



Notat

Pædagogisk Analyse

Tilføjelser udarbejdet af C-SIK som uddybning af høringsmaterialet

Baggrund

Børne-ungestrategien 'Alle i fællesskab – fællesskab for alle', Sverigesmodel og Pædagogisk Analyse har været sendt i høring i en periode hen over sommeren 2016.

Høringssvar, dialoger og input fra flere relevante parter har givet inspiration til ønsket om at uddybe en række områder og afklare nogle spørgsmål.

Dette notat har til formål at afdække en række områder og afklare nogle af de oftest stillede spørgsmål

Pædagogisk Analyse

Pædagogisk Analyse handler om at undersøge en sag, en problemstilling eller et spørgsmål nærmere. At forholde sig analytisk skal i denne sammenhæng forstås som det at opløse pædagogiske

problemer i deres vigtigste bestanddele med henblik på en mere tilbundsående undersøgelse heraf¹

Samtidig handler indsatsen om at skabe en kulturforandring og udvikling indefra.

Dagtilbud, skoler og klubber har deres egen kultur, og øget indsigt i og refleksion over egen praksis skaber nye handlemuligheder og dermed en forbedring af den pædagogiske praksis.

Grundlæggende antagelser kan italesættes, udfordres og dermed ændres via systematisk refleksion.

Kompetenceudvikling

Kompetenceudviklingens fokus bliver systematisk refleksion over egen praksis. På den måde inviteres egen viden og egne erfaringer ind til en yderligere kvalifikation.

Et fælles børnesyn og forholdemåde sikrer koordineret retning. Derfor vil Børne-ungestrategien være en central ramme for arbejdet og oplæg.

Fokus vil være en systemisk, anerkendende tilgang. Et systemperspektiv kan rammesætte perspektivskiftet fra det individuelle til det mere relationsorienterede perspektiv, der sikrer deltagelsesmuligheder for alle børn og unge.

Team, hold, roller m.m.

Team.

Alle deltagere inddeles i team. Det betyder, at uddannelse og reflekterende møder afholdes med eget team. Læring i team har til formål at sikre transfer i forhold til praksisudviklingen.

Et team består af 6 medarbejdere (i gennemsnit). Et af teamets medlemmer udnævnes til tovholder.

Tovholdere

Det medlem af teamet, der er udpeget til at være tovholder får en særlig rolle: Rollen som mødeleder og tidstyrer. Alle møder holdes efter en fast dagsorden med stram styring på tid og proces for at sikre fælles fokus. Analysemodellens faser er rammen for den fælles refleksion.

Tovholdere får et særligt kursusforløb.

Vejledere

Et team får deltagelse af en *vejleder* flere gange i løbet af et år. Vejlederen har til opgave professionelt at forstyrre refleksionen og vejlede teamet i brugen af analysemodellen. Forstyrrelsen handler bl.a om at sætte forskningsbaseret viden i spil. Vejledere er ressourcepersoner fra enten C-BUR eller C-SIK. Vejledere får et særligt kursusforløb.

Pædagogiske ledere.

Endeligt får ledelsen en særlig betydning. Pædagogiske ledere har en afgørende betydning for denne kulturudviklings succes. Rollen, som den der rammesætter og fastholder perspektivskiftet, og modellens anvendelse bliver central. Succes afhænger af en vedholdende opfølgning og involvering i teamenes udvikling. Der er særlige kursusforløb for ledere.

Distriktsledere

Den strategiske ledelse er placeret hos distriktslederen. Det er distriktslederen, der udstikker retning for den samlede institution, ligesom opgaver som igangsætter, opfølger og opgaveudgiver ift de pædagogiske ledere, er placeret hos distriktslederen.

Distriktsteam

Et distrikt koordineres overordnet af én leder fra dagtilbud, én leder fra skole og én leder fra klubben. I distriktsteamet rammesættes og aftales en koordineret implementerings – og kommunikationsstrategi.

Involvering af praksis

Selve sammensætningen af indhold i kursusforløbene skal udvikles i tæt samarbejde med praksisniveauet. Derfor får Referencegruppen for PA en særlig opgave og betydning for udformningen af rollebeskrivelser.

Økonomi og ønsket om flere i uddannelse

BDO har udarbejdet en investeringscase og en gennemregning af udgifter i forbindelse med implementeringen /kulturudviklingen.

I hørings svarene er der spurgt til uuddannede medarbejderes deltagelse i kurserne. I dagtilbud, BFO og klub er der ca.200 uuddannede medarbejdere. Det betyder, at hvis ønsket er, at alle medarbejdere skal deltage i kursusforløbene vil det betyde en merudgift på ca.1.mio kr. fordelt over 3 år.

Implementeringsplan

Implementeringsplanen skal udarbejdes i tæt samarbejde med praksisniveauet og ledelsesniveauet.

Der er indledningsvist beskrevet en forberedelsesfase, som indeholder en række elementer og delopgaver, der samlet har til formål at forberede den samlede implementering.

I forberedelsesfasen vil der skulle opstilles overordnede mål, specifikke mål og succeskriterier i tæt sammenhæng med en overordnet projektplan.

I forberedelsesfasen vil Referencegrupperne få den særlige opgave, der sikrer, at praksisniveauernes perspektiver medtænkes.

Distriktsteamene skal involveres tæt i beslutningen om, hvilket distrikt, der skal være pilotdistrikt. Det samme gælder rækkefølgen af udrulningen i de øvrige distrikter.

De pædagogiske ledere skal være en del af implementeringen dvs. omsætningen på den konkrete institution.

Referencegrupperne får ligeledes en central rolle i tilblivelsen af både mål og succeskriterier samt den løbende status.

Løbende opfølgning og orientering af BSU/KFU

Kompetenceudviklingen skal løbende følges og om nødvendigt justeres.

Derfor vil de politiske fagudvalg løbende blive orienteret om status på udviklingen og de afholdte arrangementer.

Hvornår dette vil ske, vil fremgå af den endelige implementeringsplan.

1. 'Det ved vi om Pædagogisk Analyse' Bent B.Andresen Dafolo (s.9)