

GODT I GANG MED DEN STYR-
KEDE PÆDAGOGISKE LÆREPLAN

Redskab til forankrings- proces



Her får I inspiration
til fem processer til at
udvikle og forankre nye
perspektiver på jeres
pædagogiske praksis i
tråd med den styrkede
pædagogiske
læreplan



BØRNE- OG
UNDERSVINGSMINISTERIET



DANMARKS
EVALUERINGSINSTITUT

Få nye perspektiver på jeres pædagogiske praksis	3
1. Supervision	5
2. Aktionslæring	6
3. Professionelt læringsnetværk	7
4. Besøgslæring	8
5. Kollegial observation	9
Skema til handling	10

Dette materiale understøtter den styrkede pædagogiske læreplan. Det er et af to grundlæggende redskaber og kan bruges som hjælp til at udvikle og forankre nye perspektiver på praksis. Udgangspunktet kan fx være en faglig udfordring eller et ønske om at udvikle jeres pædagogiske praksis i tråd med læreplanen. Det kan derfor være en god idé at begynde med det andet grundlæggende redskab, *Redskab til selvevaluering*. Det kan bruges til at analysere og evaluere jeres pædagogiske praksis ud fra læreplanen og få øje på, hvor der er brug for udvikling. Der findes også en række tematiske materialer, som du som leder kan vælge at sætte fokus på. I kan finde publikationen *Den styrkede pædagogiske læreplan* og alle andre materialer på www.emu.dk/dagtilbud





Få nye perspektiver på jeres pædagogiske praksis

Ønsker I at indhente og forankre nye perspektiver på en faglig udfordring i jeres praksis? Fem forankringsprocesser kan hjælpe jer til systematisk og løbende at åbne for hinandens og andres blik og ny faglig viden, så I kan udvikle og forankre et stærkt pædagogisk læringsmiljø i tråd med den styrkede pædagogiske læreplan.

Dette redskab præsenterer fem forankringsprocesser, som hver giver jer en ramme til systematisk og løbende at udvikle jeres pædagogiske praksis og forankre den udvikling - det vil sige holde fast i nye indsigter og tiltag.

I jeres samarbejde om børnenes trivsel, læring, udvikling og dannelse er det væsentligt at kunne styrke hinanden professionelt med kollegial feedback og gensidig læring. Ved at bruge de fem forankringsprocesser tilegner I jer ny faglig og praksisbaseret viden og reflekterer i fællesskab over de nye perspektiver i forhold til hvilken betydning det har for jeres praksis.

At udvikle og forankre en solid refleksionskultur bygger på tillid, nysgerrighed og åbenhed og kan samtidig være understøttende for en stærk evalueringskultur. I skal turde undre jer, stille spørgsmål og reflektere over egen praksis, så I løbende justerer og udvikler jeres pædagogiske læringsmiljø ud fra den aktuelle børnegrupperes behov og efterhånden skaber en forankring af den styrkede pædagogiske læreplan. Det er en vedvarende proces, hvor I med mellemrum kan vende tilbage til en eller flere af forankringsprocesserne igen.

Redskabet er målrettet ledere i institutioner og i dagplejen, områdeledere og pædagogiske konsulenter. Det er lederens ansvar at rammesætte arbejdet med det valgte tiltag. Herunder at skabe tillidsfulde rammer og dialog om formål, forventninger, ansvar og opfølgning. Hvis kun dele af personalegruppen indgår i forankringsprocessen, er det lederens opgave at tage stilling til, hvordan den øvrige personalegruppe får gavn af de nye perspektiver og erfaringer. Forvaltningens rolle kan fx være at følge tiltag og netværk på tværs af dagtilbud samt at indgå i en konsulentrolle, fx som sparringspartner eller som proceskonsulent.

Sådan kommer I i gang

Analysér jer frem til, hvilken faglig udfordring eller del af jeres pædagogiske praksis I har brug for at få styrket. Måske har I anvendt *Redskab til selvevaluering*, eller på anden måde fået øje på et behov for at udvikle praksis eller forankre en igangværende udvikling.

Vælg herefter en eller flere af forankringsprocesserne ud fra hvad der er mest relevant for jeres dagtilbud. Du kan som leder overveje følgende spørgsmål:

- Mangler I inspiration udefra, eller har I kompetencer hos jer, der endnu ikke er formidlet ud til alle?
- Skal enkelte blandt personalet, dagplejerne eller hele personalegruppen indgå i forankringsprocessen?
- Kan forvaltningen eller områdeledelsen være en del af udviklingsprocessen i form af at etablere tværgående netværk, indgå som proceskonsulent, supervisor e.l.?
- Hvor meget tid og hvor mange ressourcer har I til rådighed? I kan tilpasse fremgangsmåde og omfang til jeres aktuelle behov og muligheder. Det væsentligste er at rammesætte systematiske og vedvarende refleksioner, hvor faglig viden, erfaringer og perspektiver på praksis bringes i spil.

I tilrettelæggelsen af en forankringsproces kan det være en hjælp at anvende Skema til handling (side 10).



Vær opmærksom på, at jeres udviklingsproces kan ...

... indgå som et planlagt, fast og prioriteret element i organiseringen af jeres arbejde, så det bliver en vedvarende udviklingsproces

... sikre, at praksis bliver inspireret af både faglig viden fra fx læreplansmaterialer (på www.emu/omraade/dagtilbud.dk), forskning, pædagogisk dokumentation og erfaringsbaseret viden fra praksis

... fokusere på det pædagogiske læringsmiljø og dets betydning for både det enkelte barns og børnegruppens trivsel, læring, udvikling og dannelse

... bygge på undren, nysgerrighed og refleksion, der udfordrer deltagernes antagelser om sammenhæng mellem læringsmiljøet og børnenes trivsel, læring, udvikling og dannelse

... resultere i afprøvning af ny eller justeret praksis

... medvirke til at opbygge personalets kapacitet til at skabe vedvarende udvikling af jeres pædagogiske praksis



De fem procesredskaber

Supervisionsforløb

Faglig sparring ud fra den enkelte medarbejders udviklingsbehov.

Aktionslæring

Nye pædagogiske handlinger iværksættes på baggrund af ny faglig viden og løbende analyse af dagtilbuddets udviklingsbehov og handlingernes betydning for det pædagogiske læringsmiljø.

Professionelt læringsnetværk

En form for studiegruppe på tværs af dagtilbud, hvor fx ny forskning/pædagogisk dokumentation fra eget dagtilbud diskuteres med hjælp fra en ekstern netværksleder.

Besøgslæring

Personale fra hver sit dagtilbud bytter arbejdsplads i en afgrænset periode.

Kollegial observation

Observation af kollega – eller blandt kolleger – med særlig kompetence i relation til en faglig udfordring.

Supervision

For jer, der vil udforske nye forståelser og handlemuligheder

HVAD ER SUPERVISION?

Supervision er en række samtaler mellem en medarbejder og en supervisor, der er trænet i at sætte gang i reflekterende processer. Supervision understøtter den individuelle faglige refleksion og udvikling. Supervisionen bygger på, at man sammen er nysgerrig på et konkret element i den styrkede pædagogiske læreplan. Supervisoren stiller spørgsmål, der er med til at udforske og udfordre den superviseredes forståelse af vedkommendes egen pædagogiske praksis i relation til elementet. Den kan foregå én til én, men kan også involvere et reflekterende team (tre-seks kolleger observerer samtalen og giver efterfølgende feedback).

Formålet er, at den superviserede får reflekteret over egen praksis og derved får øje på nye pædagogiske handlemuligheder. Gennem supervision opbygger den superviserede nye forståelser og ser nye handlemuligheder. Supervision giver mulighed for, at flere fra personalegruppen sideløbende kan superviseres om forskellige elementer i den styrkede pædagogiske læreplan.

SÅDAN GØR I DET

1. Der tages stilling til, om supervision skal foregå én til én eller med brug af reflekterende team. Det er vigtigt, at den superviserede er tryk ved situationen.
2. Et supervisionsforløb gennemføres som en række fokuserede og reflekterede samtaler. Ved afslutningen af hver samtale samles der op på den superviseredes nye forståelser og eventuelle behov for ny viden inden den næste samtale.
3. I perioden mellem samtalerne dokumenterer den superviserede sine nye erfaringer, fx i en logbog.
4. Ved næste samtale tages der udgangspunkt i de nye erfaringer, og processen gentages indtil supervisionsforløbets afslutning.

Aktionslæring

For jer, der vil afprøve ny praksis og reflektere i fællesskab

HVAD ER AKTIONSLÆRING?

Aktionslæring handler om at skabe en forbedret pædagogisk praksis på baggrund af ny faglig viden og en hypotese om dagtilbuddets udviklingsbehov. Det er personalegruppen, der indhenter den faglige viden, forfølger en undren over det eksisterende læringsmiljø og afprøver en ny praksis. Som dagplejer kan actionslæring gennemføres, hvis flere med interesse for samme element arrangerer et fælles forløb.

SÅDAN GØR I DET

1. Med udgangspunkt i ny faglig viden og en undren over det eksisterende pædagogiske læringsmiljø brainstormer personalegruppen eller flere dagplejere sammen over, hvilken ny praksis der kan iværksættes for at opnå den ønskede forandring i læringsmiljøet.
2. Personalet beslutter, hvilken ny praksis de vil prøve af, og forskellige nye aktioner sættes i værk.
3. Erfaringerne fra den nye pædagogiske praksis noteres undervejs.
4. Efter et stykke tid udveksler personalegruppen erfaringer med udgangspunkt i noterne. På baggrund af den fælles refleksion justeres praksis, og processen gentages, indtil personalegruppen oplever, at den nye praksis er blevet en fast pædagogisk praksis.



Professionelt læringsnetværk

For jer, der har brug for solid faglig dialog med eksterne kolleger

HVAD ER ET PROFESSIONELT LÆRINGSNETVÆRK?

Et professionelt læringsnetværk er en form for studiegruppe mellem pædagogisk personale fra forskellige dagtilbud og evt. aktører fra relevante organisationer på området. Netværket dannes på baggrund af deltagernes fælles interesse for samme element i den styrkede pædagogiske læreplan.

Læringsnetværket skal ledes af en udefrakommende, fx en konsulent, en underviser på pædagoguddannelsen eller en, der har erfaring med dagtilbud og med læringsledelse. Netværkslederens rolle er at sikre, at alle deltagernes viden og erfaringer kommer i spil, og at have indsigt i relevant forskning og anden viden.

Til hvert møde medbringer deltagerne og netværkslederen ny viden om elementet ud fra forskning, undersøgelser eller dokumentation fra egen praksis, og deltagernes faglige viden og erfaringer kommer i spil i den fælles refleksion.

SÅDAN GØR I DET

1. Sammensæt netværket af seks-otte medarbejdere fra forskellige dagtilbud.
2. Netværkslederen styrer processen på møderne og sørger for at indkalde til møder, for dagsorden og referat samt for, at der er klare aftaler om, hvad der skal foregå mellem møderne.
3. Plan for første møde (ca. tre timers varighed): Deltagerne fortæller om deres motivation for at deltage, og der formuleres et fælles undersøgelsesspørgsmål. Som afslutning på mødet aftales det, hvad deltagerne hver især skal forberede til næste møde. Det kan fx være indsamling af pædagogisk dokumentation fra egen praksis, besøgslæring eller ny faglig viden på området. Det er vigtigt at forventningsafstemme med hensyn til graden af forberedelse til netværksmøderne.
4. På det efterfølgende møde fremlægger deltagerne deres forberedte materiale og reflekterer i fællesskab over de nye input i forhold til undersøgelsesspørgsmålet. Her skal alle have en opmærksomhed på, at det er vigtigt med en tryk dialog, så alle er i stand til at byde ind med input. Ud fra refleksionsrunden skal gruppen igen aftale, hvordan deltagerne skal forberede sig til næste møde.
5. Proceduren gentages frem til det afsluttende møde, hvor det efter refleksionsrunden aftales, hvordan den nye viden og de nye forståelser bliver videreformidlet til kolleger i deltagernes egne dagtilbud og evt. andre dagtilbud.

Besøgslæring

For jer, der vil lade jer inspirere af andre dagtilbud

HVAD ER BESØGSLÆRING?

Besøgslæring handler om, at personale med samme uddannelsesbaggrund for en periode bytter arbejdsplads for at indgå i og blive inspireret af god praksis i et andet dagtilbud. I dagplejen kan udvekslingen foregå som en række besøg i en ny legestue. Udveksling skal foregå over et vist stykke tid, så man kan nå at komme i dybden og få en god fornemmelse af det dagtilbuds- og børnefællesskab, man besøger. Både den besøgende og personalet på besøgsstedet giver hinanden feedback inden for nogle på forhånd aftalte rammer.

SÅDAN GØR I DET

1. Match mellem besøgende og besøgssted skal forberedes, så den besøgende kommer i et dagtilbud, der har en interessant praksis inden for det valgte element i den styrkede pædagogiske læreplan. Vær også opmærksom på hensynet til den børnegruppe, som den besøgende skal indgå i.
2. Der skal aftales tydelige rammer for det gensidige besøg og den efterfølgende feedback. Fx: Hvad er fokus for observationen, skal observatøren forholde sig passivt eller deltagende, over hvor lang tid skal det foregå?
3. Under udvekslingen/besøget noterer både den besøgende og personalet i besøgsdagtilbuddet/-legestuen sig, hvad de får øje på af ny viden og god praksis, og betragtningerne udveksles ved besøgets afslutning. Det kan være en idé at filme sekvenser af den observerede hverdag for at kunne fastholde situationen i de efterfølgende refleksioner.
4. Når den besøgende er tilbage i sit eget dagtilbud, formidles, hvad han/hun har lært, til lederen og personalet i vedkommendes eget dagtilbud, og det vurderes, hvordan det lærte kan realiseres i dagtilbuddet.
5. Som opfølgning gennemføres der et par måneder senere et fælles møde for de personer, der har været udvekslet, samt ledere og personale fra de involverede dagtilbud. På opfølgningsmødet reflekteres der over den læring og de erfaringer, der er gjort både af den enkelte medarbejder og af dagtilbuddet som helhed.

Kollegial observation

For jer, der vil inspireres af eller udvikle jer sammen med en dygtig kollega

HVAD ER KOLLEGIAL OBSERVATION?

Ved at observere en kollegas praksis får man et indblik i, hvordan man kan arbejde med det valgte element i den styrkede pædagogiske læreplan. Kollegial observation kan antage forskellige former. Den kan gennemføres som en observation af en mere erfaren kollega eller som en gensidig observation mellem to kolleger.

Ved gensidig kollegial observation gentages observationen i en periode. Det vil sige fx tre-fem dages observation, en-to ugers pause og så igen tre-fem dages observation osv. I de mellemliggende perioder kan man evt. orientere sig om ny faglig viden om elementet i den styrkede pædagogiske læreplan, så I fastholder fokus og målet om, at der skabes et nyt og stærkere pædagogisk læringsmiljø.

SÅDAN GØR I DET

1. I beslutter først, om det skal være ensidig eller gensidig observation, ud fra det på forhånd valgte element i den styrkede pædagogiske læreplan. Observatøren orienterer sig inden observationen i den nye faglige viden om det valgte element.
2. De involverede kolleger og lederen formulerer en fast ramme for observation og feedback, fx: Hvad er fokus for observationen, skal observatøren forholde sig passivt eller deltagende, over hvor lang tid skal det foregå? Det kan være en idé at filme sekvenser af den observerede hverdag for at kunne fastholde situationen i de efterfølgende refleksioner.
3. Under feedbacken snakker de to kolleger om deres observationer af hinandens praksis på et sagligt grundlag ud fra elementet i den styrkede pædagogiske læreplan. Pointer fra den fælles refleksion noteres i en fælles logbog, så man ved afslutningen af forløbet kan se udviklingen over tid. Pointerne kan være indsigter både fra praksis og fra ny faglig viden. Drøft også oplevelsen under observationen, så rammerne for næste observationsrunde evt. kan ændres.
4. Ved afslutningen af observationsforløbet deles pointerne fra logbogen med de øvrige kolleger og lederen af dagtilbuddet med fokus på, at hele dagtilbuddet får gavn af det.





Skema til handling

Når I tilrettelægger en forankringsproces, kan I udfylde skemaet, så I har en fælles plan

INDHOLD Hvad vil vi arbejde med?	
MÅL Hvad vil vi gerne opnå?	
TILTAG Hvad vil vi gøre for at nå målet?	ANSVARLIG Hvem gør hvad?
TEGN Hvad vil vi se efter for at vurdere, om vi er på vej til at nå målet?	
OPFØLGNING Hvordan og hvornår vil vi vurdere, om vi har nået målet?	ANSVARLIG Hvem gør hvad?

Sådan kan I arbejde med den styrkede pædagogiske læreplan

Den styrkede pædagogiske læreplan følges af en række grundlæggende og tematiske materialer, som den pædagogiske leder kan vælge at bruge, når I dykker ned i praksis. I kan finde alle materialer og mere information på www.emu.dk/dagtilbud

GRUNDLÆGGENDE MATERIALER



Den styrkede pædagogiske læreplan giver indblik i, hvad loven siger om det fælles pædagogiske grundlag og de seks læreplanstemaer.



Redskab til selvevaluering er en ramme til systematisk at analysere jeres praksis inden for centrale områder i den styrkede pædagogiske læreplan.

Redskab til forankringsproces indeholder fem tilgange til, hvordan man kan arbejde med forandring og forankring af et stærkt pædagogisk læringsmiljø.



TEMATISKE MATERIALER

De tematiske materialer dykker ned i viden om et tema og giver inspiration til dialog og konkret handling. Nedenfor ser I de første to temaer. Der offentliggøres løbende nye temaer. I vælger selv, hvilke materialer I vil arbejde med, og i hvilken rækkefølge.

Tema om Evaluerende pædagogisk praksis



Kort om er en grundlæggende indføring i forskning og viden om temaet.



Plakaten kan I hænge op og bruge som udgangspunkt for samtale.



Dialogkort giver jer spørgsmål til refleksion.

Tema om Samspil og relationer i det pædagogiske læringsmiljø



Kort om



Film



I dybden med giver jer dybere indsigt i forskningen bag temaet.



Dialogkort



Inspiration til forløb er jeres guide til et forløb, hvor I arbejder med temaet.



Redskab til forankringsproces

Redskab til forankringsproces giver inspiration til fem tilgange til at indhente, udvikle og forankre nye perspektiver på en faglig udfordring, så jeres praksis bliver udviklet i tråd med den styrkede pædagogiske læreplan.

Redskabet er et af en række materialer, som er udarbejdet af Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) for Børne- og Undervisningsministeriet i forbindelse med realiseringen af den styrkede pædagogisk læreplan.

Få mere information på:

www.emu.dk/dagtilbud