruktørerne er frivillige eller lønnet, men oplever generelt et arbejdsfællesskab med engagerede instruktører.

¹² Efter lektionen taler instruktørgruppen om hændelsen og drøfter, hvordan de fremadrettet bedst kan hjælpe kadetten, så det bliver muligt, 'step by step' at blive fortrolig med opgaven og udstyret.

Arbejdskulturen i et brandkadetkorps er med til at understøtte læring og identitet

Beredskabet arbejder ud fra et brandmandskodeks¹³, som indeholder nogle tydelige retnings- og handlingsanvisende pejlemærker i forhold til adfærd. Kodekset har implicit nogle værdier, der tydeliggør hvilken tilgang, man har til arbejdsopgaver.

Beredskabets kodeks

-  Man hilser tydeligt med hånd-og øjenkontakt, så man dermed viser, at man er helt klar til dagens opgaver.
-  Man viser engagement i opgaverne ved at være aktivt deltagende, fx ved at lytte, spørge og på anden måde vise interesse.
-  Man udfører den givne opgave på anvisning eller ordre.
-  Man udviser teamhandling ved at være hjælpsom, venlig, bidragende og støttende overfor de øvrige deltagere.

Kodekset er noget, som både instruktører og unge tilskriver betydning. Kodekset bliver på den måde et fælles pejlemærke for, hvordan man interagerer med hinanden, så arbejdskulturen i sig selv bliver en løftestang for måden, man samarbejder på i en brandkadetkorps. De unge er med til at reproducere korpsets kodeks, for deres tilgang til arbejdet afspejler de værdier for adfærd, som kodekset repræsenterer, og som er indlejret i alt undervisning, aktiviteter og øvelser, samt i det faglige og sociale samvær. Den pædagogik og undervisningsmetodik de unge møder i relation til deres instruktører, har en stor grad af inddragelse og er baseret på samarbejde og sammenspil. Dette understøtter de unges erfaringer med at anvende værdierne i praksis. De internaliserer dem som vigtige og betydningsfulde pejlemærker for adfærd, og det bliver en del af deres selvforståelse af, hvordan man agerer i fællesskabet i beredskabet.

Arbejdskulturen¹⁴ i beredskabet er baseret på, at opgaver løses i teams. Dette forudsætter, at løsning af opgaver sker i tæt samarbejde med kollegaer, hvor resultatet netop er betinget af, at man samarbejder. I beredskabet er der også meget tydelige kulturmarkører, der signalerer, at man tilhører en særlig faggruppe, eksempelvis uniformer, udstyr, køretøjer og tydeligt hierarki. Dette giver tydelige identificeringsmuligheder i forhold til det fællesskab man tilhører, idet de har en tydelig og let afkodelig signalværdi.

Instruktør om uniformens betydning i forhold til fælles identitet

'Ja, altså uniformen gør, at de føler sig som et hold pludselig. Det bliver mere 'så er vi ens'. Så har vi ikke nogen, der er forskellige, hvor ham der lige kom i det tøj, som er noget sejere tøj end det, jeg har. Det gør, at det er ens, og man rammer et neutralt niveau at være der på, og så kan man løfte sammen, så der ikke er nogen, der er lidt bedre end andre'



Kadet om uniformes betydning i forhold til identitet og positionering i fællesskabet

'På førstedagen lægger vi vægt på, at alle får en uniform, jakker, sikkerhedssko og så er vi alle fuldstændig lige. Jeg har prøvet at møde nogen ude i byen og så tænkt; nåh, det er sådan en stil du har. Til daglig er vi alle fuldstændig lige bortset fra, at der selvfølgelig er nogen, der har flere stjerner på skulderen end andre'



¹³ Rabøl Hansen og Kinch Sohn – 'Brandmand, det er meget helteagtigt'

¹⁴ Afsnittet indeholder en erfaringsbaseret tolkning ud fra undersøgelsens observationer fra praksis i forhold til arbejdskultur, unges identificering med kodeks og værdier og mekanismer omkring reproduktion.

Der er mange fortællinger hos instruktørerne om, hvad uniformen betyder for kadetterne. Blandt andet fortæller instruktører, at der er unge, som ønsker at gå i deres uniform i fritiden eller skolen. Der er ligeledes unge, som spørger om lov til at blive konfirmeret i deres uniform, og det er Unge i Beredskabets erfaring, at de unge er meget optaget af at få deres trøjer og flammer¹⁵ i forbindelse med deres uddannelser i Unge i Beredskabet regi. Det er ikke kun uniformerne, der tilskrives at have en betydning, men også merchandise som nøglesnore, navneskilte, kuglepenne, kursusmapper og papir med logo. Undersøger har selv oplevet at være på tur med kadetter (i uniform i forbindelse med en konference), hvor de gik gennem strøget i en større jysk by, da to kadetter fik en konflikt og havde et skænderi. Uden at nogen voksne blandede sig, blev de begge hurtigt enige om, at det ikke var hensigtsmæssigt at skændes offentligt, fordi de begge bar uniform og på den måde repræsenterede beredskabet. De blev derfor enige om at gå ind i en port til en baggård og diskutere færdigt. Efter 5 min. kom de ud og var blevet enige om at hjælpe hinanden med at finde fokus og parkere deres uenigheder til senere. Denne observation viser tydeligt, at de unge er bevidste om, at de ikke kun repræsenterer sig selv, når de er i uniform. De repræsenterer også beredskabet.



¹⁵ I forbindelse med Unge i Beredskabets uddannelser får deltagerne udleveret t-shirts med titel på deres uddannelse. Eksempelvis en t-shirt, hvor der står 'UngLeder' på ryggen. Herudover får de et mærke med én flamme, når de har gennemført deres brandkadetuddannelse, et mærke med to flammer, når de har gennemført deres uddannelse som UngLeder og et mærke med tre flammer, når de har gennemført deres uddannelse som Hjelpeinstruktør. Flammemærkerne er med til at markere en rang blandt brandkadetterne, ligesom der også er blandt de voksne; brandmand, holdleder, indsatsleder mv.

Undervisningen i brandkadetkorps er baseret på 'learning by doing'

Undervisningen i et brandkadetkorps tager for de flestes vedkommende afsæt i fire pædagogiske principper, som er hentet med inspiration fra Beredskabsstyrelsens uddannelser. Principperne er pejlemærker for, hvordan man tilrettelægger, gennemfører og evaluerer undervisning og dermed også et udtryk for, hvilken form for undervisning de unge møder i et brandkadetkorps. Principperne er:

- 🔥 Undervisningen skal lægge op til refleksion
- 🔥 Undervisningen skal aktiv inddrage deltagerne
- 🔥 Undervisningen skal skabe sammenspil og samarbejde
- 🔥 Undervisningen skal være praksisnær og anvendelsesorienteret

I praksis bliver undervisningen gennemført med meget korte teoretiske oplæg, hvor kadetterne efterfølgende skal anvende teorien i længerevarende praksisøvelser. Øvelserne bliver formidlet ved, at instruktørerne viser og forklarer, hvordan øvelsen skal udføres og materiale skal anvendes, og efterfølgende evalueres øvelserne i samarbejde med kadetterne. Processen i undervisningen kan med andre ord beskrives som *vise-forklare-øve-evaluere*.

Efter de korte teoretiske oplæg og præsentation af praksisløsning af opgaver, skal kadetterne selv gennemføre øvelserne og anvende materialerne. Undervejs bliver de guidet og evalueret af underviserne, som hjælper med at justere, tilpasse og ikke mindst sikre en høj grad af sikkerhed, så opgaverne udføres korrekt¹⁶. Der er i undervisningen en meget høj grad af inddragelse af de unge, og instruktørerne inviterer hele tiden til refleksion¹⁷ og er nysgerrige på de unges perspektiver. Instruktørerne refererer ofte til tidligere undervisning, og skaber sammenhæng mellem tidligere læring og temaer undervejs i den pågældende lektion. På den måde får de unge ikke alene instruktioner om, hvad der er rigtig og forkert at gøre, men de bliver også spurgt ind til deres egne forståelser, viden og erfaring. Kadetterne deltog aktivt i undervisningen og en overvejende del af holdene markerede med håndsækning, når instruktørerne stillede spørgsmål. De unge stillede ligeledes mange uopfordret spørgsmål både til det tema, der blev undervist i, men også andre relaterede emner eller spontane refleksioner affødt af undervisningen.

Instruktørerne havde en meget anerkendende tilgang til dialogen og kontakten med kadetterne og gav hele tiden positiv feedback, ros eller validerede de unges viden, og det virkede som en meget naturlig og tryk undervisningssituation. Instruktørerne virkede meget engageret og energiske, og det var tydeligt, at de havde en stor grad af fælles faglig interesse med de unge og en 'smittende' geist og motivation. Særligt virkede det godt, når undervisningen blev illustreret med anekdoter eller fortællinger fra instruktørernes egen praksis som brandfolk, som kunne understøtte, hvorfor det var vigtigt at have viden eller kompetencer til at kunne udføre de underviste lektioner.

Instruktør om at anvende anekdoter i undervisningen

'Og så har vi de der gode røverhistorier, hvis vi skal lave et oplæg om et eller andet, vi har været ude for, så kan vi lige skrue lidt på og gøre en lidt kedelig undervisning spændende'



¹⁶ Eksempelvis korrekt løft af materialer, anvendelse af røgdykkerudstyr og andet materiel.

¹⁷ Instruktørerne anvender hele tiden HV-spørgsmål, som eksempelvis; Hvorfor er det vigtigt? Hvad er det man skal gøre? Hvordan udføres? Hvilke materialer? etc.

I et brandkadetkorps løses langt de fleste opgaver i samarbejde med andre, hvilket betyder, at du som brandkadet hele tiden øver dig i at samarbejde med andre. Instruktørerne organiserer ofte deres undervisning i hold eller makkerpar, og betingelsen for at løse en opgave er, at du samarbejder og hjælper eller modtager hjælp af andre. I observationerne af kadetternes samarbejde og dialog var der kadetterne imellem en genspejling af instruktørernes meget anerkendende tilgang, som kom til udtryk i små rosende bemærkninger til hinanden, og feedbacken til hinanden bar præg af en positiv tone.

En del af aktiviteterne er action præget, hvor øvelserne trænes i virkelighedsnære scenarier, og hvor teoretisk undervisning i eksempelvis elementær brandslukning øves i praksis. Brug af røgdykkerudstyr trænes derved i et røgfylt lokale eller i container med overtænding, og her er samarbejdet ikke kun afgørende for at udføre opgaven korrekt, men også en følelse af at opleve noget særligt og unikt sammen med andre.

Brandkadet om oplevelser som brandkadet

'Det er den fedeste tur i livet. Det fedeste der er sket for mig. Jeg har prøvet mange ting i livet, men det her er det fedeste jeg har prøvet i livet. Hvor mange kan lige sætte sig ind i en brandbil, lære at slukke brand og gå ind i en brændende bygning (container)? Fodbold det kan alle, det her er eksklusivt! Det er once in a lifetime mulighed man får'



Kadetterne fortæller, at de oplever, at måden at blive undervist på giver rigtig god mening. I modsætning til en anden kendt læringsarena, folkeskolen, oplever de, at det de lærer i teorien i brandkadetkorpset, nemmere kan omsættes i praksis. En praksis, hvor aktiviteter og øvelser er noget, de også finder både spændende og interessant. De oplever det som værende nemmere at lære på den måde, fordi de kan forstå formålet med det, de lærer og får erfaret, hvordan teorien er sammenhængende med de opgaver, de skal løse. Eksempelvis får de et teoretisk oplæg om 'brandtrekanten', og skal så efterfølgende ud og slukke en brand (kontrolleret brand i en tønde) eller teoretisk undervisning i førstehjælp eller Hjerter-Lunge-Redning, hvorefter teorien afprøves i praksis på træningsdukker.

Brandkadetter om undervisning i et brandkadetkorps i forhold til folkeskolen

'Det er nemmere at forstå, hvad du skal bruge det til. Her får du tavleundervisning, og går direkte ud og bruger det, og så er det også super spændende'

'... også at du lærer at bruge teorien i praksis. Mange af drengene (andre kadetter) fortæller mig, at det er meget nemmere at lære i korpset, også fordi det er et fælles ansvar at lære det'

'Hmmm... det er noget helt andet. Man lærer tingene på en anderledes måde. Man tager noget teoretisk, og så lærer man at bruge det i praksis, og det gør det meget sjovere at være med til'



¹⁶ Eksempelvis korrekt løft af materialer, anvendelse af røgdykkerudstyr og andet materiel.

¹⁷ Instruktørerne anvender hele tiden HV-spørgsmål, som eksempelvis; Hvorfor er det vigtigt? Hvad er det man skal gøre? Hvordan udføres? Hvilke materialer? etc.



KONKLUSION

Som tidligere nævnt var der i observationerne af undervisningen og aktiviteterne i brandkadetkorps ingen direkte eller indirekte tilrettelagt undervisning, der sigtede mod at skabe eller understøtte transfer. Der var heller ikke nogen refleksionsøvelser, dialoger eller andet, der eksplicit arbejdede med temaer eller processer, der kunne bevidstgøre dette for de unge. I forbindelse med undervisningen var den primære italesættelse af formålet med undervisningen og tilrettelæggelse af aktiviteterne fokuseret på det beredskabsfaglige formål. Instruktørerne tilrettelagde deres undervisning ud fra en beredskabsfaglig kontekst eller situation, og læringsmålene sigtede mod, at kadetterne skulle tilegne sig specifikke beredskabsfaglige kompetencer. Det er derfor overraskende, at de unge, på trods af denne meget afgrænset og konkrete situeret læring, i så høj grad formår at overføre læring fra brandkadetkorps til andre livsarenaer, når det i brandkadetkorpset ikke er en italesat del af undervisningens kompetencemål. Man kunne argumentere for, at det vil være muligt at styrke og forstærke denne overførsel af læring, hvis instruktørerne arbejder med transferunderstøttende aktiviteter i deres undervisning (jvf. anbefalinger i denne undersøgelse samt undersøgelse del 1, ('Træning i transfer')). Dog skal det være med det forbehold, at instruktørerne skal kunne bevare den autenticitet og real stakes scenarier, som kadetterne tilskriver som værende det unikke og særlige ved at være en del af et brandkadetkorps. Resultaterne i denne undersøgelse viser nemlig, at det er muligt at tilegne sig erfaringer og kompetencer som brandkadet, der er meningsfulde at sætte i spil andre steder i ungelivet.

Det vil dog stadig være undersøgernes anbefaling at arbejde med refleksionsøvelser og processer, der kan styrke de unges bevidsthed om, at dét, de lærer som brandkadet, også kan bruges på andre arenaer. Det må dog på ingen måde forstyrre eller ændre på det, der er et brandkadetkorps faglige formål og særlige kendetegn. En risiko ved at være for fokuseret på at arbejde med pædagogiske greb og processer, der kan understøtte denne transfer, er at komme til at 'forurene' det, de unge særligt tillægger værdi; *at være en del af et autentisk arbejdsfællesskab og læringsmiljø, der adskiller sig markant fra andre kendte fællesskaber, læringsarenaer og pædagogik, de unge er en del af udenfor beredskabet.*

De mekanismer og systematiseringer, som vi i denne undersøgelse benævner som 'drivere', er faktorer, der kan forklare, hvorfor og hvordan det er muligt at skabe transfer af kompetencer fra brandkadetkorps til andre områder i de unges liv.

Det er forhold som først og fremmest handler om at unge, der bliver brandkadetter, bliver en del af et trygt og inkluderende fællesskab med andre unge og voksne med fælles interesser.

Et fællesskab, hvor der er plads til at være sig selv og plads til forskelligheder, hvor selve det faglige fællesskab og de tydelige kulturmarkører, som uniformer og kodeks for adfærd, er med til at skabe og udvikle deres identitet som brandfolk.





Det er i selve aktiviteterne og miljøet omkring et brandkadetkorps, hvor de unge kan øve sig i at få erfaringer og kompetencer, der kan overføres til andre arenaer, fordi de giver mening og kan sættes i spil i mange sammenhænge. De unge træner hele tiden egenskaber som samarbejde og udførelse af teambaseret opgaver, hvor resultatet og kvaliteten af opgaven er betinget af, at de løser den sammen med andre. Opgaver løses også sammen med andre, der er forskellige fra en selv. Fokus er rettet mod at løse opgaverne sammen, og ikke på hvem man er som person. En stor del af aktiviteterne i et brandkadetkorps giver mulighed for at øve sig i at udvide sine grænser og træne sit mod på at prøve nye ting. Det kan være actionprægede aktiviteter som at komme højt op i en stige, slukke en brand, røgdykke, køre i brandbiler eller komme ind i en overtænding i fuld indsatsdragt. Men de unge øver sig også i at sige noget foran andre, give feedback til sine instruktører og kollegaer, undervise andre unge eller sige fra, når ens grænse er nået.

Som brandkadet får du også mange muligheder for at træne dine evner til at være disciplineret og fokuseret, for du bliver trænet i at være parat og klar på at skulle løse opgaver når som helst. Det kræver, at du har selvkontrol og kan omstille dig, men også at du tager ansvar for dit udstyr og handlinger. Egenskaber, der er afgørende i forhold til dit samarbejde med andre, da de er afhængig af, at du er klar til at bidrage til løsning af jeres opgaver.

De voksne er rollemodeller for en adfærd, der blandt andet handler om at være klar på at løse opgaver, at være engageret og aktiv deltagende, samt at kunne modtage en ordre eller instruktion, som man udfører uden diskussion. Det handler desuden meget centralt om, at man er hjælpsom, støttende og venlig overfor andre.

I det brandmandskodeks, som alle brandfolk arbejder ud fra, er der nogle klare og tydelige værdier, der er retningsanvisende i forhold til adfærd, altså måden man skal opføre sig på som brandmand. Det er en adfærd, som de voksne instruktører har internaliseret i deres omgang med hinanden og de unge, og som ikke er svær at afkode. De kommer nemlig til udtryk i den måde, man arbejder og omgås hinanden. Det er derfor noget, man som brandkadet får trænet og øvet hele tiden.

De unge får muligheder for at opleve positive erfaringer med at være i relationer med voksne autoriteter, der er motiverede for at lære fra sig, og som er tydelig rollemodeller, og som de unge kan spejle sig i og identificere sig med. Det er 'skulder ved skulder' pædagogik og relationer, hvor de unge møder voksne, der positionerer sig på en meget ligeværdig måde på trods af de åbenlyse hierarkier, der er i en beredskabsfaglig kontekst. Det er voksne, som er gode til at skabe et 'vi' og ikke kun et 'du og jeg', som de unge værdsætter og finder meningsfuldt. Mange unge, særligt dem, der har dårlige erfaringer med voksne autoriteter, responderer rigtig godt på denne form for kontakt og relationer, som er kendetegnet ved en mester-lærling relation på en arena, hvor den fælles interesse er udgangspunktet for mødet. Det er derfor ikke kun relationerne, der er 'nøglen' til forandringer, men også i høj grad de fælles aktiviteter og interesser instruktører og kadetter deler. Deres relation er centreret omkring, at de arbejder sammen som brandfolk, og de unge ser op til deres instruktører. De ser ikke kun op til dem på grund af deres personligheder og pædagogiske tilgang, men også fordi de mestrer en faglighed, som de unge tilskriver værdi og selv ønsker at opnå. På den måde bliver det 'fælles tredje' en genvej eller løftestang for at etablere bæredygtige relationer og en fælles identitet, som et 'vi er brandfolk', som er et vigtigt udgangspunkt for de unges motivation for at lære.

Det er ikke en terapeutisk -, behandler -, lærer-elev - eller pædagog relation, hvor de unge skal hjælpes, og hvor magtpositionerne er svære at udligne. Det er ikke en relation, hvor instruktøren er eksperten, der skal hjælpe, og den unge er parten 'i nød', hvor der kan være meget forskellige interesser eller opfattelser på spil. Instruktørerne møder helst de unge uden på forhånd at vide for meget om, hvilke udfordringer og diagnoser, som eksempelvis indlæringsvanskeligheder og ADHD, de unge eventuelt har. Det er en tilgang som kan beskrives som 'ikke-diagnostisk'. Fokus ikke er på, hvad du som ung har af problemer, men mere hvem du er, hvad du kan, og hvad du har behov for i en faglig og social kontekst i et beredskab.



Denne tilgang kan hjælpe unge med at få nye selvforståelser, og formodentlig også give dem en oplevelse af et 'frirum' fra selvforståelser og identitetsforståelser fra andre, som de møder forskellige steder i deres ungeliv. Både i denne undersøgelse og i undersøgelses del 1 fortæller mange kadetter eksempelvis, at skolen kan være en udfordrende læringsarena både fagligt og socialt. At blive mødt uden forforståelse af voksne autoriteter samtidig med, at man som ung kan opleve, at det er nemmere at lære og være en del af et fællesskab, kan samlet give den unge muligheder for nye fortællinger om sig selv. Det kan medvirke til nye mere positive måder at tænke og føle om sig selv på, som også påvirker relationer til andre i læringssammenhænge.

Et brandkadetkorps er et trygt læringsmiljø, hvor der er mulighed for at blive set på med nye øjne, og dermed opleve sig selv på nye måder. Det kan give mulighed for at agere anderledes i eksempelvis undervisningssituationer. Et brandkadetkorps er også et læringsmiljø, der muliggør at få succesoplevelser med at lære. Dette skyldes, at de unge lærer på en anden måde, og at de har mere tid til at lære end i skolen, som er dér, de unge ellers har deres primære erfaringer med at lære. Det er læring i praksis, hvor de unge oplever, at dét, de lærer, ikke kun er interessant og spændende, men også anvendeligt og vigtigt i forhold til de opgaver, de skal løse som brandkadetter. Læringen, der foregår på denne måde, har derfor et tydeligt og meningsfuldt formål. Det er læreprocesser med 'succesgaranti', for de unge oplever, at der er tid til at lære. De bliver ved med at øve, skridt for skridt, indtil de erfaringsbaseret opnår en specifik kompetence, som de helt konkret oplever kan anvendes i praksis som brandkadet.

Det er mødet med voksne, som har positive forventninger til, at man kan lære. Hvis de unge synes, at det er for svært, bliver undervisningen tilpasset den tid og de behov, som der er brug for. De unge oplever, at instruktørerne formår at forstørre det, der lykkedes, og de evner at plante håb og tro på, at det, der er svært, nok skal blive muligt at lære over tid, bare det trænes nok. Instruktørerne positionerer de unge som kollegaer på trods af den åbenlyse forskel i magtpositioner og ekspertviden, der er imellem instruktører og kadetter. Det giver mulighed for at opleve og føle et 'vi' og dermed et stærk tilhørsforhold med feltet og deres instruktører.

En uddannelse som brandkadet og tilknytning til beredskabet giver unge muligheder for at træne og lære kompetencer, som ikke kun kan anvendes i en specifik brandmandsfaglig kontekst. De lærer også flere generelle egenskaber, der er meningsfulde at anvende i andre arenaer i deres liv. Eksempelvis opnår de kompetencer til at samarbejde, være fokuserede, være opmærksomme på andre, tage ansvar, sige noget foran andre, løse konflikter, kende egne grænser, forstå andres måder at være på, være vedholdende, at have selvdisciplin og at være hjælpsom. Det er alle kompetencer, som bliver højt værdsat og som er meningsfulde at anvende i alle sociale og faglige sammenhænge såsom skolen, fritidsinteresser, arbejdspladser, blandt familier og venner og mere overordnet i samfundet som helhed.

Denne oplevelse af transfer kan naturligvis tilskrives genkendelige elementer og simultane situationer fra den ene arena til den anden. Eksempelvis er et brandkadetkorps også en læringsarena med voksne instruktører, som de unge kan opleve simultant med skolen, som er en læringarena med voksne lærere. Når de unge samarbejder med deres klassekammerater om at løse en opgave i et gruppearbejde, kan det minde om de unges samarbejde i teams i korpserne.

Ud over denne naturlige antagelse, samt de belyste *drivere*, er det oplagt at tilskrive den stærke *identificering som brandkadet* som den primære faktor for, at de unge kan overføre erfaringer og kompetencer fra en beredskabsfaglig kontekst til en anden. Det er ikke kun den individuelle meningsfuldhed og den sociale og samfundsmæssige værdsættelse af de kompetencer, du lærer som brandkadet, der gør det muligt at overføre dem fra en arena til den anden. Det handler mere om, at de unges identitet som brandfolk ikke kun aktiveres, når de i deres brandkadetkorps. Det er en identitet, som er indlejret i dem, lige meget hvor de er. De er med andre ord brandkadetter på alle arenaer, fordi de identificerer sig med den adfærd, der kendetegner dét at være brandfolk. På den måde er uniformen, fællesskabet, fagligheden og værdierne en del af dem også udenfor beredskabet, for det er blevet en central del af deres identitet. I dét lys er et brandkadetkorps en dannelsesarena, som tilbyder de unge mange forskellige øvebaner til at få vigtige og brugbare kompetencer i livet, men også en arena til at skabe og udvikle sin identitet som ung.

ANBEFALINGER TIL UNGE I BEREDSKABET



Arbejde med at høste de unges erfaringer som brandkadet, og perspektiver dem til andre arenaer

De fleste brandkadetkorps arbejder med forskellige former for evaluering af læringsudbytte fra de unges forløb som brandkadetter. Det kan fx være instruktører, der evaluerer kadetterne i et 'før og efter' blik i forhold til konkrete beredskabsfaglige kompetencer og personlige og sociale egenskaber (ofte afspejlet af brandmandskodekset). Nogle brandkadetkorps arbejder også med at kadetterne evaluerer sig selv ud fra samme optik. Ligesom der også er korps, der arbejder med, at de unge laver et oplæg om deres oplevelser, læring og udbytte fra deres brandkadetuddannelse til deres dimission. Resultaterne af undersøgelses del 1 og 2 konkluderer, at kadetter oplever, at det de lærer i en brandmandsfaglige sammenhæng også er kompetencer, der kan anvendes på andre ungearenaer. Ikke kun de faglige egenskaber, som at kunne give førstehjælp, slukke brande eller bruge deres viden til forebyggelse, men i særdeleshed også erfaringer og kompetencer som at tale foran andre, være bedre til at holde fokus, samarbejde med andre, løse konflikter og spørge om hjælp, når noget er svært eksempelvis i en skolekontekst. Det er derfor oplagt at anbefale, at man i brandkadetkorps også støtter de unge i at perspektivere deres læring til andre arenaer. Det vil i praksis betyde at spørge de unge om, hvor og hvordan deres erfaringer og oplevelser som brandkadetter eventuelt også kommer til udtryk (erfaringsbaseret), og hvor de kan sættes i spil (at forestille sig/reflektere over) i andre områder i deres liv.

Her kunne Unge i Beredskabet inspirere instruktører til, hvordan man kan arbejde med det i form af visuelle evalueringsredskaber og undersøgende spørgsmål, som kunne supplere den evaluering korpsene i forvejen arbejder med. Se også anbefaling om 'træning i transfer' i undersøgelse del 1, 'Brandkadetter – meget mere end en beredskabsfaglig uddannelse'.



Brug jeres anekdoter fra jeres praksis, og skru op for muligheden for at de unge kan se op til jeres praksis

Brandkadetter fortæller, at det er spændende at få indblik i de voksnes anekdoter fra deres oplevelser fra operationelle indsatser. Instruktører fortæller, at det er et meningsfulgt greb at anvende i undervisningen, fordi det kan gøre undervisningen mere levende og skabe konkrete billeder af, hvordan man anvender sine kompetencer som brandfolk. Brug af anekdoter kan sætte undervisning af lektionsplaner ind i en operationel kontekst og fortælling. Det er på den måde ikke kun et didaktisk undervisningsgreb, men også en måde at skabe spændende og motiverende undervisning på. Det vil også give de unge en mulighed for at identificere sig med deres instruktører, deres praksis som brandfolk og samtidig se formålet med dét, de lærer.

Grebet med at bruge anekdoter i undervisningen kunne Unge i Beredskabet tænke ind i deres uddannelsesstilbud til instruktører, hvor der blandt andet på deres Brandkadetinstruktøruddannelse er en stor grad af undervisning i metoder og pædagogiske greb samt praksisafprøvning af metoder (øvelser).

ANBEFALINGER TIL UNGE I BEREDSKABET



Træn feedback af instruktørernes undervisning med eksplorative spørgsmål

I forbindelse med observationer af undervisning i brandkadetkorps var det gennemgående, at alle instruktører afsluttede deres undervisning med en opsamling og en meget anerkendende feedback til kadetterne. Feedbacken fokuserede særligt på at fremhæve, hvad de havde set, hvad kadetterne havde bidraget med og måden de unge havde responderet på undervisningens processer og indhold. Instruktørerne inviterede også de unge ind i en dialog, hvor kadetterne skulle give instruktørerne feedback på deres måde at undervise på og på de øvelser og metoder, de havde anvendt i lektionerne. Overordnet var spørgsmålene primært formuleret som lineære spørgsmål, fx 'var undervisningen spændende i dag?' Og 'var det gode øvelser, vi lavede i dag?' Det er naturligvis spørgsmål, der er gode 'tjek-spørgsmål' til at 'måle' en graduering af de unges oplevelser ud fra god-dårlig, spændende/kedeligt skalaer. Men det kunne være interessant at være mere undersøgende, og inddrage de unges perspektiver mere aktivt i en evaluering af dagens lektioner og aktiviteter. Det vil ikke kun inspirere og give instruktørerne mulighed for at kvalificere fremadrettet undervisning ud fra de unges perspektiv, men også øve de unge i at give generel feedback til kollegaer og ledere. Herudover er det også en vigtig kompetence i forbindelse med debriefing efter operationelle aktioner blandt brandfolk. Det vil også hjælpe de unge med at kunne skabe større bevidsthed og sprogliggøre, hvad de oplever som god og meningsfuld undervisning.

Som inspiration til instruktører kunne Unge i Beredskabet udarbejde spørgsmålstyper og metoder til inddragende feedback og evaluering af undervisning ud fra de unges perspektiv. Eksempelvis eksplorative spørgsmål¹⁸ som:

- 🔥 Hvad er det vigtigste, du tager med dig i dag?
- 🔥 Hvorfor er det vigtigt for dig som brandkadet?
- 🔥 Hvis du skal give mig et godt råd som instruktør, så jeg kan gøre undervisningen endnu bedre, hvad vil det så være?
- 🔥 Hvis du skulle give din makker et godt råd til, hvad der kan gøre undervisningen bedre, hvad vil du så sige til ham?
- 🔥 Hvad har været det bedste ved undervisningen i dag – nævn tre ting?
- 🔥 Nævn to gode ting ved undervisningen i dag og en ting vi skal gøre anderledes næste gang?

Denne form for evaluering kan ske både individuelt, i makkerpar eller i grupper.

¹⁸ Tak til uddannelseskonsulent i Unge i Beredskabet, Jesper Stenbakken for inspiration til spørgsmålstyper

LITTERATURLISTE

- Lave, Jean & Wenger, Etienne, 'Situeret Læring – og andre tekster', Hans Rietzel Forlag, 2006
- Illeris, Knud, 'Transfer of learning in the learning society', 2009
- Baldwin, Timothy. T & Ford, Kevin, 'transfer & training', 1988
- Illeris, Knud, 'Læring', Roskilde Universitets Forlag 2006
- Wahlgren, Bjarne & Aarkrog, Vibe, 'Transfer', Århus Universitetsforlag 2012
- Kaufmann, Geir & Kaufmann, Astrid, 'Psykologi i organisation og ledelse', Akademisk Forlag 2009
- Steinar, Kvale, 'Interview-en introduktion til kvalitative forskningsinterviews', Hans Reitzel 2006
- Ritchie, Tom m.fl, 'Relationer I teori og praksis-perspektiver på pædagogisk tænkning', Gyldensdals Akademiske bogklub 2004
- Geldard Kathryn & Geldard David, 'Rådgivning af unge', Dansk Psykologisk Forlag 2006
- Giddens, Anthony, 'Modernitet og selvidentitet', Hans Reitzel Forlag, 1991
- 'De to første år' – evaluering af Brandkadetter i Danmark, BID 2013-2015, Helle Rabøl Hansen, Andreas
- 'Projekt Brandkadetter' – blikke udefra, Highlights fra evaluering af projekt Brandkadetter i Københavns
- 'Brandvæsen', Helle Rabøl Hansen og Naja Kinch Sohn 2012
- 'Brandkadetterne', seks afsnit fra TV 2 Øst, om et Brandkadetforløb i Lolland-Falster Brandvæsen
- Forskellige artikler fra lokale dagblade og andre nyhedsmedier





**UNGE I
BEREDSKABET**