

Pædagoguddannelsens Uddannelsesudvalg

23. september 2021, 13.00-15.00, Campus Esbjerg, lokale 6204

Til stede:

Lasse Porsgaard Birkelund, Poul Flack Jensen, Jesper Wiese (JWIE), Anne Birgitte Hermansen (ABHE), Lars Wahlun Pedersen (LWPE), Mette Steiner (METS), Pernille Hertzberg (PHER), Jette Lindgaard (JELI), Anne Lønstrup Harving (AHAR), Lene-Theresa Hansen (LTHA), Lone Houmann Holst (LHHO), Lars Marling, Anja Andreassen Schøler, Dan Kærslund Jensen

Afbud: Merete Lund Westergaard, Helle Schultz, Casper Nygaard Petersen (studenterep.), Christoffer Snoghøj Østermark (studenterep.), Solbritt Borrs (studenterep.), Nicole Hartwig (studenterep.), Pernille Kajhøj Baagøe (studenterep.), Anja Hassig Lyberth Anderskov (AAND), Trine Etzerodt (TETZ),

Referent: Christina Hvas Andersen

Dato
23.09.2021

Journal nr.
[x-xx-xx-xx/yyyy]

Reference
chan

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden godkendt.

2. Meddelelser fra:

Formanden:

En potentiel tendens - at flere pædagoger læser videre på kandidat, fordi de ikke føler sig rustet med en ordinær pædagoguddannelse. Man kunne evt. følge op på motivationen for at læse videre. Det er en tendens, der ses på Sjælland, og her kunne man evt. spørge KP og Absalon om deres erfaringer.

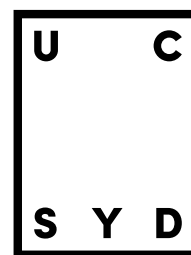
Fra UC SYD er der ikke mange, der læser videre på kandidat - i nogle tilfælde er uddannelsen faktisk med til at stimulere valget, for grundlæggende er det fint, at nogle læser videre.

I forlængelse af ovenstående skal man være opmærksom på, hvad arbejdsfeltet kan tilbyde – være bedre til at tænke, de nyuddannede fortsat skal lære. Det kan f.eks. være øvebaner, et bæredygtigt introforløb. For de mere specialiserede opgaver kræver det (f.eks. medicin håndtering, konflikthåndtering).

Der er enighed om, at til næste gang undersøges emnet via statistiske nedslag. Christina Hvas Andersen opsøger data via datavarehuset, derudover undersøgelsen fra SL, hvor ledere fra området peger på, hvilke kompetencer nyuddannede mangler, samt omfanget af hvor mange der forlader professionen. Dette kan suppleres af resultater fra dimittendundersøgelsen, Uddannelseszoom (2020), og dertil kommer evalueringen af pædagoguddannelsen.

Institutchefen:

Omorganisering ved UC SYD. Vi samler grunduddannelse, videreuddannelse og forskning. Det betyder, at en del af de videreuddannelser, der pt. ligger i EVU, kommer ind under instituttet. Organisationsændringen træder i kraft 1. jan. 2022.



Det indbefatter bl.a. 3 nye direktører. Forventningen er, at de starter 1. nov. 2021

Spørgsmål til den nye organisering:

Der er bekymring for, om det special- og socialpædagogiske felt kan komme i klemme, idet institut for læreruddannelsen og institut for pædagoguddannelsen lægges under én direktør. Er dette for at få pædagoguddannelsen og læreruddannelsen til at spille bedre samme?

Primært har det handlet om at få EVU og Forskning tættere på, og få flere medarbejdere til at arbejde på tværs af de tre siloer. De pædagogiske diplomuddannelser skal placeres ét sted – og det er blevet institut for læreruddannelsen.

Betyder det mindre fokus på det pædagogiske område? Hertil er svaret, er der ikke grund til at være bekymring for salget af moduler, men udvikling af modulerne holdes der skarpt øje med – bl.a. i dette udvalg.

Ift. fremtidens pædagoguddannelse har vi drøftet, hvad der hører til under hhv. grund- og videreuddannelse. Man kan f.eks. gøre sådan at en diplom tages over længere tid. Sætte forløb sammen der består af amu-moduler, dp-moduler – et særligt forløb, som alligevel består af ECTS-belagte forløb. Den nye struktur giver nogle muligheder. Kompetenceudvikling helt fra ufaglært til diplom – det er et kæmpe spænd.

Udvalgets medlemmer:

Jf. punkt 5 i dagsordenen – i samarbejde med Tønder Kommune har SL anmodet om at tilrettelægge en specialpædagogisk forsøgsuddannelse. Tønder Kommune vil netop gerne gøre sig attraktive til ny uddannelse – de har f.eks. tonet HF uddannelse til det pædagogiske felt, og de har særligt fokus på det social-specialiserede område.

Regeringsaftalen ift. nye uddannelser til udkantsdanmark. Bestyrelsen har givet et nik til, at man arbejder videre med dette. Det kan bl.a. indbefatte aftalen med Tønder Kommune, eller måske en uddannelsesfilial i Tønder. Formanden stillede sig undrende overfor bestyrelsens nik til en specialpædagogisk forsøgsuddannelse.

3. Nyt fra EVU-området (v. Lene-Theresa Hansen)

Efterspørgsel på temaerne aldring og demens, medicinhåndtering og psykiatri samt sundhed i socialpædagogisk kontekst (f.eks. observation af luftvejsproblemer). Derudover nævnes "Barnets første 1000 dage".

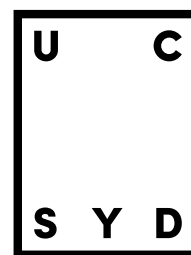
Der er et behov – det viser efterspørgslen på området.

4. Opsamling fra temamødet med bestyrelsen d. 21. september

Temaerne i Strategi 2022-2025 og de formulerede målsætninger:

1. Regional ansvarlighed
2. Stærk faglig profil og høj kvalitet
3. En grønnere fremtid
4. Studentertrivsel

Der er enighed om, at Pædagoguddannelsen nok en særlig forpligtelse til at støtte denne strategi – og herunder at have en tydelig profil indenfor temaet "en grønnere fremtid". Pædagogerne er måske allerede inde i denne dagsorden. Dagplejen og



amu-feltet har haft fokus på det grønne længe. F.eks. det at bruge naturen, måske kan det gøres mere struktureret, noget der er mere fokus på. F.eks. overveje: Hvordan laver vi en grønnere GK5? Normalt har man fokus på at skabe den røde tråd gennem uddannelsen – måske skal vi nu tilsvarende lave den grønne tråd gennem uddannelsen... Dermed forpligte os og sikre en progression. I udviklingskontrakterne med styrelserne bliver det f.eks. et mål.

Man kunne overveje, om en form for certificering vil fungere – ligesom man f.eks. kan blive certificeret som "idrætsinstitution" – så kan man måske også blive en "grøn institution". Det vil kræve, der udvikles nogle "grønne forløb".

Stærk faglig profil og høj kvalitet samt regional ansvarlighed havde særligt stor fokus på selve temadagen. Herunder bæredygtige læringsmiljøer, organiske læringsmiljøer.

Ift. Stærk faglig profil og høj kvalitet pointeres, at det ikke kun handler om karakterer – det handler også om "det at kunne klare at være i ubehag", dvs. håndteringsevner. Dertil opstod spørgsmål om, hvordan man som leder skaber nogle bæredygtige forløb – også med fokus på målgrupperne. Vi skal netop også gøre mere for at fastholde og rekruttere. HF-forløb mv. Og når de studerende kommer ud at arbejdspladsen, skal man fortsat facilitere læreprocesser. I hvert kompetence-team bør man derfor spørge, hvordan dette emne gribes an. Man skal også involvere de studerende.

Ift. Regional ansvarlighed blev professionsfestivalen nævnt som et godt initiativ. Et godt koncept, man kan arbejde videre på. Man skal f.eks. være tidligere ude med programmet, og parterne skal involveres i planlægningen, så praksisfeltet kommer mere med ind. Samtidig skal man "committe" de studerende mere f.eks. ift. workshops. Dermed skabe et folkemøde om velfærd.

Ift. studertertrivsel. Der er stor fokus på dette emne, især ensomhed og fastholdelse. Her kan det være gavnligt med læringsmiljøperspektiv frem for et fokus på individuel omsorg.

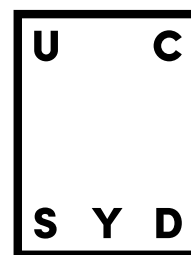
Når det gælder ensomhed, kunne man overveje at lave noget udviklingsarbejde ift. at undersøge, hvad UC'et kan tilbyde, hvilke tiltag man ved der virker. Finde den gode fælles sag/aktivitet, de studerende kan samles om. Helt ned til undervisningen, klassekulturen. Find det, de kan samles om – og så skal relationen kunne bære det videre.

Særlige udfordringer, man bør være opmærksom på:

- et andet mindset ift. uddannelse og fritid.
- modulisering af uddannelsen motiverer ikke til et fællesskab – der er fokus på eksamen.
- flere af de studerende har familiære forpligtelser, og de har fritidsjob. De skal derfor fortælle, hvad de har brug for, og hvad de vil bruge deres tid på.
- Hvordan lytter man til dem, der er svære at lytte til/at høre? De ensomme er måske ikke dem med familie og fritidsjob, og heller ikke dem, der råber højest.

Konklusion: Hvordan kan vi dagsordensætte strategien i udvalget. så det påvirker hele praksisfeltet?

Vi følger op på det i 2022, hvor vi præsenterer, hvordan vi konkret vil arbejde med de enkelte temaer i strategien.



5. Merituddannelse (fortsat fra møderne d. 1/12 2020 og 12/2 2021)

- Hvilke indsatser laver UC SYD for merituddannelse - og med hvem?

Vi ville have glæde af, hvis vi kunne koordinere indsatsen. Den fremtid vi går i møde er mange nemlig ikke bevidste om. Manglen på arbejdskraft... Det skal ud til forældrebestyrelserne. Data skal ud, og debatten skal i gang. Måske ville der ske noget, hvis der kom krav om det nedefra.

Rekrutteringsbilledet er således, at vi får en mindre andel af ungdomsårgangen ind. Vi skal ud på gymnasierne og fortælle, at velfærdsuddannelserne også kan tilbyde noget. Dertil kommer dem, der typisk ikke vil søge det etablerede, og voksne der kan trænge til et sporskifte.

Mht. Sporskifteordningen – status?

UCL, VIA og Absalon har længe haft en ansøgning liggende, men nu er den gået igennem. Det kan dog blive svært i Syd- og Sønderjylland pga. uddannelsesniveaue. Der er meget få ledige akademikere, og det er den gruppe sporskifteordningen er rettet mod.

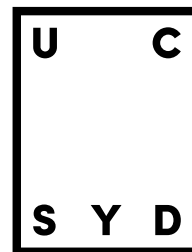
Overvejelser ift. løsninger samt generelle opmærksomhedspunkter

- Akademi i specialpædagogik er et udbud, der netop henvender sig til dem, der søger merit. Måske kunne man bruge akademi-uddannelserne som fødekæde til en merituddannelse. Etablere mulighederne. (PAU er også en god indgang).
- En arbejdsgruppe ift. merituddannelse i de sydjyske kommuner – inkl. BUPL og SL.
- Opmærksomhed på, at det skal være bæredygtigt ift. antal studerende. Man skal ikke sætte flere skibe i søen, hvor alle synker – hellere få ét skib til at sejle.
- Finansiering og jobrotation.
- KP har lavet en målrettet indsats v. kommuner. Det kræves også her. Vi har f.eks. allerede lavet en folder, fra ufaglært til faglært – den kommer med referatet.
- Tyskland: Vi har et projekt kørende ift. PAU-forløb. Men man mangler her et modul om tysk lovgivning, og det tager de ved siden af. Dansk uddannelse betyder, de kun kan arbejde i Danmark, og er man ikke dansktalende, har man problemer med at gennemføre uddannelsen. Dermed er potentialet ikke stort.
- Man skal nå dem, der valgte den anden løsning fra af en eller anden grund. Vi får flere ind ved at få kommunerne til at forpligte sig. SOSU har allerede en model, vi kan læne os op ad (de har dog refusion). Derudover nævnes "På vej til" forløb i psykiatri og handicap, hvor der laves 2 hold på UC SYD som prøveballon – måske giver det nogle blod på tanden til at gå videre.

Vi tager emnet op igen – fortløbende. I kommunerne skal det også på dagsordenen. D. 8/10 er der arbejdsgruppemøde igen, der bliver pointerne taget med videre. Hvordan inviterer vi kommunaldirektører og borgmestre ind i diskussionen/dialogen?

6. Nyt fra den fælles uddannelsesevaluering

Udsættes til næste gang.



7. Mødeplan for 2022

Det aftales, at der afholdes 3 møder i 2022, og det 4. møde udgøres af det årlige bestyrelsestemamøde.

For at sikre større deltagelse fra eksterne, er der enighed om, at det fremover bør være muligt at deltage online via Teams med bordmikrofon og storskærm. Man skal blot huske at meddele mødearrangør, om man deltager fysisk eller online.

Til næste møde vil studieleder Anne Birgitte Hermansen fortælle om talentforløb for særlige studerende i velfærdsledelse.

Derudover skal det drøftes, om der skal udarbejdes en særlig indstilling til bestyrelsen jf. den fremtidige sammensætning af uddannelsesudvalget (foranlediget af kommunalvalget).

8. Eventuelt

Intet til eventuelt.