

Referat

Pædagoguddannelsens Uddannelsesudvalg

1. december 2020, 09.00-11.00, Teams

Til stede: Jesper Wiese (JWIE), Trine Etzerodt (TETZ), Lars Wahlun Pedersen (LWPE), Anne Birgitte Hermansen (ABHE), Anja Hassig Lyberth Anderskov (AAND), Pernille Hertzberg (PHER), Jette Lindgaard (JELI), Anne Harving (AHAR), Lone Houmann Holst (LHHO), Lasse Porsgaard, Poul Flack Jensen, Anja Andreasen Schøler, Merete Lund Westergaard, Helle Schultz, Verner Rylander

Afbud: Dan Kristen Jensen, Lars Marling

Referent: Christina Hvas Andersen

Dato
01.12.2020

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

Reference
chan

1. Godkendelse af dagsorden

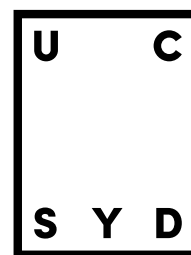
Dagsorden godkendes.

Bemærkning til mødedatoer for 2021. UC SYDs bestyrelse nu har fastsat en dato for den årlige temadag (med deltagelse af uddannelsesudvalg og bestyrelsen) – det bliver d. 21/9. Samme uge d. 23/9 afholdes uddannelsesudvalgs møde. Man opfordres til at deltage både d. 21/9 og 23/9 – og huske at skrive d. 21/9 i kalenderen. Der kommer en officiel invitation senere.

2. Meddelelser fra:

- Formanden:

Minimumsnormering for dagtilbud er snart klar. Der er spørgsmål om, hvordan vi sikrer pædagoger nok på arbejdsmarkedet, og det er et emne, der pt. drøftes intensivt. UC SYD skal i den forbindelse også fokusere på, hvordan udbuddene sikres fremadrettet. Mht. corona er der metaltræthed på dagtilbud - fra både børn og personale. BUPL har sendt en undersøgelse ud til 50.000 respondenter og fået 20.000 svar tilbage, som viser, at der er trivselsmæssige konsekvenser. Det kan f.eks. betyde, at de studerende der sendes ud, måske ikke møder det store overskud til vejledning, det påvirker også psykiske arbejdsmiljø mv. Det samme gælder for det specialpædagogiske område. Relationerne mellem kollegaerne er påvirkede, hvor der er underskud ift. den sociale kapital. Der mærkes en afmatning blandt medlemmerne, men en god vilje til at blive ved med at have fokus på børnene. I forlængelse af ovenstående pointeres det, at f.eks. Aabenraa Kommune har en tese om, at corona trods mange udfordringer kan have givet nogle fordele ift. mere tid til kerneopgaven. Det præciseres dog, at denne



hypotese fra Aabenraa Kommune vedrørte 1. bølge med fuld nedlukning - ikke den nuværende situation efter genåbningen.

- Institutchefen

Der er sat 50 mio. kr. af til forskning på dagtilbudsområdet, og de indledende øvelser politisk og ift. etablering af konsortier er i gang. Der er peget på universiteter, professionshøjskoler og andre aktører, og vi arbejder på at indgå i flere samarbejdsflader f.eks. med SDU, DPU, Center for daginstitutionsforskning v. RUC – men også kommuner og fagforeninger.

- Udvalgets medlemmer:

Fra Udviklingscenter Vest meddeles der også om metaltræthed ift. corona. Særligt fordi det er svært at skelne mellem influenza og corona. Der er flere sygemeldinger, og løbende samtaler med medarbejdere viser, der er brug for mere motivation til at holde gejsten. Man er inde i en fase, der kræver noget af alle både medarbejdere, ledere, borgere og pårørende – og som leder skal man være opmærksom på at holde et højt informationsniveau for at sikre tryghed.

Fra campus Esbjerg meddeles det, at studerende netop nu starter i praktik. Fra studiets side har man en særlig opmærksomhed på, hvordan man sikrer, at studerende ikke kommer i klemme i praktikken – det særlige rum, hvor de skal ud og være en del af netværket. Der er f.eks. fokus på fyringer, færre ressourcer mv. – en række faktorer, som gør, at man fra praktikstedets side pludselig forventer mere af de studerende. Kort sagt, de studerende skal have plads til at være studerende. – Endelig er der også fokus på, hvordan corona-situationen påvirker de studerendes prøver.

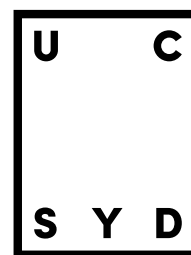
En repræsentant fra kommunerne meddeler, at situationen ift. corona ikke burde være så alvorlig, at de studerende kommer i klemme. Det påpeges, at vi er i en anden bølge nu, hvor der fortsat er drift, ikke nedlukning. Uddannelsen skal derfor ikke være bekymret over, om de studerende modtager den vejledning, de har brug for. En anden repræsentant fra kommunerne understøtter denne udtalelse. De studerende kommer ikke ud i noget, der er fuldstændig lagt ned. Vi står i nye vilkår, derfor gør man meget ud af at tale om, hvad man kan gøre for at håndtere det. Ledelsesmæssigt drøftes, hvad der kan lade sig gøre. Udviklingstiltag har pt. trænge kår, men man tager fat på, hvad der kan lade sig gøre, samt håndtering af smittetilfælde.

Fra SL opfordres tillidsrepræsentanterne om hurtigt at melde sig på banen og være ekstra opmærksomme ift. den særlige situation ift. corona – specielt når det gælder studerende. Erfaringen er netop, at de er mere sårbare og derfor skal have mere opmærksomhed.

3. Status ift. covid-19 (v. Jesper Wiese)

De fleste af os har noget mere hjemmearbejde, dvs. vi mødes ikke så meget fysisk på campus. Der er nogle studerende, der trives godt med det, og nogle der ikke gør. Det meste undervisning gennemføres dog fysisk, såfremt det kan lade sig gøre. Det har været en prioritering. Når vi laver fysisk undervisning, er det selvfølgelig med afstandskrav, mundbind og faste hold for at inddæmme smitten. Nogle gange beder vi et helt hold om at blive testet og tage hjem, men vi har pt. ingen smittekæder internt på UC SYD. Siden marts er der registreret ca. 40-45 smittede i alt på hele UC SYD.

Praktikeksamener er foregået online. Vi brugte skype, og det ramte desværre lige i skiftet fra skype til teams, hvilket gav nogle tekniske problemer. Ingen er 100 % glade



for online-eksamenerne, men det, at få praktikvejledere ud på campus, ville netop sende dem i smitterisiko. Derfor valgte vi at omlægge dem. Om det var den rigtige beslutning, vides ikke. Vi har også eksamener i foråret, og i løbet af december drøfter vi, hvordan de skal afvikles.

Indkald foregår online, det gælder også studiebesøg med mindre hvor det undtagelsesvist kan foregå på en anden måde.

Spørgsmål: Ang. overgangen fra Skype til Teams - hvorfor bruger I ikke Zoom?

Svar: Vi bruger Zoom til undervisning. Men der er en antagelse om, at de fleste offentlige systemer er bedre sat op ift. Teams. Også ift. sikkerhed. Generelt handler det om, ikke at skulle introducere alt for meget nyt og for mange forskellige systemer.

4. Nyt fra EVU-området (v. Lone Houmann Holst og Anja Hassig Lyberth Anderskov)

I foråret har man hos EVU arbejdet på projekt (PD) Pædagogernes Forandringsrejse. Der er planlagt to hold (2 x 25) i februar på forløbet Leg, kreativitet og læring. Holdene er ved at være fyldt op. Lego fonden følger med på sidelinjen ift. følgeforskning. Der er i alt 200 pædagoger med i forskningen på landsplan. Der er også planlagt et projekt om udsatte børn, men det er pt. udsat til foråret, hvor der er et enkelt hold. Ift. den pædagogiske diplomuddannelse er der kommet en del tilmeldinger pt. Derudover er der for nyligt ansat en docent i barndomspædagogik – læs mere her: [En stærkere stemme til den vigtige og vanskelige barndomspædagogik | UC SYD.](#)

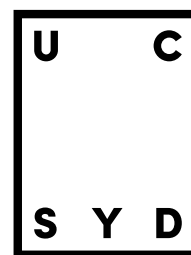
På forrige møde blev der fortalt om Barnets første 1000 dage. Her har EVU gang i noget spændende på tværs af kommuner og institution ift. praksisnærhed. Der laves et fremtidsværksted med 7 kommuner på alle campusser. Tanken er at UC SYDs efteruddannelse løser opgaven sammen med kommunerne (selvom det måske bliver 100 % online). Der skulle have været en stor konference i Aarhus og København, den blev aflyst grundet corona, men i stedet er der lagt link ud med oplæg, der er optaget – dvs. en digital konference. Linket kan frit deles, og især oplægget om fortællinger for den pædagogiske praksis kan anbefales.

Hos EVU får man fra de studerende tilbagemeldinger på, at man er nervøse for udprøvning/eksamen – også selvom de generelt klarer sig godt. Man prøver derfor at have mere fokus på dette aspekt og finde måder at afhjælpe nervøsiteten på.

Ift. SL-området er det en anden medarbejder fra EVU, Lene Theresa Hansen, som sidder inde med mest viden. Derfor bør hun fremadrettet have en invitation. Det er der enighed om i udvalget. Men man ved, at der er en større interesse for det socialpædagogiske område, og der arbejdes konkret på 2 specialpædagogiske moduler, man kan vælge på akademiuddannelsen (tiltænkt dagplejeområdet). Derudover er der fokus på tidlig indsats ift. børn i udsatte positioner.

5. Strategi 2025 – orientering (v. Jesper Wiese)

Det er bestyrelsen, der laver strategien, og vi er nu i en proces, hvor ledere og medarbejdere inddrages. I uddannelsesudvalget er det væsentligt at tale om de områder, der griber ind i uddannelsen.



- Ambitiøse studie- og læringsmiljøer
- Stærkt videngrundlag
- Tydelig professionshøjskole i regionen

Ambitiøse studie- og læringsmiljøer:

Det handler bl.a. om sammenhængen mellem praktikkerne og undervisningen. Det er koden, vi skal knække. I KKR er der nikket til at arbejde med en fælles evalueringsform – og det bliver sandsynligvis i den form, vi kan arbejde videre med et sammenhængende ambitiøst læringsmiljø.

Stærkt videngrundlag:

UC SYD har indført en grundmodel for videnintegration. I den forbindelse etableres videnmiljøer, og helt konkret drøftes f.eks. hvilke tekster der bruges i undervisningen. Men det er kun en del af videngrundlaget. Det handler også om, hvordan praksisviden kan få en større status.

Tydelig professionshøjskole:

Det handler om at stå på mål for det, vi kan. Dannende undervisning, hvor vi diskuterer, og de studerende udvikler sig. Vi har profession foran højskole – derfor fokus på den profession, vi uddanner til og i. Dvs. vi vil forfølge det at bedrive god undervisning. Holde fokus på professionen i centrum.

Dette punkt omhandler også rekruttering. Vi skal levere flere pædagoger, hvis der skal være nok på arbejdspladserne, men der er samtidigt færre unge.

Foruden de tre ovenstående punkter, involverer strategidrøftelserne også FN's verdensmål mere generelt - herunder bæredygtighed, lighed i uddannelserne og diversitet. Vi drøfter emnerne ud fra et udkast, som bestyrelsen og rektoratet har udarbejdet (oplæggene medsendes som bilag til referatet). Processen fortsætter fra januar til marts. I starten af marts har bestyrelsen færdiggjort 2. udkast, i juni skal strategien være endelig besluttet, og i september indgås den strategiske rammekontrakt.

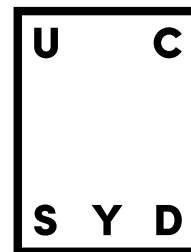
Ved forårsmødet tages Strategi 2025 op igen i uddannelsesudvalget. Forhåbentlig kan næste møde i foråret holdes fysisk.

Kommentarer:

Ift. rammekontrakterne – der har tidligere været stram styring fra ministeriets side, men det ser ud som om, det oplæg der kommer denne gang, har større rummelighed ift. lokalt præg.

Der er især mange diskussioner ift. praksisfeltet – det giver netop en opgave til dette udvalg, som vi skal sætte fokus på i 2021.

Bestyrelsen drøftede konkret ift. EVU, at der er et stort ønske fra praksisfeltet om flere korte kurser. Her markerer EVU-repræsentanten, at dette ønske om kortere kursere og mere fleksibilitet – det er noget de allerede har fokus på. Men det handler også om at bevare muligheden for at kunne bygge op til en diplomuddannelse og bevare ECTS point.



Spørgsmål: Der er fokus på professionen – men tænker man det tværprofessionelle ind i dette?

Svar: Der er ikke noget, der peger på mindre tværprofessionalitet. Af bekendtgørelser fremgår, at det er en del af at være en moderne velfærdsprofession. Dagtilbudsområdet er imidlertid et sted, hvor man har mindre fokus på det tværprofessionelle. Men vi har hos UC SYD et velfungerende TPE, som efter corona kan fortsætte. Dertil kommer projekt Barnets første 1000 dage, hvor der også tænkes tværprofessionelt.

6. Hvad kan de studerende få ud af at deltage i uddannelsesudvalget? Fælles drøftelse

- Der arbejdes på at finde erstatninger for de studenterrepræsentanter, der ikke længere er aktive i udvalget.

Hvordan sikrer vi, at de studerende bliver en integreret og aktiv del af udvalget?

Hvad kan vi sige til studerende, der overvejer, at udvalget kan være interessant at deltage i?

Via evalueringer er vi bevidste om, at studerende er fokuserede på, hvad der er i det for dem. Mange melder f.eks. tilbage, at evalueringen i slutningen af et forløb ikke motiverer dem, eftersom man ikke ændrer noget, der påvirker dem selv. Dertil kommer, at man som studerende skal være meget organisationstænkende eller politisk tænkende for at den dagsorden vi f.eks. har i dag er relevant for dem. Men vi vil gerne have dem med i udvalget, for det er vigtigt med de studerendes input - de giver nogle vinkler på noget, vi efterspørger. Vi mangler bare "hooket".

Motivationen – what's in it for me?

Det fungerer godt for de studerende, at de ved, de får noget til deres cv. At man får et stykke bevis på, at man har deltaget i udvalgsarbejde, så man kan skille sig ud, når man søger job. Det er kvalificerende og viser engagement.

Studieleder beretter, at de studerende sammen med eksamensbevis modtager et dokument på særlige aktiviteter, men vi er måske ikke gode til at informere om det. Det dokument de studerende modtager er jf. talentbekendtgørelsen. Det kan tages med på næste møde.

Hvordan sikrer vi kontinuerlig deltagelse?

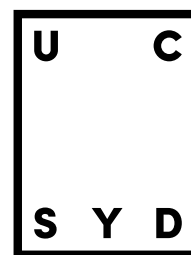
De studerende har tendens til at falde fra ift. udvalgene, f.eks. når de dimitterer, dertil kommer, uddannelsen er bygget op med hyppige skift, hvor de studerende er væk fra uddannelsesstedet, og i den forbindelse ikke prioriterer uddannelsesudvalget.

Det første år er de studerende mest til stede på uddannelsen – man kunne derfor fokusere på studerende i deres første år. Hvis det er 1. års studerende, der deltager i udvalget, vil de også kunne se forandringerne i løbet af deres egen uddannelsestid.

Man kunne som en alternativ tilgang vælge, at der skulle ske udskiftning 1 gang årligt, så studenterrepræsentanten ikke nødvendigvis behøvede forpligte sig på flere år.

Hvordan rekrutterer vi de studerende?

Fagforeningerne vil godt hjælpe ift. at skabe kontakter og informere om uddannelsesudvalg.



Spørgsmålet er, om vi skal rekruttere uafhængigt af de andre organiseringer på UC SYD eller via campusråd. Mht. rekruttering fra campusråd skal man være opmærksomme på, at de er mere geografisk end uddannelsesbetinget. Der sidder dog pædagogstuderende i alle campusråd. Fra Campus Aabenraa nævnes eksempelvis en mulig studenterrepræsentant gennem Camp-Us råd. MEN man skal passe på at drive rovdrift på de få studerende, der er aktive i forvejen. Man skal passe på at centralisere opgaverne på en persons skuldre, selvom der er fordele forbundet med det også. Det er heller ikke nødvendigvis vejen frem, at man som studieleder headhunter de studerende, men at de studerende selv vælger deres repræsentant. Vi kan f.eks. træffe en beslutning om, at de studerende er en fra hvert studiested – og hvor de studerende selv laver udvælgelsen.

Man kunne lade sig inspirere af processen for rekruttering af tutorer – gøre det tydeligt at man kan melde sig frivilligt, så det ikke bare er nogle tilfældige, man prikker på skulderen. Brug så mange kanaler som muligt. Inviter dem fra campusråd, prik på skulderen, lav opslag på itslearning mv.

En alternativ løsning kunne være, at man åbnede op for deltagelse af flere studerende, så det ikke gør så meget, hvis der er frafald. Det kan være med til at sikre større deltagelse, da nogle studerende vil foretrække, at de ikke sidder alene, at de har en medstuderende, de kan læne sig op ad. I den forbindelse er det relevant at kigge nærmere på kommissoriet for udvalget – specifikt ift. om der ifm. de studerende er tale om gæster eller fuldgyltige medlemmer. Der er netop nogle medlemmer, der har særlig beskyttelse.

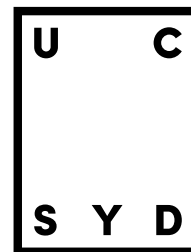
Hvordan sikrer vi dagsordenen er relevant for de studerende? (og hvordan understøttes den studerende?)

Vi kan tilføje et fast punkt på dagsordenen, som de studerende er ansvarlige for – sammen med institutchefen og formanden. At vi dermed er mere bevidste og opmærksomme på de studerende og samtidig understøtter deres deltagelse ved at prioritere en dagsorden med temaer, som de studerende synes er relevante.

Praktisk skal vi også være særligt opmærksomme, hvis der f.eks. er fysisk møde i Aabenraa, og den studerende kommer fra Esbjerg. Her skal vi overveje, hvordan vi kan hjælpe med transporten. Ligeledes ift. planlægning af udvalgs møder, skal man kigge på, hvordan timerne ligger på uddannelsesdage – sikre sig, at studenterrepræsentanten kan deltage uden at gå glip af undervisning.

Dertil kommer, at de studerende, der pt. har været med i udvalget, har været hæmmet af perioderne med praktik (2 x et halvt år). Kommunerne kan måske have indflydelse her, ved at garantere at de studerende kan deltage i udvalgsarbejdet – bidrage til at få vagtplanen til at passe, så repræsentanten fortsat kan deltage som aktivt medlem af udvalget. Man kunne f.eks. støtte studenterrepræsentanten ved at formulere et officielt brev til praktikstedet, eller ved at der i uddannelseskontrakten tages hensyn til de planlagte møder i uddannelsesudvalget. Det vil være med til at skabe kontinuitet. Det understreges dog, at det i høj grad er de studerendes eget mindset, der skal arbejdes med – for når de indgår i praktikforløbet, har de en tilbøjelighed til ikke at prioritere uddannelsesstedet og møde ind på campus. Derfor skal vi også udfordre de studerendes mindset ift. at tænke i helheder. Se skole og praktik som en helhed.

Af ovenstående drøftelse fremstår flere spor:



- Fagforeningerne kan forpligte sig på at have en aktiv rolle i rekruttering/markedsføring af uddannelsesudvalgsarbejde.
- Uddannelsen skal gøre det tydeligt, at der udarbejdes et dokument på særlige aktiviteter, som vedlægges eksamensbeviset.
- Uddannelsen skal rekruttere - få fat i studerende, der allerede er aktive, men pas på med at drive rovdraft.
- Studielederne må gerne være med til at prikke til særlige talenter. Men der opfordres til, at de studerende vælger deres repræsentanter.
- Det skal overvejes, om kommissoriet skal være mere åbent, så der godt må deltage flere studerende fra samme campus
- De studerende skal tænkes med i udarbejdelse af dagsorden (have en aktiv rolle)
- Ift. planlægning af udvalgsmøder skal man kigge på, hvordan timerne ligger på uddannelsesdage – sikre sig, at de kan deltage uden at gå glip af undervisning.

Der stilles afslutningsvist forslag om, at studerende kan deltage i ansættelse af undervisere, og dermed få endnu mere indflydelse på noget konkret ift. deres hverdag. Dette skal drøftes med TR.

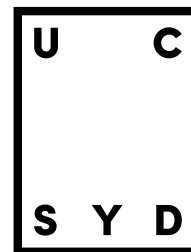
7. Mulighederne for merituddannelse og trainee-forløb, herunder SDUs uddannelse - opfølgning fra sidste møde (v. Jesper Wiese)

Vi har søgt om at ændre på merituddannelsen men ikke fået svar endnu. Det vi søger om er nedsætning af erfaring – fra 5 til 2 år, men at ansøger skal være 25 år. Det er formentlig corona, der skyld i forsinkelserne.

SDU har en bacheloruddannelse, der ikke er en pædagoguddannelse men en ren teoretisk bachelor med mulighed for praktik. Det er en uddannelse i børns sprogtilgængelse, og man kunne sagtens sigte mod at arbejde konsultativt i dagtilbud. Men der er ikke samme bredde i aktiviteter, som der er på pædagoguddannelsen, og man mangler praktikken.

Men kan vi lave en vej ind for dem med bacheloruddannelsen? BUPL oplever mange dispensationsansøgninger på denne specifikke uddannelse. De søger pædagogstillinger og søger derfor dispensation. Fra BUPL gives afslag, så længe der er ledige pædagoger, men den situation varer ikke ved. Kan man lave et uddannelsesforløb m. 4 måneders praktik og 4 måneders supplerende undervisning? Ja, men i så fald vil de skulle modtage elevløn, hvilket næppe er det niveau, de forventer efter en universitetsuddannelse.

De pågældende kan få en akademiker-merit. Her kommer de ind i en hel merituddannelse dvs. 2,5 år. Men det bedste ville være at kigge på en helt konkret case, for meritvurdering. Udfordringen er, at kompetencemålene er så specifikke – derfor vil det at lave en realkompetencevurdering være en løsning, men det, vi mangler, er den konkrete person – den konkrete case. Der er pt. en dialog med kommunerne, ift. medlemmer der gerne vil uddanne sig som pædagoger. BUPL opfordres til at finde en case, der kan tages afsæt i og arbejdes videre med.



SL vil også gerne involveres i processen. Her informeres om, at man i København har søgt om akademikermerit – de to års erfaring, som opbygges, skal tages, mens man er på uddannelsen. Men SLs udgangspunkt er, at de ikke er indstillet på at ændre meritgrundlaget. Det, man kan få merit på, er praktikforløbene. Man ønsker ikke at falde i samme sted som politiuddannelsen, hvor man indførte en 2,5 års uddannelse, fordi der manglede politibetjente. På SLs område er det andre bacheloruddannelser f.eks. en terapeutuddannelse, som giver anledning til at nogle søger dispensation - og SL afviser dem.

I forlængelse af ovenstående drøftelse nævnes arbejdet med trainee-forløb, som der også er opmærksomhed på i rekrutteringsøjemed. Indtil videre foregår dialogen med en kommune ift. bedre muligheder for studiejob (trainee) – et fast praktikforløb, som man har hele vejen gennem sin uddannelse. Uddannelsen på UC SYD har indgået i drøftelser med UCL, om hvorvidt det er den bedste opbygning med skiftevis 2 dage i praktikforløb, 2-3 dage på studiet – eller om der skal være et mere sammenhængende forløb i praktikken (over en længere periode).

8. Fremtidens pædagoguddannelse – status (v. Jesper Wiese)

Den nye bekendtgørelse involverer en større inddragelsesproces ift. sektorens bud på fremtidens pædagoguddannelse. Materialet medsendes referatet. Det ser ud som om, der er større spillerum denne gang, dvs. sektorens egen mening om fremtidens uddannelse vægter højere denne gang. På næste møde kan man følge op status.

9. Eventuelt

Intet til eventuelt