

Erfaringsopsamling vedrørende ny organisering af støtte- og ressourcepædagogordningen i Ishøj Kommune

Daginstitutionsledernes perspektiv

Center for Børn og Forebyggelse

Juni 2016

Indhold

| | |
|---|----|
| Indledning..... | 3 |
| Resumé..... | 3 |
| Opstart..... | 4 |
| Fleksibilitet | 5 |
| Kommunikation, kemi og kultur | 6 |
| Tidsforbrug og mødeafholdelse..... | 7 |
| Kompetencer og faglig udvikling | 7 |
| Samarbejde på ledelsesniveau | 8 |
| Daginstitutionernes udbytte af støtte- og ressourcepædagogordningen | 8 |
| Daginstitutionsledernes anbefalinger | 9 |
| Opfølgende aktiviteter | 10 |
| Dialog i ledernetværk | 10 |
| Revidering af samarbejdsaftale | 11 |
| Udviklingsproces i støtte- og ressourcepædagogkorpset..... | 11 |
| Den videre proces..... | 11 |
| Metode | 11 |

Indledning

Den 1. januar 2014 overgik kommunens støttepædagoger fra at være tilknyttet daginstitutionen Peberkværnen til at være "støtte- og ressourcepædagoger", der var organiseret direkte under det daværende PPR Center. Med denne omorganisering ændrede støtte- og ressourcepædagogernes arbejdsopgaver sig, så de gik fra udelukkende at indeholde en støttepædagogfunktion, til at de i to tredjedele af arbejdstiden skulle varetage en ressourcepædagogfunktion. I dag er støtte- og ressourcepædagogordningen organiseret under Center for Børn og Forebyggelse.

Formålet med omorganiseringen var blandt andet, at skabe bedre muligheder for at arbejde med inkluderende grupper og således have fokus på at inkludere børn med særlige behov eller i udsatte positioner. Den nye arbejdsmetode skulle skabe muligheder for, at støtte- og ressourcepædagogerne i højere grad kunne rette fokus på relationerne og konteksten frem for det enkelte individ.

Formålet med omorganiseringen var således, at:

- Understøtte inklusion af børn med særlige behov og i højere grad rette fokus imod relationerne og konteksten frem for det enkelte individ.
- Barnet oplever sig som en værdifuld og naturlig deltager i et socialt fællesskab.
- Barnet har glæde af og oplever sig som en værdifuld og naturlig bidragsyder til de aktiviteter, udfordringer og den læring, som det pædagogiske personale tilrettelægger for børnene.
- Få den bedst mulige effekt af støttepædagogområdets ressourcer.

I forbindelse med omorganiseringen af støtte- og ressourcepædagogkorpset blev det besluttet, at den nye organisering skulle evalueres. Formålet med evalueringen er at understøtte videreudviklingen af korpset inden for de eksisterende rammer. Evalueringens resultater skal desuden behandles politisk i Børne- og Undervisningsudvalget.

Evalueringsprocessen består af to elementer; nærværende erfaringsopsamling, som opsummerer erfaringer og anbefalinger fra daginstitutionslederne vedrørende de første 1½ år med den nye organisering af støtte- og ressourcepædagogkorpsets arbejde; samt en evalueringsrapport, som blandt andet skal belyse de pædagogiske potentialer i støtte- og ressourcepædagogordningen, oplevelsen af arbejdsvilkår og organisering af støtte- og ressourcepædagogordningen blandt de involverede faggrupper (støtte- og ressourcepædagoger, pædagogisk personale i daginstitutionerne, daginstitutionslederne og faglig leder af støtte- og ressourcepædagogkorpset), udviklingen i visiteringer til støtte- og ressourceforløb samt udviklingspotentialer for støtte- og ressourcepædagogordningen.

Nærværende erfaringsopsamling er udarbejdet i august/september 2015. Erfaringsopsamlingen er udarbejdet på baggrund af to fokusgruppeinterview med lederne af Ishøj Kommunes ti daginstitutioner. Erfaringsopsamlingen refererer således udelukkende daginstitutionsledernes erfaringer med og perspektiver på støtte-ressourcepædagogordningen.

Resumé

De to fokusgruppeinterview med Ishøj Kommunes daginstitutionsledere tegner et billede af, at den nye organisering af støtte- og ressourcepædagogerne har haft en positiv effekt på daginstitutionernes arbejde med inklusion og på samarbejdet med de pædagogiske støttefunktioner. Lederne understreger dog

samtidig, at der er et behov for yderligere støtte i daginstitutionerne, og at de på grund af den udvidede inklusionsopgave burde tildeles ekstra ressourcer. Desuden oplever daginstitutionslederne, at flere arbejdsopgaver vedrørende udsatte børn i dag skal varetages af daginstitutionerne sammenlignet med tidligere. Eksempelvis er ansøgninger til støttepædagoger ifølge nogle ledere blevet mere omfangsrige. De fremhæver blandt andet, at de skal være tovholdere på indhentning af udtalelser fra psykologer o.a.

Nedenfor præsenteres de temaer, der har været gennemgående i de to fokusgruppeinterview.

Opstart

I forbindelse med omorganiseringen af støtte- og ressourcepædagogordningen blev hver af de ti daginstitutioner i Ishøj Kommune tildelt en ressourcepædagog, som fremover skulle være fast tilknyttet institutionen. Støtte- og ressourcepædagogkorpset består af syv støtte- og ressourcepædagoger. Det betyder rent praktisk, at flere af støtte- og ressourcepædagogerne er tilknyttet to daginstitutioner i deres ressourcepædagogfunktion og en daginstitution i deres støttefunktion. Gennemsnitligt to tredjedele af støtte- og ressourcepædagogernes arbejdstid bruges på at varetage ressourcepædagogfunktionen, mens en tredjedel af arbejdstiden bruges på at varetage en støttepædagogfunktion i forhold til børn med særlige behov.

Støtte-ressourcepædagogernes arbejde er organiseret således, at støtte- og ressourcepædagogerne så vidt muligt varetager henholdsvis ressourcepædagogfunktionen og støttepædagogfunktionen på forskellige institutioner. Formålet med denne organisering er at sikre, at der ikke over tid sker en sammensmeltning af de to funktioner. Konsekvensen af organiseringen er, at de enkelte støtte- og ressourcepædagoger er tilknyttet to til tre daginstitutioner.

I forbindelse med opstarten af den nye organisering lå der for både støtte- og ressourcepædagogerne og for ledelse og personale i de enkelte daginstitutioner en vigtig og udfordrende opgave i at få etableret et godt samarbejde. Støtte- og ressourcepædagogerne skulle introduceres til institutionens pædagogik og praksis, og institutionerne skulle introduceres til de muligheder, som støtte- og ressourcepædagogernes nye ressourcepædagogfunktion bragte med sig.

I fokusgruppeinterviewene fortæller flere af lederne om udfordringer i forbindelse med opstart af den nye organisering af støtte- og ressourcepædagogkorpset. Det har været en tidskrævende proces at få lært hinanden (og den nye ressourcefunktion) at kende og få etableret et godt samarbejde. Det at daginstitutionen og støtte- og ressourcepædagogerne skulle lære at tale samme sprog, fremhæves også som et vigtigt element i opstarten af den nye organisering.

Af fokusgruppeinterviewene fremgår det, at daginstitutionslederne har forskellige opfattelser af, hvor længe ordningen har været i gang i deres daginstitution. For nogle ledere har opstartsudfordringerne vist sig i forbindelse med den officielle overgang til den nye organisering og har dermed præget arbejdet i 2014. Andre beskriver, at de egentlig først fik tilknyttet en fast ressourcepædagog i foråret 2015, hvilket blandt andet fører til, at de undrer sig over, at ordningen evalueres allerede i efteråret 2015¹.

¹ Hvor denne erfaringsopsamling blev gennemført.

De opstartsudfordringer, som lederne beskriver, sættes blandt andet i forbindelse med det uddannelsesforløb, som alle støtte- og ressourcepadagoger skal igennem, når de bliver ansat i korpset. Alle støtte- og ressourcepadagoger i Ishøj Kommune er forpligtede til at gennemføre et kortere uddannelsesforløb i vejledning på UCC. Det medfører naturligt, at støtte- og ressourcepadagogerne er fraværende i daginstitutionerne på deres uddannelsesdage. Støtte- og ressourcepadagogernes fravær på uddannelsesdage beskrives af nogle af daginstitutionslederne, som noget af det, der har besværliggjort deres opstart i daginstitutionerne. Enkelte ledere udtrykker i den forbindelse et ønske om, at man venter med at tilknytte støtte- og ressourcepadagogerne til daginstitutionerne, til de har afsluttet deres uddannelser.

Daginstitutionslederne argumenterer i fokusgruppeinterviewene for, at de beskrevne udfordringer i forbindelse med opstart og introduktion af en nye støtte- og ressourcepadagoger i daginstitutionerne især kan opleves som en belastning, når der sker skift i tilknyttede ressourcepadagoger. Lederne understreger i den forbindelse, at der skal afsættes tid til introduktion og mødeaktivitet mv., når der kommer en ny støtte- og ressourcepadagog ud i daginstitutionen, og at det derfor er hensigtsmæssigt at der sker så få skift som muligt.

Fleksibilitet

Fleksibilitet beskrives af mange af daginstitutionslederne som et vigtigt element i samarbejdet mellem den enkelte daginstitution og støtte- og ressourcepadagog – både hvad angår den pædagogiske opgavevaretagelse og hvad angår planlægningsmæssige aspekter omkring mødetider osv. En leder beskriver således i positive vendinger en situation, hvor støtte- og ressourcepadagogen tilpassede sit skema til daginstitutionens planer og på den måde var ekstra fleksibel. Der er enighed blandt daginstitutionslederne om, at dette er et ønskescenarie.

Flere af daginstitutionslederne giver i fokusgruppeinterviewene udtryk for, at de kunne ønske sig en højere grad af indflydelse på, hvornår støtte- og ressourcepadagogerne kommer i deres daginstitution. Flere ønsker, at støtte- og ressourcepadagogerne udviser en større grad af fleksibilitet i forhold til deres mødetider i daginstitutionen. Argumentet herfor er, at det vil give mulighed for, at der kan planlægges nye tiltag på baggrund af børnenes behov, frem for at planlægningen sker på baggrund af de praktiske begrænsninger, der ligger i støtte- og ressourcepadagogernes fastlagte mødetider. Det vil ifølge daginstitutionslederne føre til, at barnet i højere grad bliver sat i centrum for støtte- og ressourcepadagogkorpsets arbejde, og vil dermed gavne inklusionsmulighederne.

Hvad angår den pædagogiske opgavevaretagelse er der blandt daginstitutionslederne enighed om, hvad det overordnede formål med den nye ressourcepadagogfunktion er. Der er dog forskel på, hvordan dette formål udmøntes i de enkelte institutioner. Rammerne for støtte- og ressourcepadagogernes arbejde er derfor ikke ens i alle daginstitutionerne. I nogle daginstitutioner indgår ressourcepadagogen til tider i den store børnegruppe, mens en fast pædagog igangsætter en særlig indsats i forhold til et eller flere børn med særlige behov. I andre daginstitutioner er det altid ressourcepadagogen, der er ansvarlig for de særligt tilrettelagte forløb, der sættes i værk for børn med særlige behov. Desuden viser det sig gennem

fokusgruppeinterviewene, at lederne har forskellige opfattelser af, om ressourcepædagogerne kan varetage akutte opgaver. Der forudsættes således en høj grad af fleksibilitet fra støtte- og ressourcepædagogernes side hvad angår deres faglige tilgang til ressourcepædagogfunktionen.

Ifølge nogle af daginstitutionslederne rummer ressourcepædagogfunktionen i sig selv en indbygget fleksibilitet, i og med at den giver mulighed for at igangsætte en tidlig forebyggende indsats. Ressourcepædagogfunktionen har således et forebyggende potentiale i forhold til efterspørgslen efter støttepædagogordninger, idet daginstitutionerne kan igangsætte særligt tilrettelagte forløb for børn i udsatte positioner, som endnu ikke har så alvorlige udfordringer, at der skal tilknyttes en fast støttepædagog.

I forbindelse med støtte- og ressourcepædagogernes varetagelse af støttepædagogfunktionen giver flere af daginstitutionslederne udtryk for, at de oplever, at støtte- og ressourcepædagogerne udviser fleksibilitet. Det forhold at støttepædagogerne bliver i daginstitutionerne, når det barn, de er tilknyttet, ikke er til stede, fremhæves således som et eksempel på en ny og positiv fleksibilitet fra støtte- og ressourcepædagogerne. En leder påpeger endvidere, at støttepædagogens arbejde ofte inkluderer flere børn – med henblik på at styrke inklusionen – og udsagnet bliver bakket op af andre ledere. Daginstitutionsledernes udsagn peger således på, at den nye organisering af støtte- og ressourcepædagogordningen understøtter ambitionen om i højere grad rette fokus imod relationerne og konteksten frem for det enkelte individ.

Kommunikation, kemi og kultur

Det er et grundvilkår i arbejdet som støtte- og ressourcepædagog, at man er tilknyttet flere forskellige arbejdspladser. Daginstitutionslederne udtrykker i fokusgruppeinterviewene forståelse for de udfordringer, som dette grundvilkår medfører.

Selvom opgaven på papiret er den samme for Ishøj Kommunes ti daginstitutioner – at give omsorg og understøtte børns udvikling – kan pædagogisk praksis, samarbejdskultur og kommunikationsformer variere meget fra institution til institution. Der ligger derfor en væsentlig udfordring for støtte- og ressourcepædagogerne i at aflæse og tilpasse sig de forskellige institutioners kultur og praksis.

Dagtilbudslederne giver i fokusgruppeinterviewene udtryk for, at støtte- og ressourcepædagogernes indstilling til institutionen har stor betydning for samarbejdet. Særligt i forbindelse med støtte- og ressourcepædagogens opstart i daginstitutionen forventes det af støtte- og ressourcepædagogerne at de udviser en høj grad af åbenhed, ydmyghed og interesse i at lære institutionens særlige kultur og praksis at kende. Dagtilbudslederne fortæller både om samarbejdsforløb med støtte- og ressourcepædagoger, som har været præget af en "god kemi" og et gnidningsfrit samarbejde og om forløb, hvor det har været mere udfordrende at nå til en gensidig forståelse.

I forbindelse med samarbejdet imellem det faste personale i daginstitutionen og støtte- og ressourcepædagogerne fremhæver dagtilbudslederne vigtigheden af at de to faggrupper taler samme sprog og får opbygget en konstruktiv kommunikationsform. I den forbindelse fremhæves desuden vigtigheden af en opmærksomhed på, at der både er faguddannet og ufaglært personale i den faste personalegruppe.

De forskellige faglige udgangspunkter, som henholdsvis støtte- og ressourcepædagogerne og det faste personale bringer ind i samarbejdet, kan give anledning til udfordringer i samarbejdet. Dagtilbudslederne er imidlertid også opmærksomme på de potentialer, som disse forskelligheder også rummer. Nogle af lederne fortæller således, at de bruger støtte- og ressourcepædagogerne som en ekstra mulig sparringspartner for det faste personale. Der bliver også berettet om en støtte- og ressourcepædagog, der har afprøvet forskellige metoder med en børnegruppe og efterfølgende videreformidlet virkningsfulde pædagogiske tiltag til det faste personale.

Tidsforbrug og mødeafholdelse

Det direkte pædagogiske arbejde med enkelte børn eller grupper af børn samt sparringen med det faste personale om relevante pædagogiske strategier er i hovedtræk det, der udgør støtte- og ressourcepædagogernes kerneopgave. Som i alle andre pædagogiske funktioner knytter der sig dog også krav om dokumentationsarbejde, mødedeltagelse og andre mere administrative opgaver til støtte- og ressourcepædagogfunktionen.

Under fokusgruppeinterviewene argumenterer mange af daginstitutionslederne for, at børnene og den pædagogiske opgave er i centrum for støtte- og ressourcepædagogernes arbejde. De efterspørger i den forbindelse tydelige retningslinjer for, hvad støtte- og ressourcepædagogerne bruger deres tid på, når de er i daginstitutionerne. Lederne foretrækker, at støtte- og ressourcepædagogerne bruger al deres tid i daginstitutionerne på at arbejde direkte relateret til børnene. Det vil sige, at de for eksempel ikke tjekker mail eller udarbejder materiale, mens de er ude i daginstitutionerne. Desuden fremhæver lederne, at der også går tid med transport fra én daginstitution til den næste.

Nogle af daginstitutionslederne giver udtryk for, at det er et positivt tiltag, at der sættes intensivt ind over for en bestemt børnegruppe, og at forløbet drøftes blandt flere implicerede til at starte med på et handleplansmøde. Andre af lederne giver dog udtryk for, at de oplever, at støtte- og ressourcepædagogerne bruger en uforholdsmæssig stor del af deres tid på mødedeltagelse. Flere ledere nævner eksempelvis, at der bruges mange ressourcer på at afholde handleplansmøder forud for særligt tilrettelagte forløb, og én leder nævner, at især de små daginstitution har svært ved at afsætte ressourcer til de møder, der skal afholdes i forbindelse med disse forløb.

Særligt i forbindelse med de særligt tilrettelagte forløb, som er af kortere varighed, bliver der blandt daginstitutionslederne givet udtryk for, at der afholdes mange møder. For eksempel drøfter lederne, om det er nødvendigt at midtvejsevaluere de korte forløb.

Daginstitutionslederne foreslår desuden, at støtte- og ressourcepædagogerne ikke deltager i de konsultative møder. Argumentet herfor er, at der ofte bliver talt om børn, som støtte- og ressourcepædagogen ikke kender, og som de derved har svært ved at udtale sig om.

Kompetencer og faglig udvikling

Som tidligere nævnt medfører det forhold, at henholdsvis det faste personale og støtte- og ressourcepædagogerne har forskellige faglige udgangspunkter og arbejdsvilkår, både udfordringer og muligheder for faglig udvikling. Daginstitutionslederne påpeger, at da støtte- og ressourcepædagogerne,

ligesom det faste personale, har en pædagogfaglig baggrund, kan det medføre udfordringer i samarbejdet imellem de to faggrupper, at støtte- og ressourcepædagogernes arbejdsbeskrivelser og arbejdsbetingelser er forskellige fra det faste personales. Det forhold at støtte- og ressourcepædagogerne er tilknyttet en anden ledelse end det faste personale kan ligeledes have en betydning.

Omvendt giver lederne også udtryk for, at støtte- og ressourcepædagogerne bidrager til udviklingen af det faste personales faglighed via sparring og samarbejde. Det bliver i den forbindelse nævnt i fokusgruppeinterviewene, at det er vigtigt med et løbende fokus på at højne det faste personales pædagogik og kompetencer. Generelt er der blandt lederne en fælles holdning om, at der er sket et stort kvalitetsløft med støttepædagogerne, efter at den nye organisering trådte i kraft.

Daginstitutionslederne giver udtryk for, at de ser frem til, at daginstitutionerne og støtte- og ressourcepædagogerne har fået lært hinanden godt at kende og etableret et tillidsfuldt samarbejde. En udfordring i forhold til støtte- og ressourcepædagogordningen er ifølge daginstitutionslederne, at det ikke altid er klart,

hvordan støtte- og ressourcepædagogen arbejder med de udvalgte indsatsområder. Lederne foreslår i den forbindelse, at ressourcepædagogerne tydeliggør deres indsatser og pædagogiske overvejelser over for det faste personale – for eksempel igennem inddragelse i arbejdet eller ved at notere aktiviteter så personalet kan følge med i udviklingen. Herved styrkes forudsætningerne for, at støtte- og ressourcepædagoger og daginstitutionspersonale får indsigt i og forståelse for hinandens praksis.

Samarbejde på ledelsesniveau

Daginstitutionslederne beskriver et godt og fleksibelt samarbejde med den faglige leder af støtte- og ressourcepædagogkorpset. Der er åbenhed i samarbejdet, og lederne oplever, at det er muligt at drøfte de problematikker, der dukker op i hverdagen. Flere daginstitutionsledere nævner desuden, at det har været positivt, at den faglige leder af støtte- og ressourcepædagogkorpset har deltaget i handleplansmøderne, så alle har været skarpe på indholdet. Det bliver dog nævnt af nogle ledere, at det evt. ikke er nødvendigt mere, da de øvrige deltagere har fået indsigt i, hvad handleplanen skal indeholde.

Hvad angår støtte- og ressourcepædagogernes ledelsesmæssige tilhørsforhold, giver flere af daginstitutionslederne udtryk for en forventning om, at støtte- og ressourcepædagogerne – når de er i daginstitutionen – indgår som en del af den faste personalegruppe, og dermed hører under daginstitutionslederens daglige ledelse.

Daginstitutionernes udbytte af støtte- og ressourcepædagogordningen

Daginstitutionslederne beskriver i fokusgruppeinterviewene mange aspekter af støtte- og ressourcepædagogordningen, som giver et positivt udbytte til daginstitutionernes daglige praksis og faglige udvikling. Flere ledere beretter desuden om ressourcetilførelse, som har haft en positiv indvirkning på enkelte børn eller børnegrupper, og det fremhæves som positivt, at daginstitutionerne til tider har en ekstra ressource, så der kan arbejdes med bestemte problematikker.

En gruppe af daginstitutionslederne giver dog udtryk for, at de godt kunne ønske sig et større udbytte af ressourceforløbene til daginstitutionerne. Nogle fortæller ligefrem, at de oplever, at de investerer mere i ressourceforløbene, end de får ud af dem. Ledernes forskellige oplevelser af udbyttet af ressourcepædagogfunktionen kan formentlig blandt andet forklares med, at de kun har haft en fast ressourcepædagog i et halvt års tid.

Som nævnt er hensigten med denne erfaringsopsamling såvel som den forestående evaluering af støtte- og ressourcepædagogordningen ikke, at der på baggrund af resultaterne herfra skal ske ændringer af de eksisterende rammer for ordningen. Ledelsen i Center for Børn og Forebyggelse er dog åbne for, at resultaterne fra erfaringsopsamlingen og evalueringen - i kombination med de erfaringer der dagligt høstes af støtte- og ressourcepædagogkorpsset - kan danne baggrund for en løbende justering og kvalificering af de pædagogiske indsatser. En sådan justering skal dog ske i et passende tempo. Under det ene fokusgruppeinterview med daginstitutionslederne bliver der i den forbindelse udtrykt forståelse for, at den faglige leder af støtte- og ressourcepædagogerne har behov for at prøve nye tiltag ordentligt af, inden der bliver ændret på procedurer. Der sker dog løbende små ændringer i arbejdsformen, og det forventes, at organisationsformen fortsat skal tilpasses dagligdagen.

Daginstitutionsledernes anbefalinger

Der er udarbejdet en række anbefalinger på baggrund af fokusgruppeinterviewene med daginstitutionslederne. Anbefalingerne er udelukkende udarbejdet på baggrund af de to fokusgruppeinterview.

- Alle daginstitutionsledere ser gerne, at der løbende bliver gennemført evalueringer af støtte- og ressourcepædagogkorpssets organisering.
- Når en ny støtte- og ressourcepædagog tilknyttes et daginstitution skal PPR (CBF)² være opmærksom på, at det koster ressourcer i daginstitutionerne.
- Daginstitutionslederne ser gerne, at de har indflydelse på, hvilket tidsrum ressourcepædagogen kommer i deres daginstitution. Det foreslås bl.a., at støtte- og ressourcepædagogerne tilknyttes daginstitutionerne mere koncentreret end i dag.
- Der skal skabes klarhed blandt daginstitutionslederne om, hvad rammerne for støtte- og ressourcepædagogernes arbejde er. Det kan fx ske gennem erfaringsudveksling.
- Støttepædagogerne skal fortsat inddrage flere børn i arbejdet i daginstitutionerne.
- PPR (CBF) skal være opmærksomme på, at ændringer i støtte- og ressourcepædagogernes arbejdstider har konsekvenser for planlægningen i daginstitutionerne.
- Daginstitutionslederne ønsker, at der skal være klare rammer for støtte- og ressourcepædagogernes tidsforbrug i daginstitutionerne.
- Der er ifølge daginstitutionslederne behov for, at ressourcepædagogerne tydeliggør deres arbejde for det faste personale.
- Daginstitutionslederne anbefaler, at der sikres et højt kompetenceniveau for både støtte- og ressourcepædagogerne og det faste personale på stuerne.

² Erfaringsopsamlingen blev udarbejdet inden, sammenlægningen af det daværende PPR Center og det daværende Familiecenter i ét samlet Center for Børn og Forebyggelse var blevet en realitet.

- Fremtiden for handleplaner og mødeafholdelse i forbindelse med inklusionsforløb kan med fordel drøftes.
- De konsultative møder og herunder ressourcepædagogernes deltagelse heri kan med fordel drøftes.

Opfølgende aktiviteter

Ovenstående erfaringsopsamling blev som nævnt gennemført i august og september 2015. Med henblik på dels at samle op på erfaringsopsamlingens resultater (herunder lederens anbefalinger), og dels at sikre den fortsatte videreudvikling af støtte- og ressourcepædagogordningen, er der efterfølgende blevet gennemført en række tiltag og aktiviteter.

Dialog i ledernetværk

Under de to fokusgruppeinterview formulerede daginstitutionslederne som beskrevet en række anbefalinger vedrørende støtte- og ressourcepædagogordningen. Disse anbefalinger er efterfølgende blevet drøftet på møder i de to daginstitutionsledernetværk med deltagelse af den faglige leder for støtte- og ressourcepædagogerne, centerchefen i Center for Daginstitution og Skole og centerchefen i Center for Børn og Forebyggelse. Møderne fandt sted i februar og maj 2016.

På de to første møder i februar 2016 blev der – særligt i det ene ledernetværk – givet udtryk for frustration over og kritik af organiseringen af ressourcepædagogfunktionen. Hovedpointerne kan genfindes i ovenstående erfaringsopsamling og var således blandt andet, at daginstitutionslederne oplevede, at støtte- og ressourcepædagogerne udviste for lidt fleksibilitet i planlægningen og at der var for mange skemaændringer, hvilket vanskeliggjorde daginstitutionernes planlægning af det pædagogiske arbejde.

På baggrund af daginstitutionsledernes anbefalinger og den efterfølgende dialog i ledernetværkene blev det besluttet at konkretisere og beskrive retningslinjer i samarbejdet mellem daginstitutionerne og støtte- og ressourcepædagogerne. I retningslinjerne beskrives procedurer i forhold til blandt andet skemaændringer, brug af telefon og mail, deltagelse i møder og dialog om støtte- og ressourcepædagogernes organisering og arbejdsindsats.

Retningslinjerne blev udarbejdet som reaktion på de kritiske udsagn fra nogle af daginstitutionslederne og blev indført i en periode på ca. to måneder. Formålet hermed var at afsætte en periode til at undersøge forholdene omkring samarbejdet mellem støtte- og ressourcepædagogerne og daginstitutionerne nærmere. Resultaterne af denne undersøgelsesperiode peger på, at en særlig opmærksomhed på den fælles udfordring med at tilrettelægge arbejdstiden under hensyntagen til både den pædagogiske udvikling og den daglige drift medfører øget dialog imellem de involverede parter, hvilket fremmer gensidig fleksibilitet.

Der har efterfølgende været afholdt et opsamlende møde med det ledernetværk, som gav udtryk for frustration og kritik af ressourcepædagogfunktionen. Som afrunding på drøftelserne på dette møde samt de to ledernetværksmøder i februar 2016 har faglig leder Susanne Wermelin udarbejdet et notat, som opsummerer drøftelser og aftaler vedr. det videre samarbejde imellem støtte- og ressourcepædagogkorpset og daginstitutionerne.

Som det fremgår af ovenstående har drøftelserne i de to ledernetværk i høj grad fokuseret på organisatoriske forhold frem for det pædagogiske indhold i støtte- og ressourcepædagogernes arbejde og samarbejde med det faste personale. Fremadrettet vil der i dialogen imellem faglig leder af støtte- og ressourcepædagogerne og daginstitutionslederne blive sat ekstra fokus på at drøfte de pædagogiske potentialer i støtte- og ressourcepædagogordningen.

Revidering af samarbejdsaftale

Som opfølgning på processen omkring ovenstående er en udvidet samarbejdsaftalen imellem daginstitutionslederne og støtte- og ressourcepædagogkorpset under udarbejdelse. Tilføjelserne vedrører gennemsigtighed i forhold til planlægning af mødeaktivitet, og har til formål at sikre daginstitutionerne bedre muligheder for at planlægge aktiviteter og samarbejde med støtte- og ressourcepædagogerne.

Udviklingsproces i støtte-/ressourcepædagogkorpset

I forbindelse med omorganiseringen af støtte- og ressourcepædagogkorpset har der været behov for at arbejde med at sætte fokus på, hvad støtte- og ressourcepædagogernes særlige faglighed består af. Sideløbende med ovenstående forløb, er der derfor blevet igangsat en udviklingsproces i støtte- og ressourcepædagogkorpset, hvor der er blevet arbejdet med at definere henholdsvis støttepædagog- og ressourcepædagogfunktionen.

Sammenlægningen af det daværende PPR-Center og Familiecenter i et samlet Center for Børn og Forebyggelse har yderligere aktualiseret behovet for definition og tydeliggørelse af den særlige støtte- og ressourcepædagogfaglighed.

Som led i udviklingsprocessen har alle støtte- og ressourcepædagoger gennemført et diplommodul i vejledning på UCC. Derudover har støtte- og ressourcepædagogerne deltaget i interne udviklingsdage med fokus på kerneopgaven som støttepædagog og som ressourcepædagog. Alle støtte- og ressourcepædagoger har desuden bidraget aktivt i arbejdet med at styrke det tværfaglige samarbejde på tværs af faggrupper og funktioner i Center for Børn og Forebyggelse.

Den videre proces

Udover nærværende erfaringsopsamling gennemføres som nævnt en egentlig evaluering af støtte- og ressourcepædagogordningen. Evalueringen forventes at være afsluttet i efteråret 2016.

Metode

I forbindelse med forberedelsen til fokusgruppeinterviewene blev der udvalgt en række fokusområder, som var centrale for støtte- og ressourcepædagogkorpset. Den faglige leder for støtte- og ressourcepædagogkorpset

indgik i arbejdet med at udvælge fokusområder i forbindelse med, at evaluator blev introduceret til støtte- og ressourcepædagogernes arbejdsområde. Fokusområderne var:

- 1) Samarbejde
- 2) Effekt
- 3) Fleksibilitet
- 4) Pædagogisk udvikling i støtte- og ressourcepædagogkorpset
- 5) Kultur i daginstitutionerne

Der er gennemført semistrukturerede kvalitative fokusgruppeinterview for at indsamle empiri til evalueringen. Alle daginstitutionsledere i kommunen er interviewet under to fokusgruppeinterview med fem informanter i hver fokusgruppe. Forud for interviewene er der udarbejdet interviewguides for at komme hele vejen rundt om evalueringens fokusområder.

Fokusgruppeinterview er valgt som metode for empiriindsamling for at fremme de forskellige synspunkter og erfaringer med støtte- og ressourcepædagogkorpset. Evaluator har med afsæt i de udvalgte fokusområder stillet uddybende spørgsmål. Alle informanter blev informeret om de overordnede temaer forud for interviewene. Fokusgruppeinterviewene blev indledt med en kort introduktion til evalueringens formål, præsentation af evaluator, præsentation af informanterne og information om lydoptagelse.