

KOLLEKTIV REFLEKSION OG DISKUSSION

Hvilken metode?

Ledelsen sætter løbende kompetenceudvikling til debat, så der foregår en kontinuerlig kollektiv diskussion af og refleksion over arbejdspladsens behov for kompetenceudvikling.

Hvem kan bruge metoden?

Offentligt ansatte i omsorgssektoren – eksempelvis daginstitutioner, ældresektor, handicapsektor – som arbejder med pædagogisk arbejde i mindre enheder.

Hvordan skal metoden anvendes?

Målet med denne metode er at få de ansatte til at føle ejerskab for det faglige niveau på arbejdspladsen, og ansvar for at der løbende sker en faglig udvikling.

Det kan ledelsen gøre ved at sætte arbejdspladsens faglige udfordringer og behov for videreudvikling på som et fast punkt til personalemøder. At det er et tilbagevendende emne betyder ikke, at det altid diskuteres under de samme former – ofte kan det være en fordel at sætte en tematisk ramme eller at inddele folk i mindre grupper.

Disse diskussioner er med til både at give medarbejderne rum for refleksion over egen faglig praksis, og de er med til, at man som kollektiv får defineret behovene. Samtidig får ledelsen overblik over personalegruppen og fornemmelse af, hvad der er behov for i forhold til efteruddannelse og generel kompetenceudvikling.

Det er essentielt for personalegruppens ejerskab til emnet, at ledelsen er entusiastisk og i det hele taget er positiv over for faglig udvikling. En forudsætning er tilføjede, at medarbejderne har uddannelse på et vist niveau, så de har en faglig tilgang til arbejdet. Samtidig er det påkrævet, at ledelsen har kendskab til mulighederne for at deltage i kurser og efteruddannelsesforløb. Der er ofte ikke mange økonomiske ressourcer til rådighed, så det gælder om at være opmærksom på de gratis tilbud, der ofte udbydes af kommunerne.

En vigtig del af metoden er, at personalegruppen en til to gange årligt har mulighed for at fordybe sig i de pædagogiske diskussioner, hvilket kan ske på såkaldte pædagogiske dage, hvor personalet kan samles uden at skulle varetage deres normale arbejdsopgaver. Samtidig er det vigtigt, at de kollektive diskussioner bliver fulgt op på et individuelt niveau til medarbejderudviklingssamtalerne.

Anbefalinger

Denne metode kan være god til at få fælles forståelse og udgangspunkt for den faglige udvikling på arbejdspladsen. Dette er nødvendigt på arbejdspladser, hvor praktikker ellers risikerer at forblive praktiske og udtalte i en travl hverdag. Formår man således gennem kollektiv refleksion og diskussion at løfte samme pædagogiske praksis ud af hverdagen, kan dette skabe ejerskab hos de enkelte medarbejdere og hos gruppen som helhed til den faglige udvikling på arbejdspladsen.

Hvem har anvendt metoden?

En børnehave i Aalborg.

Hvordan kommer jeg videre?

Du kan kontakte institutionen:

Børnehaven Danalien

Kontaktperson:
Anette Abel
aqab-fb@aalborg.dk
98144727

Læs mere på www.ncfk.dk