

Refleksiv praksis – indefra og ud

Udviklingsprojekt afholdt i Børnehuset Skatteøen, Rønne

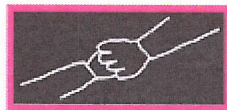
v. leder Janus Node

Evalueret af

konsulent Eva Grützmeier

Finansieret af BUPLs udviklingspulje

B U P L



Fortæl mig – og jeg glemmer

Vis mig – og jeg husker

Inddrag mig – og jeg forstår

- Kinesisk ordsprog

Indholdsfortegnelse

Indledning.....	1
Projektets kontekst.....	1
Formål og fokus.....	1
Rapportens opbygning.....	2
Ledelse af medarbejdernes læringsproces.....	2
Projektets udgangspunkt.....	2
Plan for udviklingsarbejdet.....	4
Temadagene.....	5
Temadag 1 – Arbejdet med det pædagogiske grundlag.....	5
Etablering af en evalueringskultur.....	6
Tilpasning af evalueringsmodellen.....	8
Temadag 2 – arbejdet med det pædagogiske læringsmiljø og samarbejdet med forældrene.....	9
Nulpunktsmåling.....	10
Næste fase af arbejdet med evalueringskulturen.....	10
Temadag 3 – børn i udsatte positioner og sammenhæng til børnehaveklassen.....	12
Det syvende møde i PLF-grupperne.....	14
Temadag 4 og 5 – arbejdet med de seks læreplanstemaer.....	15
Vurderinger af lege- og læringsmiljøet i Skatteøen.....	17
Metode.....	17
Interviews.....	17
Tilrettelæggelse af interviews.....	17
Om medarbejdernes observationer og refleksioner marts 2020.....	18
Skift i observationer og refleksioner marts 2021.....	19
Inspiration fra PLF-møderne marts 2020.....	21
Skift i marts 2021.....	22
Konklusion af interviews.....	24
Spørgeskemaundersøgelse.....	25
Tilrettelæggelse af undersøgelsen.....	25
Resultater af spørgeskemaundersøgelsen.....	26
Vurdering af resultater.....	27
Afsluttende konklusion ud fra vurderingerne.....	29
Lederens konklusioner vedr. projektets samlede forløb.....	30
Fælles pædagogisk tilgang hos medarbejderne.....	30
Udvikling af en evalueringskultur.....	31
Tid som afgørende faktor for at skabe kvalitet i det pædagogiske arbejde.....	32
Implementering af den nye pædagogiske læreplan og evalueringskulturen.....	33
Perspektivering.....	34

Bilag

- 1) Plan for udviklingsforløb
- 2) Eksempel på program for temadag
- 3) Evalueringsmodel
- 4) Spørgeguide
- 5) Skema og struktur for arbejdsproces, PLF-grupper
- 6) Medarbejdervurderinger, marts 2020 og marts 2021
- 7) Metodeplan, pædagogisk udfordring

Litteratur

Evaluering af læreplaner

EVA / BSM 2018 M. Nyvang / Hostrup

Barndom og pædagogisk kvalitet i dagtilbud

Torben Næsby

Film: Styrket forældresamarbejde

EVA 2019

Måling af læringsmiljøkvalitet, en guide

EVA 2016

Den styrkede læreplan – rammer og indhold

EVA / Børne- og Socialministeriet 2019

Læreplansskabelon

Eva / Børne- og Socialministeriet 2019

De 6 faghæfter

Krop, sanser og bevægelse

Kommunikation og sprog

Alsidig personlig udvikling

Kultur, æstetik og fællesskab

Natur, udeliv og science

Social udvikling

EVA / Børne- og Undervisningsministeriet 2020

Indledning

Projektets kontekst

Børnehuset Skatteøen er et integreret dagtilbud, organiseret under Bornholms Regionskommunes Center for Børn og Familie. Huset er centralt beliggende i Rønne med 24 vuggestuepladser og 46 børnehavepladser. De to afdelinger er fysisk placeret tæt på hinanden. Børnehuset har 15 fastansatte medarbejdere, og definerer sig selv som en udeinstitution. I lighed med andre kommuner har de økonomiske vilkår i en årrække udfordret mulighederne for at forny den pædagogiske praksis på dagtilbudsområdet. Husets medarbejdere oplevede at der manglede tid til at arbejde fokuseret med pædagogiske mål og udvikling af praksis med henblik på at bidrage til øget trivsel, udvikling, læring og dannelse hos børnene.

I juni 2018 besluttede BUPL sig for at bevillige 100.000 kr. til Skatteøens udviklingsprojekt "Refleksiv praksis – indefra og ud". Halvdelen af pengene skulle bruges på køb af medarbejdertimer, således at pædagogerne blev aflønnet for den ekstra tid, de brugte på at deltage i udviklingsforløbet, så tid til udvikling ikke skulle "tages fra børnene". Resten af pengene blev brugt til at hyre en projektkonsulent, som stod for at foretage interviews af medarbejderne, målinger af læringsmiljøkvaliteten, sparring med lederen og bidrag til evaluering af projektet. Ansøgningen til BUPL blev indsendt før den endelige udformning af den nye dagtilbudslov og skabeloner til den styrkede læreplan forelå.

På ansøgningstidspunktet havde Center for Børn og Familie besluttet at iværksætte et uddannelsesforløb, der indeholdt 2 diplommoduler for faglige ledere vedrørende organisering og udvikling af læringsmiljøer i dagtilbud, kurser for udvalgte medarbejdere (faglige fyrtårne) samt kurser til pædagoger og pædagogmedhjælpere. Formålet med Skatteøens udviklingsprojekt var at "stille sig ovenpå" de initiativer, som kommunen ønskede at søsætte for at rette et fornyet fokus på udvikling af dagtilbudsområdet med udgangspunkt i de styrkede læreplaner, som var på vej.

Formål og fokus

Formålet med projekt "Refleksiv praksis – indefra og ud" var at iværksætte en udviklingsproces i Skatteøen, hvor vi rettede fokus på, hvordan medarbejderne kunne omsætte den nye, styrkede læreplan til den daglige praksis. Desuden var det vores mål at udvikle og implementere en enkelt og praksisnær metode, der ville gøre os i stand til løbende at evaluere det daglige, pædagogiske arbejde, således at vi kunne øge vores bidrag til at styrke børnenes trivsel, udvikling og læring.

For at undersøge om vores evalueringsmetode fik en positiv indvirkning på lege- og læringsmiljøerne i børnehuset, foretog vi i samarbejde med projektkonsulent Eva Grützmeier en kvalitetsmåling i starten af projektforsøget og endnu en sidst i forløbet.

Projektets hovedmål var: "at skabe en fælles pædagogisk tilgang blandt medarbejderne funderet i den styrkede læreplan, og at udvikle en metode til at sikre at medarbejderne til stadighed reflekterer over deres daglige praksis med de definerede læringsmål for øje". (Uddrag af

projektansøgningen). Som en del af projektforsløbet var det desuden vores ønske at dokumentere, at tid er en afgørende faktor for at kunne skabe kvalitet i det pædagogiske arbejde. Det fjerde og sidste formål med projektet var at implementere den nye pædagogiske læreplan og den nyudviklede evalueringskultur i børnehusets samlede planlægning af aktiviteter.

Den langsigtede strategi for projektet er at udvikle børnehuset Skatteøen til at blive en lærende organisation, som bliver i stand til løbende at tilpasse sin kerneydelse til de behov, der til enhver tid er i børnegrupperne.

Rapportens opbygning

Denne rapport har til hensigt at formidle og dokumentere projektets gennemførelse. Dette i håb om at andre kan lade sig inspirere af vores erfaringer med udviklingsforsløbet. Rapporten er bygget op, således at den følger projektets forløb. Hvert afsnit indledes med en beskrivelse af hvad det var, vil ville med de enkelte dele af projektet, og hvilke forståelser, vi havde som udgangspunkt i arbejdsprocesserne. Herefter følger en beskrivelse af hvilke erfaringer vi gjorde os undervejs i forløbet. Rapporten er først og fremmest rettet mod at formidle vores praktiske erfaringer, læring og indsigter.

Andel del af rapporten omhandler evalueringen af medarbejdernes oplevelser og vurderinger af lege- og læringsmiljøet. Her fremlægges resultater og sammenligninger af de to målinger samt uddrag af de tilhørende medarbejderinterviews. Andel del af rapporten giver et databaseret billede på de resultater, som projektet har givet Skatteøen med hensyn til kvaliteten af læringsmiljøerne og udviklingen af medarbejdernes kompetencer.

Rapporten afsluttes med lederens konklusioner vedr. projektets samlede forløb – herunder idéer til, hvad vi kunne have gjort bedre i forløbet, og hvilke tanker lederen har gjort sig i forbindelse med det videre arbejde med implementering af læreplanen i den daglige praksis, og det fortsatte fokus på evalueringskulturen i Skatteøen.

Ledelse af medarbejdernes læringsproces

Projektets udgangspunkt

En af pointerne fra evalueringen af de hidtidige læreplaner var, at *”det er behov for en mere tydelig ramme for arbejdet med pædagogiske læreplaner, som kan understøtte det lokale arbejde med børns trivsel, læring og udvikling. Og at der mange steder ikke bliver systematisk evalueret på det pædagogiske arbejde. Samt at der er mange forskellige forståelser af, hvad læring er, og hvad der ligger i de enkelte læreplanstemaer”* (EVA/BSM 2018 M. Nyvang/Hostrup).

Hertil kom at den nye, styrkede læreplan der var på vej ved projektets begyndelse, varslede et skift i forståelsen af, hvad der skaber kvalitet i det pædagogiske arbejde: at det ikke alene er de planlagte, voksenstyrede pædagogiske aktiviteter i dagtilbud, som skaber trivsel, udvikling og læring hos børnene, men at læring derimod er mangesidet, og at der er læring og udvikling i alle

elementer af børnehushets hverdag. Hermed kom der bl.a. fornyet fokus på betydningen af voksen – barn relationer, børns initiativer, leg, læring i rutinesituationer og børns deltagelsesmuligheder.

På et personalemøde i Skatteøen forud for projektansøgningen, drøftede vi i personalegruppen definitioner af kvalitet i det pædagogiske praksis, og her fik vi en erkendelse af, at op imod halvdelen af kvaliteten i vores arbejde har med relations arbejdet at gøre, og at den andel halvdel har at gøre med organiseringen af læringsmiljøerne. (*"Barndom og pædagogisk kvalitet i dagtilbud"*, Torben Næsby)

Dette understregede hvor vigtigt det var, at vi blev i stand til at arbejde fokuseret med at udvikle den enkelte medarbejders evne til løbende at forstå, evaluere og tilrette sin praksis, og at vi i det kommende arbejde med læreplanerne kunne skabe en sammenhæng mellem de pædagogiske mål for Skatteøen og den enkelte medarbejders daglige praksis i arbejdet med børnene.

Mit udgangspunkt for ledelse af medarbejdernes læringsproces i projektet blev derfor, at alle medarbejdere skulle involveres i at skabe en fælles forståelse for arbejdet med læreplanen og evalueringskulturen – målet var at skabe et fælles "vi", hvor medarbejderne sammen kunne gå på opdagelse i de forskellige dele af den nye læreplan, og fik udviklet en klar ramme for, hvordan vi kunne bruge indsamlet viden om vores praksis til at forbedre kvaliteten af vores arbejde.

Baggrunden for mine overvejelser var, at hvis det skulle lykkedes for os at arbejde os væk fra det hidtidige fokus på aktivitetsmål henimod et nyt, fælles fokus på læringsmål, var processen nødt til at give mulighed for, at medarbejderne undervejs i forløbet kunne åbne deres forståelse af hinandens tilgange til den pædagogiske praksis og diskutere og afklare grundlæggende begreber i lovgivningen og den nye, styrkede læreplan.

Projektets titel: "Refleksiv praksis – indefra og ud" afspejler således mit ledelsesmæssige udgangspunkt for, hvordan Skatteøen kan udvikle sig til en lærende organisation: at medarbejderne er børnehushets vigtigste ressource. De har mange forskellige evner, viden og erfaring. Den grundlæggende antagelse i den ledelsesmæssige tilgang til udviklingsprojektet, var derfor, at vi ved i fællesskab at dele vores mange forskellige perspektiver på opgaveløsningen, ville få et mere helt og nuanceret billede på vores daglige praksis og dens betydning for børnenes udvikling. Derfor var *italesættelsen* af medarbejdernes forskellige forståelser af læreplanstemaerne central for projektet.

I projektansøgningen var udgangspunktet nuanceret således: "I det systemteoretiske perspektiv udspringer den pædagogiske praksis sig i sociale systemer. Hver medarbejder udgør sit eget selv refererende system, hvorfra verden og arbejdet med praksis forstås. Som pædagogiske medarbejdere anvender vi os selv som arbejdsværktøj, og selv et kommer til udtryk i den måde, hvorpå vi indgår i relationer med børn og kollegaer.

Vi danner mening på en måde som hele tiden refererer sig til os selv og det billede, som vi skaber af vores omgivelser. Hvis det skal lykkes os at skabe øget trivsel, udvikling og læring for børnene via arbejdet med læringsmiljøer, bliver kommunikationen mellem medarbejdernes perspektiver og forståelser af opgaveløsningen fundamental.”

Plan for udviklingsarbejdet

Inden projektets start udarbejdede jeg en plan for det samlede udviklingsforløb. Oprindeligt var tanken den, at vi først skulle arbejde med det pædagogiske grundlag og læreplanstemaerne i projektets første fase, og herefter skulle vi arbejde med at udvikle og afprøve en meningsfuld metode til løbende evaluering af den pædagogiske praksis. Til sidst var det tanken at vi skulle indarbejde tænkningen fra arbejdet med læreplanstemaerne og vores evalueringsmodel i den fremtidige planlægning af børnehushets aktiviteter.

Jeg valgte at gå bort fra den tankegang, og besluttede at tilrettelægge planen således, at vi afholdt 5 temadage i perioden oktober 2019 til november 2020. Mellem temadagene planlagde jeg møder i 2 PLF-grupper (PLF = professionelle læringsfællesskaber). PLF-grupperne blev organiseret således at de bestod af medarbejdere fra både vuggestuen og børnehaven. På denne måde kom vi til at arbejde samtidigt med læreplaner og evalueringskultur i én fortløbende proces. (Se plan for udviklingsforløb: bilag 1).

Dette kunne lade sig gøre, da det viste sig, at vi ved projektets begyndelse havde et bedre udgangspunkt for den samlede udviklingsproces, end først antaget. Det uddannelsesforløb og de kurser, som Center for Børn og Familie afviklede, havde givet et godt udgangspunkt for vores lokale udviklingsarbejde i børnehuset. Som leder havde jeg fået ny viden og konkrete værktøjer, som kunne anvendes og uddannelse af faglige fyrtårne, satte os i stand til at vi hurtigere kunne etablere øve baner for udviklingen af evalueringskulturen i huset. Således kom vi i gang med evalueringsarbejdet ca. 2 måneder før, det oprindeligt var planlagt.

Det viste sig at være en stor styrke at have en klar og grundig plan for det samlede forløb. Planen gav retning og overblik over de forskellige tiltag i den samlede proces. Til brug for temadagene anvendte vi Børne- og Undervisningsministeriets inspirationsmateriale og læreplansskabelonen, som var blevet tilgængelig i sin endelige form forud for projekts start. Læreplansskabelonen tilvejebragte en god struktur for bearbejdningen af de enkelte dele af den samlede læreplan. Således arbejde vi på temadag 1 med det pædagogiske grundlag for børnehuset, på temadag 2 var det pædagogiske læringsmiljø og forældresamarbejdet i fokus, temadag 3 omhandlede børn i udsatte positioner og sammenhængen til børnehaveklassen og på temadag 4 og 5 arbejdede vi med læreplanstemaerne. På temadag 1 – 3 var medarbejderne opdelt i blandede grupper, og på de sidste 2 temadage arbejdede vuggestuepersonale og børnehavepersonale hver for sig.

Den oprindelige plan for projektforsløbet blev fulgt i forhold til afholdelse af temadagene, mens tidspunkter for målinger af læringsmiljøkvalitet og enkelte møder i PLG-grupperne måtte justeres undervejs i forløbet.

Temadagene

Forud for alle 5 temadage havde jeg udarbejdet et program for dagens forløb. Den lokale formand for BUPL blev inviteret til at deltage i temadagene, så hun havde mulighed for at få indblik i vores arbejde. (Se eksempel på program: bilag 2). Vi fandt hurtigt frem til et godt koncept for temadagenes forløb, og det sikrede at vi kunne bruge tiden effektivt på møderne.

Inden temamøderne havde hver medarbejder læst den del af inspirationsmaterialet fra ministeriet, som havde relevans for mødets tema. Forud for de første 3 temamøder havde medarbejderne f.eks. læst dele af "den styrkede læreplan – rammer og indhold".

Den første halvanden times tid af hver temadag blev brugt på oplæg og øvelser, som jeg tilrettelagde for medarbejderne. Det gav mulighed for, at vi løbende kunne samle op på vigtig læring, forståelser, begreber og erfaringer, som vi havde gjort os. Samtidig medvirkede det ensartede koncept for temadagene, at vi fik en god fremdrift og sammenhæng i udviklingsprocessen.

Efter oplæg og øvelser fulgte en kort introduktion til det tema, som var på programmet, og som grupperne efterfølgende arbejdede med i ca. 2 timer. Den sidste time af hver temadag blev brugt på at grupperne fremlagde resultatet af deres drøftelser og refleksioner i plenum. Drøftelser og refleksioner var nedskrevet, således at de senere kunne indskrives i læreplanen.

Temadag 1 - Arbejdet med det pædagogiske grundlag

Som nævnt viste evalueringen af de tidligere læreplaner i dagtilbud bl.a. at der var mange forskellige forståelser af, hvad læring er, og hvad der lå i de enkelte læreplanstemaer. Vi oplevede i høj grad at den nye, styrkede læreplan tilvejebragte den tydelige ramme for arbejdet med læreplanerne, som evalueringen havde efterspurgt, og at vores lokale arbejde med i Skatteøen blev understøttet af materialet fra ministeriet.

For os gav det god mening at begynde arbejdet fra midten af læringsblomsten, hvor vi tog aktivt stilling til, hvordan børnesyn, dannelse og børneperspektiv, leg, læring og børnefællesskaber kom til udtryk hos os og blev omsat i hverdagens praksis med børnene.

At begynde med at forholde sig til de ovenstående helt grundlæggende aspekter af det pædagogiske arbejde, bidrog til at medarbejderne fra begyndelsen af udviklingsprojektet fik lejlighed til at sætte ord på deres individuelle holdninger og værdier, som knytter sig til de grundlæggende aspekter af vores profession. Det imødekom vores målsætning om, at medarbejderne i løbet af processen skulle åbne deres individuelle holdninger og forståelser af

opgaveløsning for hinanden, så et begyndende "vi" kunne identificeres. Min rolle i den forbindelse var at stille spørgsmål til medarbejderne, som kunne bidrage til at de blev mere præcise på deres holdninger og argumentation. Jeg oplevede at medarbejderne var engagerede, lyttende og nysgerrige på hinandens værdier og holdninger, og at det var en befrielse for dem at få mulighed for at definere, hvad vi i fællesskab står for som personalegruppe.

En af pointerne fra vores opsamling i plenum på første temadag var, at synliggørelse af, hvad vi står for som børnehus, ville styrke medarbejdernes evne til den senere proces med at begrunde pædagogiske valg i arbejdet med læringsmiljøerne. *"Når du har et fundament at stå på, så bliver alting lettere, og jeg kan meget nemmere forklare forældre og andre, hvad det er vi står for i Skatteøen, og hvorfor vi gør, som vi gør"*, var der en medarbejder, der sagde.

Etablering af en evalueringskultur

En måned efter den første temadag, påbegyndte vi vores arbejde med at etablere en evalueringskultur i børnehuset. I ansøgningen til BUPL havde jeg oprindeligt forestillet mig, at jeg sammen med projektkonsulenten skulle udvælge en metode, som gav mening for medarbejderne, og at medarbejderne i udviklingsforløbet skulle undervises i brugen af den valgte metode, inden den blev bragt i anvendelse.

I løbet af det kommunale uddannelsesforløb havde jeg imidlertid fået mulighed for, at gøre mig overvejelser om, hvordan vi selv kunne udvikle en model til kontinuerlig evaluering af vores pædagogiske praksis. Jeg udarbejdede en model med udgangspunkt i aktionslæringsprincippet, som vi valgte at bruge som øve bane med henblik på at træne medarbejderne evne til at arbejde sammenhængende med observation, analyse, refleksion og intervention i den pædagogiske praksis. (se bilag 3). Målet med brugen af modellen var, at vi skulle blive i stand til tilpasse vores pædagogiske praksis løbende ved at anvende dokumentation fra praksis som afsæt for ny indsigt og forståelse af, hvordan vi kunne løse konkrete udfordringer i dagligdagen.

Der var afsat halvanden time pr. medarbejder til deltagelse i de løbende PLF-gruppe møder. I samråd med de 4 faglige fyrtårne i Skatteøen, sammensatte jeg PLF-grupperne med blandet personale fra vuggestuen og børnehaven. Det valgte vi at gøre ud fra forståelsen af, at vuggestue og børnehaven er to forskellige pædagogiske kontekster, hvis perspektiver hver kan bidrage forskelligt til evalueringskulturens helhed. Desuden ønskede vi at holde fast i et "vi" som integreret institution, så vi kunne undgå at vuggestue og børnehaven udviklede hver deres måde at anvende modellen.

De første tre møder i PLF-grupperne brugte vi på at afprøve modellen og se på, om den virkede efter hensigten. Vi tog forskellige mindre udfordringer fra hverdagen op på møderne, og arbejdede ud fra det samme tema på de tre møder i hver af de to grupper: børns deltagelsesmuligheder i voksenstyrede aktiviteter. Det var "ufarlige" emner, som ikke rettede fokus direkte mod enkelte

eller flere medarbejderes praksis, og de situationer, som blev genstand for analyse, var situationer, hvor medarbejderne var lykkedes med de pædagogiske interventioner.

Det viste sig at være godt, fordi vi hermed fik skabt et trygt dialogisk rum i grupperne, og efterhånden blev det mere naturligt at tale om, hvad vi kunne gøre anderledes i egen praksis for at styrke børnenes udvikling, trivsel, læring og deltagelse, alt imens vi øvede os i at bruge modellen.

Modellen fungerer således, at et tema for evalueringen er valgt inden mødets start, og der er eventuelt læst en kort artikel om temaet, så mødedeltagerne har lidt baggrundsviden om temaet. De faglige fyrtårne er mødeledere og har til opgave at indsamle dokumentation af den daglige praksis. Dokumentationen kan have form af videoklip, billeder, praksisfortællinger, børnetegninger eller børneinterviews.

Vi valgte fra start af at anvende videoklip som udgangspunkt for vores møder, da video har den fordel, at man kan få øje på mange forskellige perspektiver i en pædagogisk situation, man kan stoppe op, spole tilbage, køre filmen igen, langsomt osv. Desuden indeholder video både en billed- og lydside, som man kan forholde sig til. Hertil kom at video hurtigt viste sig at være en god kilde til at få øje på mange forskellige aspekter af en given situation.

I første del af mødet ser mødedeltagerne på det / de videoklip, som viser en situation fra praksis, der omhandler mødets tema. Mens videoen bliver set, noterer mødedeltagerne hver for sig, hvad de får øje på og hæfter sig ved i videoklipet. Herefter går mødedeltagerne over til analysedelen af modellen. Analysen består i at hver medarbejder sætter ord på, hvad det var de fik øje på i videoklipet, hvad skete der konkret? Og hvad var i spil i situationen? Det ene faglige fyrtårn stiller spørgsmål til gruppens deltagere, så de hjælpes til at folde deres observationer ud og noterer stikord fra analysen ned på en tavle. Det andet faglige fyrtårn er tidsholder.

Når alle har bidraget til at italesætte og analysere den filmede situation, fortsætter gruppen med at anvende modellens refleksion del. Her handler det om, at mødedeltagerne ud fra stikordene fra analysen forholder sig til, hvad der kunne være godt at gøre i forhold til det sete. Kunne andre handlinger, end dem, der blev udført af personalet i videoklipet, have givet et andet udbytte for børnene? Hvad gør vi typisk i vores praksis og hvorfor? Hvad skal børnene have ud af aktiviteten? Hvilken viden og erfaring har vi i forhold til det valgte tema, og er der evt. noget, vi gerne vil blive klogere på til næste gang, temaet skal drøftes i gruppen?

I sidste del af modellen får medarbejderne til opgave at forholde sig til, hvilke handlinger, de ønsker at iværksætte i forhold til forbedring af den pædagogiske praksis i forhold til det valgte tema. Hvordan vil vi tilpasse vores praksis med henblik på at forbedre aktiviteten, så børnene får det ud af den, som vi ønsker. Til slut aftales hvad der konkret skal gøres, hvornår og af hvem.

Tilpasning af evalueringsmodellen

Efter at have afprøvet vores model på de 3 første PLF-gruppemøder i november, december 2019 og januar 2020, drøftede jeg vores erfaringer med brug af modellen med projektkonsulent, Eva og de fire faglige fyrtårne. Eva anbefalede bl.a. af vi under brug af modellens handlingsdel ikke nøjedes med at se på, hvad "vi" kunne gøre anderledes i fællesskab, men at deltagerne i grupperne også skulle forholde sig til, hvad observationen, analysen og refleksionen har fået dem til at tænke over i forhold til deres egen, personlige praksis og handlemønstre.

De faglige fyrtårne havde på de tre første måder oplevet, at det kunne være vanskeligt for dem at få medarbejderne til at blive i analyse- og refleksionsfaserne – der var lidt en tendens til at medarbejderne nogle gange sprang direkte til handlingsdelen. De fortalte, at det var en styrke at kunne blive i faserne, da grupperne fik øje på flere perspektiver i de filmede situationer, når det lykkedes.

De var også optaget af, at der skulle være mere fokus på handledelen – da vi ellers kunne risikere, at de gode drøftelser på møderne ikke resulterede i nye pædagogiske handlinger, som det jo ellers var hensigten med evalueringsmodellen. Fyrtårnene ønskede også at kunne blive mere præcise i deres spørgsmål til kollegaerne på møderne, så processen med at folde observationer, analyse og refleksioner ud, blev forbedret. På denne baggrund tilpassede vi derfor vores evalueringsmodel og udarbejdede en kort spørgeguide, som fyrtårnene fremover benyttede som supplement til processen på PLF-gruppemøderne. (Spørgeguide: bilag 4).

Fyrtårnene fortalte også, at det var et stort arbejde at filme, gennemse og redigere det indsamlede videomateriale, og ønskede at de to PLF-grupper på vores personalemøder fremlagde konklusioner fra gruppemøderne til hele personalegruppen. Jeg besluttede derfor, at de faglige fyrtårne fik tildelt en arbejdsdag om måneden (5 – 7 timer) til at forberede møder i PLF-grupperne, og til at fyrtårnene kunne sparre med hinanden, om hvordan rollen som fyrtårn skulle håndteres, og endelig imødekom jeg ønsket om at fremtidige personalemøder skulle indeholde fremlægning af konklusioner fra PLF-grupperne. Dette passede fint med udviklingsprojekts mål om at medarbejderne skulle dele læring og perspektiver på opgaveløsningen med hinanden. Endelig besluttede vi os for kun at benytte videoklip på de kommende møder i PLF-grupperne, da vi anså video som den bedste dokumentation til brug for evalueringerne, og fordi vi havde behov for at kunne træne brugen af video som værktøj.

Under drøftelserne med konsulent Eva Grützmeier og de faglige fyrtårne om brugen af evalueringsmodellen, blev jeg mere bevidst om betydningen af organiseringen af vores evalueringspraksis.

Et vigtigt indspark fra fyrtårnene var, at hvis vi gerne ville have en skarp proces og få mest muligt ud af vores evalueringsmodel, var det en forudsætning at de rigtige ting skete på de rigtige tidspunkter. Fyrtårnene udarbejdede derfor en beskrivelse af den samlede arbejdsproces for PLF-gruppemøderne. (Skema og struktur for arbejdsproces, PLF-grupper: bilag 5).

Temadag 2 – arbejdet med det pædagogiske læringsmiljø og samarbejdet med forældrene

Efter første temadag i oktober 2019 og møder i PLF-grupperne i november, december og januar, afholdt vi i starten af marts 2020 temadag 2 med det pædagogiske læringsmiljø og forældresamarbejdet på programmet. (Det var 14 dage senere, end oprindeligt planlagt).

I mit indledende oplæg til medarbejderne, formidlede jeg erfaringerne fra det hidtidige arbejde med evalueringskulturen til den samlede personalegruppe, og understregede undervejs, at det med at arbejde med en evalueringskultur, blandt andet handler om at være undersøgende på praksis, at blive i stand til at få øje på egne, blinde pletter i sin måde at udføre praksis, og om at blive i stand til at gøre op med egne dårlige vaner i relations arbejdet med børnene.

Efter at have skitseret hvordan det videre forløb i vores udviklingsforløb så ud, blev medarbejderne bedt om at skrive deres eget individuelle børnesyn ned og gemme det i deres arbejdsmapper. Jeg valgte at give medarbejderne denne øvelse, fordi jeg fandt det vigtigt at det fælles børnesyn for Skatteøen, som vi havde formuleret på temadag 1, blev suppleret af et individuelt perspektiv, og for yderligere at øve medarbejderne i at forholde sig aktivt til egne holdninger og værdier.

Efter oplægget gav jeg en introduktion til det efterfølgende gruppearbejde med udgangspunkt i "Den styrkede læreplan – rammer og indhold" (ministeriet). Dette med vægt på lovgivningens intension om fokus på læringsmiljøernes betydning for børnenes udvikling, og hvad dette kunne få af betydning for vores arbejde i børnehuset.

I gruppearbejdet oplevede jeg en begyndende forståelse hos medarbejderne for, hvor mange elementer af læring, der er på spil i dagligdagens praksis, og de formulerede bl.a. vigtige pointer i forhold til betydningen af at være nysgerrige på børnenes perspektiver og følge deres spor, om at give sig tid / evne at blive i øjeblikket, om at organisere børnene i små grupper, og om at være vedholdende i at børnene skal styrkes i at blive selvhjulpne.

Et særligt omdrejningspunkt for medarbejdernes refleksioner var forholdet mellem læringsmiljøernes struktur-, proces- og resultatelementer – og at ved at have øje for sammenhængen mellem elementerne i vores måde at organisere dagligdagen på, havde potentiale for at skabe mere læring og udvikling for børnene.

Dagens andet tema introducerede jeg til medarbejderne ved at vise filmen "Styrket forældresamarbejde" (EVA, marts 2019). I gruppernes arbejde med temaet, kom der bl.a. fokus på betydningen af, at vi øger kommunikationen mellem forældrene og børnehusets medarbejdere. Her mente medarbejderne at vi bør arbejde videre med at åbne os mere overfor forældrenes perspektiver og forståelse af deres opdragelsesmæssige valg, og at vi kan forbedre vores evne til at kommunikere pædagogikken til forældrene – at *"sætte ord på hvorfor vi gør, som vi gør og hvad*

børnene får ud af det". Endelig var der behov for en tydelig forventningsafstemning mellem forældrene og medarbejderne – så samarbejdet mellem hjem og børnehus blev præciseret.

Vi besluttede senere hen at formilde pointerne vedr. forældresamarbejdet til vores forældreråd, og at tage medarbejdernes overvejelser op på et kommende forældremøde i børnehuset.

Nulpunktsmåling

Kort efter den anden temadag i børnehuset var afholdt, foretog Eva Grützmeier den første måling af læringsmiljøkvaliteten. (Nulpunktsmålingen var oprindeligt planlagt til at skulle gennemføres efter temadag 1). Vi havde forinden studeret forskellige værktøjer til målingen, og valget faldt på Rambølls lege- og læringsmiljø vurdering (LLMV). Målinger, resultater og overvejelser i forbindelse hermed bliver grundigt udfoldet senere i rapporten. Formålet med at foretage en måling tidligt i forløbet var, at få et billede af, hvordan medarbejderne opfattede kvaliteten af læringsmiljøerne inden det videre udviklingsforløb blev iværksat. Til sidst i forløbet foretog Eva Grützmeier endnu en måling, og sammenlignede resultaterne fra måling 1 med resultaterne fra måling 2 med henblik på at undersøge, om der var sket en udvikling i positiv retning. Den første måling blev suppleret af observationer i praksis og interviews af medarbejderne.

Næste fase af arbejdet med evalueringskulturen

I marts, april og maj 2020 afholdt vi på ny møder i PLF-grupperne. Som følge af Corona-epidemien, var vi nødt til at reorganisere grupperne, så de ikke længere bestod af blandet personale fra børnehaven og vuggestuen.

I løbet af gruppemøde 4, 5 og 6, oplevede jeg at arbejdet med evalueringskulturen for alvor tog fart. De indarbejdede forbedringer i vores evalueringsmodel, fyrtårnens spørgsmålsguide og det fornyede fokus på nye handlinger i praksis begyndte at virke. Samtidig havde medarbejderne smidt deres forsigtighed i forhold til at filme konkrete medarbejders praksis over bord.

Børnehaven valgte at arbejde med temaet "garderobesituationer" og vuggestuen valgte at se på modtagelsen af børnene om morgenen fra åbning 6.30 til kl. 9.30.

Børnehavens personale filmede igennem længere tid forskellige garderobesituationer. Der blev arbejdet ud fra nysgerrighed på årsagen til, at nogle børn havde svært ved det skift på dagen, hvor børnegrupperne om formiddagen gik fra inde aktiviteter til ude aktiviteter. Det var en udfordring for personalet, at de samme børn var længe om at komme i tøjet i garderoben og stadig ikke formåede at være selvhjulpne. Selvom det var et pædagogisk mål, at styrke børnene i at være selvhjulpne i garderoben, var det endnu ikke lykkedes med alle, og der var en begyndende tendens til at personalet problematiserede børnenes adfærd. Gennem brug af evalueringsmodellen ønskede personalet at undersøge om praksis i garderoben kunne ændres, således at børnene blev bedre støttet i at være selvhjulpne.

Dokumentationen og analysen af garderobesituationerne viste, at skiftet mellem inde- og udeaktiviteterne var kendetegnet af kompleksitet: der var mange børn i garderoben på samme tid, og de voksne havde travlt med at styre tropperne de rigtige steder hen, samtidig med at der skulle ryddes op efter formiddagsmaden, og gøres klar til forskellige ude aktiviteter. Der var meget larm og stor travlhed, og den fornødne ro og tolerance til at støtte børn, som havde brug for hjælp til at tage tøj på, var ikke til stede i tilstrækkelig grad. Personalet fik desuden øje på, at et konkret barn, som havde særligt svært ved garderobesituationen, faktisk gjorde alt, hvad de voksne bad ham om, men at han i garderoben blev forvirret af larmen, og at personalet gav ham forskellige modsatrettede beskeder om, hvad han skulle gøre.

Ved brug af evalueringsmodellens handlingsdel besluttede børnehavens personale derfor at organisere skiftet mellem inde- og udeaktiviteter og garderobesituationen på en anderledes måde, så der blev bedre muligheder for at støtte de børn, som havde brug for det. Der blev lavet klare aftaler for, hvilke voksne der tog sig af oprydningen efter formiddagsmaden, og hvem der tog de enkelte grupper med ud i garderoben, og det blev besluttet, at der ikke skulle være for mange børn i garderoben på samme tid. Samtidig kom der fokus på at give børn, der havde brug for det mere præcise beskeder og opmuntring til selvhjulpenhed i garderoben. Der kom også fokus på ikke at bruge unødigt tid på børn, der godt kunne håndtere garderobesituationen på egen hånd.

Efter de 3 møder i børnehavens PLF-gruppe, som resulterede i de nye handlinger, besluttede børnehaven sig for at bruge næste møde i PLF-gruppen, som var planlagt til afholdelse i september måned, på at undersøge om de nye handlinger havde givet de ønskede resultater, og valgte derfor ikke et nyt tema for mødet i september. Dette var også en nødvendighed, da Corona-epidemien medførte mange nye krav til personalet, der skulle imødekommes.

Vuggestuens PLF-gruppe arbejdede ud fra deres oplevelse af, at modtagelsen af børnene om morgenen i tidsrummet mellem 6.30 og 9.30 ikke imødekom det pædagogiske mål om, at morgenstunden i vuggestuen skulle være præget af den ro, omsorg og nærvær, som børnene havde behov for, for at få en god start på dagen i vuggestuen. Personalet var nysgerrige på, hvad årsagerne hertil var.

De filmede over en periode flere morgensituationer med forskellige medarbejders modtagelse af børnene. Her observerede de, at organiseringen af personalet om morgenen, brug af vuggestuens lokaler og forældrenes indvirkning på læringsmiljøet, var de primære udfordringer i forhold til at målet om at skabe ro, omsorg og nærvær til børnene om morgenen var udfordret.

Under analyserne af morgensituationerne fik personalet fokus på, at de modtog alle børn i vuggestuens fællesrum, og at morgenstunden blev mere og mere urolig og kompleks, efterhånden som flere børn mødte ind. Der skulle bl.a. serveres mad til børnene, vinkes farvel til forældre, tages imod beskeder, sættes aktiviteter i gang, åbnes stuer m.m. og det var lidt tilfældigt, hvornår på morgenen, personalet valgte at tage grupper af børn med ud på stuerne. Desuden kunne

personalet konstatere at nogle forældre ubevidst kom til at forstyrre medarbejderes nærvær til børnene, mens de var i aktiviteter og leg med børnene.

Dette medførte at børnenes engagement og fokus blev forstyrret og deres udbytte af det pædagogiske læringsmiljø blev forringet samt at medarbejderne brugte en del energi på at hente børnene tilbage i legen / aktiviteten. Desuden var nogle af de helt små børn nogle gange kede af det og forvirrede over alle de ting, som skete om morgenen.

Vuggestuens PLF-gruppe besluttede derfor at udarbejde en plan for, hvordan modtagelsen af børnene om morgenen fremover skulle foregå. Planen indebar at personalet organiserede sig anderledes.

Den første medarbejder, der mødte ind om morgenen kl. 6.30 stod for klargøring og servering af morgenmaden samt modtagelse af børn frem til 7.15. Den næste medarbejder mødte lidt tidligere ind og kom 7.15. Medarbejder nr. 1 åbnede herefter en stue op og tog de børn, der var mødt tidligst med sig ind på stuen, så børn og medarbejder havde ro og nærvær til leg og aktiviteter, uden at blive forstyrret af nye børn og deres forældre, som ankom til vuggestuen, mens medarbejder nr. 2 blev i fællesrummet for at tage imod de børn, som ankom efter 7.15.

Klokken 7.30 mødte medarbejder nr. 3 ind i vuggestuen. Denne medarbejder åbnede med det samme stue 2, og tog nogle af de nyankomne børn med sig ind på stuen, så der var få børn tilbage i fællesrummet og medarbejder 2 fik bedre forudsætninger for at tage godt og roligt imod nye børn, som løbende ankom til vuggestuen.

Personalet i vuggestuen kommunikerede til forældrene i vuggestuen, at de havde lavet en ny plan for modtagelse af børnene om morgenen, og begrundede planen med ønsket om en forbedring af læringsmiljøets fokus på ro, omsorg og nærvær til børnene. Forældrene blev bedt om at ikke gå ind i lokaler, som var markeret med en rød hånd, da der i lokalerne foregik aktiviteter, som personalet ønskede skulle være uforstyrrede. I stedet blev forældrene bedt om kun at aflevere deres børn i fællesrummet og om at give eventuelle beskeder til den medarbejder, som modtog børnene i fællesrummet.

Vuggestuens PLF-gruppe arbejde videre med at implementere planen for modtagelse af børnene om morgenen frem til september måned, og valgte – ligesom børnehaven – ikke et nyt tema til næste møde. Dette var ligeledes begrundet i de tilpasninger, som var nødvendige at foretage i forbindelse med Corona-epidemien.

Temadag 3 – børn i udsatte positioner og sammenhæng til børnehaveklassen

I slutningen af august 2020 afholdt vi temadag nr. 3 i Skatteøen med fokus på børn i udsatte positioner og sammenhængen til børnehaveklassen. Vi arbejdede ud fra samme koncept som på de tidligere temadage, og dagen blev således indledt med oplæg fra mig, hvorefter der blev arbejdet med temaerne i grupperne ud fra materialet i læreplansskabelonen.

Dagen afsluttedes med opsamling i plenum. Jeg oplevede at medarbejderne var blevet fortrolige med konceptet for temadagene, og at de var motiverede, velforberejede og fokuserede i gruppearbejdet.

I mit oplæg til medarbejderne tog vi bl.a. et gen kig på udviklingsprojektets hovedidé om at sikre maksimalt medejerskab for det pædagogisk fundament og indholdet af læreplanerne samt på målet om at skabe sammenhæng mellem mål og handlinger. Jeg satte desuden ord på sammenhængen mellem projektets bagvedliggende arbejde med Skatteøens værdier, vision og mission. Herefter gjorde jeg status på hvor langt vi var nået med det samlede projektarbejde, og skitserede, hvordan vi skulle arbejde videre herfra. Jeg understregede at der var en del læsning i vente for medarbejderne, som forberedelse til de kommende to temadage, der hver skulle omhandle tre af læreplanstemaerne.

Jeg delte desuden mine foreløbige tanker med medarbejderne, om hvordan vi efter projektets afslutning kunne arbejde med at implementere læreplanen i vores praksis og om, hvordan vi kunne arbejde videre med evalueringskulturen i børnehuset.

Inden gruppearbejdet var der desuden indlagt en lille øvelse for medarbejderne, som havde til formål at få medarbejderne til at reflektere over, om vi i dagligdagen ser alle børn lige meget, og om hvert barn kan siges at have en primær voksen at støtte sig til? De skulle også forholde sig til balancen mellem voksenplanlægning og fri leg – et emne, der var blevet italesat på den tidligere temadag. Formålet med øvelsen var at få medarbejderne til at overveje egne idéer til, hvordan noget nyt og virkningsfuldt kunne gøres i dagligdagens praksis med børnene.

I denne forbindelse inddrog medarbejderne blandt andet deres erfaringer fra Corona perioden, hvor voksne og børn var organiserede anderledes, end hidtil, og medarbejderne foreslog, at vi på et tidspunkt kunne arbejde videre med at en struktureret analyse af, hvilke relationer de enkelte medarbejdere over tid havde til hvilke børn.

I gruppearbejdet oplevede jeg at vigtige principper for samskabelse af ny praksis udfoldede sig blandt medarbejderne: der var fokus på at vi er i gang med at skabe noget nyt og bedre sammen, og en øget forståelse af, at vi er afhængige af hinandens perspektiver på opgaveløsningen. Medarbejderne udtrykte desuden forståelse for, at der er mulighed for at bruge børnehushets ressourcer på nye måder for at skabe de resultater, vi ønsker i det daglige arbejde med børnene, og det glædede mig at se, at gruppedrøftelserne bar præg af åbenhed og risikovillighed hos medarbejderne.

I gruppearbejdet, der handlede om hvordan vi tilrettelægger læringsmiljøet så det tager højde for og involverer børn i udsatte positioner, formulerede medarbejderne blandt andet pointer, der handlede om at finde ind til zonen for nærmeste udvikling hos det enkelte barn, og bruge forståelsen af barnets udgangspunkt som afsæt for en fokuseret indsats. At organiseringen af børnene i små grupper giver bedre muligheder for at se, forstå og nå omkring alle børn, og at

forældresamarbejdet med ressourcetsvage familier bør styrkes – blandt andet via en tidligere involvering af forældrene i børnehusets samarbejde med tværfaglige samarbejdspartnere.

I gruppearbejdet vedrørende tilrettelæggelsen af læringsmiljøet for de ældste børn med henblik på at skabe sammenhæng til børnehaveklassen, var nogle af konklusionerne fra gruppearbejdet, at vi bedst hjælper børnene ved at arbejde med dannelse over længere tid, således at børnene lærer at være selvhjulpne, vente på tur, at være en god ven, kan være i et større fællesskab, forstår sociale spilleregler m.m. Desuden fandt medarbejderne det vigtigt at arbejde tættere sammen med skolerne om at skabe en bedre, mere tryk og sammenhængende overgang for børnene mellem børnehaven og skolen. Desuden ønskede personalet mulighed for at kunne følge børn i udsatte positioner i den første tid på skolen.

Det syvende møde i PLF-grupperne

I september 2020 afholdt PLF-grupperne deres syvende møde. Børnehaven havde siden sidste PLF-gruppemøde i maj ikke haft mulighed for at arbejde med nye temaer, da organisering af børnehavens arbejde for at imødekomme Corona retningslinjerne, havde ændret vilkårene for at arbejde videre med evalueringskulturen i børnehuset. Det samme var gældende for vuggestuens PLF-gruppe, der dog havde haft lidt nemmere arbejdsbetingelser under Corona epidemien.

For at holde fokus på det fremtidige arbejde med evalueringskulturen i 2021 (Corona til trods), brugte børnehavegruppen mødet i september til at overveje hvilket tema, der skulle arbejdes videre med i PLF-gruppen i det nye år.

Her valgte gruppen at anvende overvejelser fra temamødet i august vedrørende sammenhængen til børnehaveklassen, og at tage overgangen mellem børnehaven og børnehaveklasse op som tema for de videre drøftelser i PLF-gruppen med start i januar 2021. Gruppen var blevet særligt optaget af at undersøge, hvilke konkrete forventninger skolerne havde til børnene ved skolestart, og om skolernes forventninger kunne give anledning til, om arbejdet med læringsmiljøet for de ældste børn i børnehaven, skulle tilpasses.

I lighed med børnehavens PLF-gruppe havde vuggestuegruppen også været udfordret på tid og fokus i forhold til arbejdet med evalueringskulturen. Gruppen kunne dog i oktober konkludere, at den nye struktur for modtagelse af børnene i vuggestuen om morgenen, havde givet betydeligt bedre betingelser for at skabe den omsorg, ro og nærvær, som var målet med de iværksatte handlinger. Vuggestuens PLF-gruppe havde endvidere konkluderet at forældrene bakkede fuldt op om den nye struktur for morgenerne, og kunne se fordelene i det forbedrede læringsmiljø.

Gruppens videre overvejelser gik nu på, hvordan vuggestuens fællesrum kunne indrettes bedre for at tilpasse læringsmiljøet her efter børnenes behov. De ønskede at få indkøbt nye borde og stole til rummet – borde som kunne klappes op på væggen og stole, som let kunne optage mindre plads, således at fællesrummets indretning kunne give muligheder for flere forskellige aktiviteter og

læringsmuligheder. De ønskede også, at der skulle blive plads til, at børnene kunne udfolde sig motorisk i fællesrummet. Vuggestuen fik desuden indrettet fællesrummet på en ny måde og udvalgt materialer til fællesrummet. Nye borde og stole ankom til vuggestuen i begyndelse af 2021. Vuggestuens PLF-gruppe fik desuden forholdt sig til hvilket tema, gruppen skulle arbejde videre med i det nye år, og her faldt valget på at arbejde med overgangen mellem vuggestuen og børnehaven. Dette med henblik på at undersøge, hvordan læringsmiljøet bedre kan støtte børnene i overgangen og på at undersøge, hvordan vi sammen kan arbejde med at skabe mere helhed mellem den pædagogiske indsats i vuggestue og børnehave. (Bemærk at vuggestue og børnehave fysisk er adskilt fra hinanden).

Ud fra mit perspektiv havde jeg været lidt bekymret for, om det afbrudte arbejde med evalueringskulturen (forårsaget af Corona) ville sætte en bremse på medarbejdernes evne til at observere, analysere og reflektere over deres praksis med henblik på at iværksætte nye pædagogiske handlinger, som forbedrede læringsmiljøerne for børnene, men jeg oplevede heldigvis at medarbejderne fortsat var fokuserede i deres tankegang, og at de havde fået evalueringsmetoden inde under huden. Dette kommer særligt til udtryk ved den måde og de begreber, som medarbejderne er begyndt at bruge for at beskrive og definere deres pædagogiske praksis.

Temadag 4 og 5 – arbejdet med de seks læreplanstemaer

Arbejdet med de seks læreplanstemaer foregik på to temamøder, der blev afholdt i oktober og november 2020. På første temamøde arbejdede medarbejderne med de 3 læreplanstemaer: natur, udeliv og science, krop, sanser og bevægelse samt kommunikation og sprog. På det andet temamøde arbejdede vi med læreplanstemaerne: alsidig personlig udvikling, social udvikling samt kommunikation og sprog.

Til begge temamøderne var medarbejderne blevet bedt om at læse de 3 faghæfter fra ministeriet, som knyttede sig til de læreplanstemaer, som vi bearbejdede på møderne. Begge temamøder var tilrettelagt således, at jeg indledte med et oplæg. (I lighed med de tidligere temamøder). Dog var mine oplæg gjort kortere, således at der var bedre tid til at børnehave- og vuggestuepersonalet kunne drøfte læreplanstemaerne. I oplæggene fokuserede jeg på at skitsere, hvad der er kendetegnende for læreplanen, hvad der er det grundlæggende, og hvad planen udgør rammen for.

Jeg understregede bl.a. at læreplanen er et dynamisk dokument, som vi i fremtiden vil komme til at evaluere og tilrette løbende, efterhånden som vi tilegner os nye indsigter og erfaringer i udviklingen af læringsmiljøerne. Desuden var det vigtigt at indholdet af læreplanen gav konkret mening i forhold til den pædagogiske praksis i Skatteøen, og at planen bliver brugt aktivt samt at planen pegede fremad.

På det første temamøde gennemgik jeg desuden det pædagogiske grundlag for Skatteøen, som medarbejderne havde udformet på den første temadag i oktober 2019. Her understregede jeg

sammenhængen mellem børnehushets grundlæggende værdier og det arbejde, der nu stod foran medarbejderne med at forholde sig til, hvordan læringsmiljøet hos os understøtter de to pædagogiske mål for hvert af de enkelte læreplanstemaer. Vi drøftede i denne forbindelse igen, hvordan begrebet ”pædagogiske læringsmiljø” skal forstås.

Som afslutning på mine oplæg gennemgik jeg temadagenes opgaver og metode med udgangspunkt i læreplanskabelonen. Her oplevede jeg at det var en stor fordel, at personalegruppen ikke selv skulle definere de pædagogiske mål for læreplanstemaerne, da disse er givet i lovgivningen, men at vi kunne koncentrere os om at beskrive, hvordan vores pædagogiske læringsmiljø understøttede målene, og hvordan miljøet spillede sammen med de øvrige læreplanstemaer og det pædagogiske grundlag. Tiden var nu inde til, at vi skulle bevæge os videre fra midten til periferien af læringsblomsten.

Efter de indledende oplæg på temadagene arbejde børnehavepersonale og vuggestuepersonale i grupper hver for sig med de enkelte læreplanstemaer. Efter godt tre timers arbejde samledes personalegruppen i plenum og fremlagde hovedpunkter af deres drøftelser for hinanden. Under fremlæggelserne var der mulighed for at stille afklarende spørgsmål til formuleringerne.

I arbejdet med læreplanstemaerne fulgte vi på ny udviklingsprojektets grundlæggende tankegang, om at italesættelsen og delingen af de forskellige medarbejderes perspektiver på læringsmiljøet og opgaveløsningen, ville bidrage til at folde forståelser, intentioner og begreber fra lovgivningen ud – samtidig med at der blev skabt ejerskab til den læreplan, der skal danne rammen om det fremtidige pædagogiske arbejde i Skatteøen. Ved at starte med temaet natur, udeliv og science, fik vi samtidigt gjort vores tanker om, hvad det vil sige at være en udeinstitution skarpere. At sætte ord på hvad vi gør i vores praksis har, efter min opfattelse, tjent mindst tre formål.

For det første er hver enkelt medarbejder blevet mere bevidst om egen faglighed, holdninger, værdier og handlemuligheder – der er undervejs blevet sat ord på megen tavs viden – og for det andet har medarbejderne inspireret og udviklet hinanden gennem italesættelsen og deling af de individuelle holdninger og perspektiver. Og endelig har vi i høj grad lært hinanden bedre at kende som mennesker og fagpersoner. Dette har givet os et godt udgangspunkt for det videre arbejde med at implementere læreplanen og evalueringskulturen i vores daglige praksis alt sammen med henblik på at styrke børnenes udvikling, trivsel og dannelse.

Da de to sidste temadage var afsluttet, havde vi et samlet materiale fra udviklingsprojektets temadage, som dannede grundlag for den senere endelige formulering af Skatteøens pædagogiske fundament og læreplaner.

Som afslutning på projektet foretog projektkonsulent Eva Grützmeier i marts 2020 den anden måling af kvaliteten i Skatteøens læringsmiljøer, og hun udarbejdede følgende anden del af denne rapport, som beskriver målingernes resultater og forskellen mellem resultater fra første og anden måling. Som supplement til målingerne foretog Eva interviews af medarbejderne.

Hensigten hermed var at tilvejebringe et databaseret billede af de resultater, som projektet havde givet Skatteøen med hensyn til kvaliteten af læringsmiljøerne og udviklingen af medarbejdernes indsigter og kompetencer.

Efter andel del af rapporten følger mine ledelsesmæssige konklusioner vedrørende projektets resultater samt en kort evaluering med idéer til, hvad vi kunne have gjort bedre i projektet, og hvilke tanker vi har gjort os vedrørende implementeringen af læreplanerne i den daglige praksis, og endelig tanker om, hvordan vi kan arbejdede videre med evalueringskulturen i Skatteøen.

Vurderinger af lege- og læringsmiljøet i Skatteøen

Metode

Medarbejdernes oplevelser og vurderinger af lege- og læringsmiljø er blevet evalueret gennem interviews og spørgeskemaundersøgelser.

Interviews

Formålet med interviewene er, at undersøge medarbejdernes tilgange til at reflektere over aktuelle, konkrete hændelser og koble dem til inspiration fra PLF-møderne. Det bliver belyst, om medarbejderne hen over et år bruger en mere systematisk tilgang til at reflektere over egen praksis, hvor der kan registreres en inspiration fra anvendelse af den evalueringsmodel, som er blevet brugt ved PLF-møderne. (Se bilag 3)

Tilrettelæggelse af interviews

Medarbejderne blev interviewet i marts 2020 og marts 2021. Der blev udvalgt 2-3 medarbejdere fra henholdsvis børnehavegruppen og vuggestuegruppen. Det blev besluttet at interviewe forskellige medarbejdere i 2020 og 2021, dels fordi det af praktiske årsager ikke lod sig gøre at frigøre præcis de samme personer, dels fordi det ikke var intentionen at skabe en stemning af "overhørelse" og tjek af, om de enkelte medarbejdere kunne "forbedre" deres besvarelser fra år til år.

Interviewspørgsmålene skulle undersøge medarbejdernes tilgang til at reflektere over og eventuelt analysere egen adfærd. Ved analyse forstås her først og fremmest, at medarbejderen er i stand til at betragte en situation som bestående af flere elementer, og at medarbejderen herudfra kan forholde sig til, hvad dette har af betydning eller konsekvens for vedkommende.

Det skulle i bearbejdelsen af besvarelsen ikke belyses, om der var forskel på den analysemæssige kvalitet af besvarelser fra vuggestue- og børnehavemedarbejdere, men undersøges, hvordan medarbejderne generelt forholder sig til spørgsmål, der har analytisk karakter.

Om medarbejdernes observationer og refleksioner marts 2020

I starten af interviewene blev der spurgt ind til observation eller oplevelse af egen handling fra samme dag eller dagen før, og der blev stillet spørgsmål til den refleksion om forståelse eller revidering, som dette gav anledning til:

De første interviews bar præg af, at de interviewede forholdt sig generelt og ikke-analytisk til spørgsmål om observation, forståelse, intervention og evt. revidering af praksis. Det var i interviewene af både vuggestue- og børnehavemedarbejdere forholdsvis vanskeligt at få de interviewede til at uddybe og reflektere nærmere over en beskrivelse, som det f.eks. ses af interview af en medarbejder fra vuggestuen:

R: Vi har jo forskellige roller. Vi åbner kl. 6.30 og fordeler os. Så har vi morgensamling. Jeg ser på børnene og hvad de vil og kan lide. Fx når de vil hen til dørene og se ud til de større børn udenfor eller vil på tur – det ser sådan lidt med at følge deres spor.

Medarbejderen forholder sig beskrivende og ikke observerende til spørgsmål. Hun taler generelt (vi) og ikke personligt (jeg), og forholder sig ikke intentionelt til, hvad hun selv ønsker at opnå eller undersøgende til, hvad det hun ser, gør ved hende.

På spørgsmålet "Hvor ser du dine egne handlinger og interventioner i dette forløb" svarer en anden medarbejder:

K: Vi følger børnene, hvor de er. Vores børn leger i stedet for at vi går i gang sammen (hvordan ser du din egen rolle?) Jeg satte den her bane i gang (med henvisning til en bane i puderummet) og jeg satte A (en ung medarbejder) i gang med spil med børnene. (...) Det er nok mig, der gør det meget. Det er tit mig, der sætter de unge i gang. (Er der noget i handlingen du evt. vil ændre eller revidere?) Jeg kan se på børnenes fordeling og den betydning i forhold til vores ressourcer. Det er vigtigt, hvordan vi sætter børnene sammen.

Medarbejderen forholder sig først generelt til en situation (vi følger..., vores børn ...) og fortæller derefter kort, hvad hun selv gør (sætter en bane i gang). Hun kobler ikke denne handling og sin rolle til en refleksion over, hvad hun vil over for børnene, men går over i en generel beskrivelse af sig selv (det er mig, der tit sætter i gang). På spørgsmålet om der er noget, hun eventuelt vil revidere, forholder hun sig ikke til sin opbygning af banen i puderummet, men reflekterer generelt over fordeling og sammensætning af børnene.

Det kendetegner interviewene i marts 2020, at det er vanskeligt at få medarbejderne til at koble konkrete oplevelser og observationer til refleksion over egen pædagogisk praksis. En tredje medarbejder svarer på spørgsmålet om observation af egne handlinger:

U: Alt foregår impulsivt. Børnene har været glade i dag og dygtige til at sætte sig selv i gang.

På spørgsmål om, hvad hun eventuelt ville revidere, forholder hun sig ikke til sine egne handlinger, eller hvorfor hun ser det som positivt, at børnene sætter sig selv i gang, men reflekterer generelt:

U: Det er spørgsmålet, om vi kunne have haft dansen i et andet rum? (..) Man kunne måske fokusere på en bestemt pige med vanskeligheder.

Ved interviewene i marts 2020 er der en enkelt medarbejder, der beskriver og reflekterer over sine egne handlinger, men på spørgsmålet om personen vil revidere noget, kobler den interviewede ikke egen handling og intention til besvarelsen, men forholder sig principielt til overvejselsen:

B: Jeg har været igangsættende med lege. Der var meget at larm i den anden ende, jeg trak over i gruppen, hvor drengene ikke kunne komme i gang med leg. Jeg var opsøgende overfor børn, som ikke selv gik med i lege, bl.a. E, som løber frem og tilbage. Jeg har forsøgt at fordybe mig i legene med børnene. (Var der noget, du eventuelt ville revidere?) Man kunne have fordelt rollerne blandt de voksne anderledes, eller have opmærksomhed på at nogle børn har svært ved at fokusere.

Skift i observationer og refleksioner marts 2021

Der sker et markant skift i refleksionerne hos de interviewede i marts 2021. Besvarelserne bliver langt mere udfoldede, relaterede til den enkeltes medarbejders oplevelser af det observerede og reflekterende over konsekvens og handlingsmuligheder ud fra den konkrete situation.

Ved et interview gør en medarbejder i vuggestuen sig overvejselser om barnets udfordringer, hvordan hun kan stimulere en bestemt dreng, og hvad det betyder, da et andet barn kommer til:

M - Vi har en dreng (..) Jeg tror vi lavede puslespil. Han er selektiv med sine ord. Han skal lidt op i arousal før han kommer på banen. (Hvad er din rolle?) Jeg tager nogle dyr, og sætter stemmer til og viser ham at de gør noget. Han er sanseudfordret. Den episode slutter, da et andet barn kommer hen. Så trækker han sig. (Hvad tænker du, var der noget du ville revidere?) Jeg var i tvivl om jeg skulle stoppe det andet barn der kom hen, om jeg skulle have stoppet barnet. Hvis det var planlagt, at det var det, jeg skulle (puslespil), så var det nemmere. Sådan nogle stunder opstår tit, hvor man må overveje, gør jeg det her, så sker der det, og gør jeg noget andet, har det også betydning.

Refleksionen går på de valgmuligheder, der ligger i at medarbejderen kan inkludere et nyt barn eller undgå dette. Samtidig er hun bevidst om, at skabe tid til en stund med barnet versus at en leg opstår umiddelbart, og det har betydning for overvejselser om inklusion.

I refleksionen ligger et analyseforløb, der fører medarbejderen fra observation (hvad hun gør) til tolkning (drengen er sanseudfordret og selektiv og trækker sig, da et andet barn kommer), hvad det betyder for hende (jeg var i tvivl) til konklusion (man kan ofte komme i tvivl i situationer, hvor der opstår flere handlemuligheder). Tolkningen består i, at hun forstår drengens trækken sig som

følge af hans forudsætninger. Andre muligheder kunne fx være at der er en dårlig relation til den nytilkomne, eller at han kun er interesseret i legen, når han har pædagogen for sig selv.

Essensen er, at medarbejderen deler en konkret situation op i flere dele og forsøger at udlede sin holdning og reaktionsformer ud fra denne.

En anden medarbejder er optaget af, at kontakt til barnet forudsætter at der er ro og tid:

S - Det er også en pædagogisk situation ved puslebordet. Den stund taler man nok ikke så meget om i vores fag, også toiletræning, tøj af og på. Det er noget vi bruger meget tid på. Og det er ikke altid noget vi sætter så meget tid af til. Det er vigtigt at det ikke bliver en stresset situation, at vi kan tage den tid det tager, have øjenkontakt, få øje på de dyr der er i uroen. Der er kvalitetstid i den stund, som man også kan have opmærksomhed på og sætte tid af til.

I overvejselen kommer medarbejderen igennem analyse af en konkret situation (situation ved puslebordet), som fører til en overvejelse over det sete (det sætter vi ikke altid så meget tid af til), som fører til en begrebsdannelse (vigtigt ikke at blive stresset, have øjenkontakt) som fører til en konklusion og mulig revidering af puslesituationer (man kan have opmærksomhed på at sætte mere tid af til dette).

En tredje medarbejder fortæller om en situation, hvor pædagogerne er gået med børnene ned ved en strand, hvor der også er et å løb:

A: Vi satte os ned og lavede prinsesseslot. (..)Jeg skulle være vagt og se efter, hvem der hoppede på sten. En af pigerne delte roller ud. Jeg sagde ikke så meget. De glemte mig lidt igen. Så blev jeg spurgt om, hvad jeg ville have, jeg ville have kartoffelmad. Så kom de hen og serverede. (..)Jeg holdt øje med de børn, der ikke var med (i prinsesselegen). De løb rundt og hilste på mig. (Hvad ville du evt. revidere?) Vi snakkede lidt om, at måske havde vi sat forventningerne lidt højt med, hvad vi ville med de små. På den yngste og den ældste er der 1,5 års forskel. Hvis jeg skulle lave noget om, skulle det være at tage en af grupperne herhen, enten de yngste eller de ældste. Så skulle en have været hjemme med nogen af dem. Det ville have givet noget mere ro, og så havde det været nemmere for mig at få alle med. Jeg tror egentlig de har en fest, det er nok mere mig, der har den fornemmelse.

Medarbejderen fortæller om, hvad hun gør i en konkret situation (ser efter hvem der hopper, bliver glemt lidt af børnene, holder øje med de, der ikke er med i legen) og er på den måde bevidst om sin egen rolle og funktion. Hun bruger en kollegial overvejelse (vi snakkede om (..) forventningerne...) til at reflektere over den aldersmæssige sammensætning af børnene, og at det kunne være nemmere for hende, hvis det enten er de yngste eller de ældste, der er med på tur. Samtidig reflekterer hun over, at dette mere kan være hendes eget behov end børnenes behov.

En anden medarbejder fortæller fra samme tur ved stranden om en række overvejselser om, hvad børnenes leg kan have af betydning for deres udvikling og læring:

P - Der var også en del tang som de lagde ud, hvor de også lavede en bro, og jeg tænkte at det var en god samarbejdsøvelse. De hentede tang til hinanden, som de gav hinanden. Så så vi også en kran. (..) Man kan se, det ikke er en vindmølle. Jeg kan godt lide at fortælle om, hvordan kranerne fungerer og hvad kranerne kan. Det er med til at børnene får ordforråd. Og mere viden. (..). Da vi kom ind på campingpladsen (ved siden af stranden), sagde jeg: "Se her, her bor uglerne". Så skal man se på jorden for at finde uleglyp. (..) Så finder børnene fugleklatter og også uleglyp, som vi kan kigge på. De havde knogler og musetænder. Dem kunne vi tage med hjem. (Hvilken betydning har det at fortælle om det her?) Børnene får en nysgerrighed på naturen. Hele den tilgang om hvor uglerne bor, det synes jeg er lækkert. Det smitter også af på børnene, at jeg engageret.

Medarbejderen beskriver konkrete hændelser og kobler dem til betydninger og læring, som rækker ud over selve hændelsen. Børnene henter ikke bare tang til hinanden, de træner samarbejde. Medarbejderen ser ikke bare på kraner sammen med børnene, men er bevidst om at dette kan stimulere ordforråd og give ny viden. Medarbejderen finder ikke bare uleglyp sammen med børnene, hun er opmærksom på, at hendes egen interesse og fortælling er med til at give børnene nysgerrighed.

Inspiration fra PLF-møderne marts 2020

I interviewene bliver deltagerne også spurgt om de kan koble deres praksis til inspiration fra PLF-møderne. I marts 2020 var der afholdt 3 PLF-møder og besvarelserne er kortfattede. De bærer præg af generelle overvejelser om pædagogiske intentioner, som ikke bliver koblet til betydning for praksis. To interviewede svarer:

L: Fra møderne har vi snakket om nærværende leg for de voksne. Den voksnes nærvær er vigtigt.

U: Vi prøver at være nærværende med alt, hvad vi laver. (..) Næste gang har vi om selvhjulpenhed. (Legen) er en af børnenes vigtigste veje til at tilegne sig læring.

De to medarbejdere er begge optaget af betydningen af de voksnes nærvær, men inddrager ikke overvejelser om, hvordan de selv har arbejdet med nærvær. Overvejelserne glider over i andre overvejelser vedrørende betydning af selvhjulpenhed og læring gennem leg.

K: Det der med leg, det har vi haft meget fokus på. For mig har vi mere fokus på dem i nuét, det er der, der foregår – at det er mere på børnenes præmisser. Når man er sammen med dem uden at have et bestemt program, får man ro til dialog med børnene.

R: Jeg har tænkt på, hvad det er børnene har brug for at lære. Her er jeg blevet opmærksom på relationer – hvordan børnene søger hinanden. Vi ser, hvordan de leger sammen og hvor de kan være sammen på tværs af hinanden.

To andre medarbejdere fortæller om hver sine temaer: Leg på børnenes præmisser, ro til dialog, børnenes læringsbehov og relationer. Det kendetegner interviewene, at det er svært at få

medarbejderne til at folde deres overvejelser ud og at få dem til at konkretisere, hvordan pædagogiske intentioner bliver koblet til praksis.

Skift i marts 2021

I marts 2021 er besvarelsene langt mere udfoldede. Medarbejderne fortæller med mærkbart engagement i stemmeleje og med detaljer, hvordan de på PLF-møderne har arbejdet med at gå fra intentioner til observationer af konkret praksis i optagelserne til fælles revidering af praksis.

S- Vi manglede noget kvalitetstid i vores morgentid. Der var meget uro. Vi begyndte med videoptagelser af os om morgenen for at se, hvad er det egentlig, der sker. Arbejdskulturen bliver lidt usynlig for forældrene. De ser ikke legestunderne. De kommer ind og fik lige som slugt pædagogens opmærksomhed og fortalte om morgens forløb eller noget andet. Man var aldrig helt til stede, man skulle hele tiden blive afbrudt i den leg og kontakt man havde og tage imod børn. Det blev tydeligt, at forældre godt må komme ind på stuen. Det må de ikke nu, de skal blive i garderoben.

Medarbejderen fortæller om, at der er kommet konkrete observationer af, hvordan uro opstår. I modtagelsen bliver medarbejderen afbrudt i sin kontakt og påbegyndt leg med børnene. Forældrene har ikke øje for, hvad medarbejderen er optaget af. Forældrene tager pædagogens opmærksomhed. Observationerne medfører at modtagelse bliver delt op, så den kun kan foregå i fællesrummet, og at leg bliver trukket væk fra modtagelse af nye børn.

En medarbejder fortæller om, hvordan omlægningen har fået betydning for børnene:

M – Den nye rytme er implementeret. Børnene kommer ikke sådan op og ræse. Vi fik en ny dreng for en måned siden, som vi har haft et særligt øje på, på grund af at han kan være urolig. Og en kollega fortalte at hun så en anden side af ham (efter omlægning af modtagelse). Der gik (hun) ind med ham (efter modtagelse) og lavede noget med legemad. Og det var noget andet. Der kom mere fordybelse. Vi har generelt efter PLF møder fået mere blik for betydning af mindre grupper, både i garderoben, spisestunder, på ture...

Medarbejderen konstaterer her, at et tidligere uroligt barn har fået mere ro ved at medarbejderen trækker sig væk fra modtagelsen og sørger for fordybet leg med barnet. Dette fokus har fået betydning af kontakt og mindre grupper.

En anden medarbejder fortæller om en garderobe situation og revideringen af medarbejderens adfærd:

P - Vi kan pludselig se på optagelsen, at vi ikke har nok ro og opmærksomhed på den enkelte. Vi kan også se, hvordan vi har placeret os. Vi skal ikke sidde på en stol, men ned i øjenhøjde. Vi skal også være vendt mod de børn man skal hjælpe og ikke alle på en gang.

Medarbejderen konkretiserer, hvordan den observerede manglende ro og opmærksomhed giver anledning til ændring i medarbejderens måde at være i kontakt med barnet.

PLF-mødernes arbejde med videooptagelser har gjort indtryk på medarbejderne. En medarbejder fortæller om sine nye oplevelser af sig selv:

M - Jeg er blevet bedre til at se mig selv udefra. Jeg fanger mig selv udefra. Er det der her, jeg gerne vil stå inde for? Jeg er blevet mere bevidst om min egen rolle og praksis. Og mere opmærksom på at holde voksen-barn relationen og ikke bare lukke forældre eller kolleger ind. Holde fokus på de børn, jeg er i gang med.

Medarbejderen fortæller, hvordan hun er blevet mere bevidst om sin rolle og praksis. Hun er gennem optagelserne blevet mere reflekterende overfor, om hun opnår det, hun gerne vil med sit pædagogiske arbejde. En anden medarbejder beskriver tilsvarende:

A - Det har været godt at se sig selv, hvad er det jeg gør. Jeg får øje på det, der ikke var så godt og også det, der var godt og får øje på det, man ikke var klar over.

Optagelserne giver anledning til, at medarbejderne får øje på egne udfordringer og kvaliteter:

P - Vi havde også en kollega, der selv syntes at det havde været en forfærdelig morgen. Hun mente ikke hun havde styr på noget. Men på videoen kunne vi se, at hun var fuldstændig rolig og fungerede godt. Så det var en øjenåbner både for hende og os. Man ser sig selv og det skulle jeg ikke lige have troet (at det fungerer), men det fungerer alligevel.

En medarbejder kommer ind på, hvordan forældrene i vuggestuen blev informeret og hvordan forældre reagerede:

S - Vi havde skrevet ud til forældrene og fortalt hvad vi ville. Vi satte røde hænder på de døre, hvor forældrene ikke skulle gå ind. Det tog forældrene super godt imod. Enkelte udfordringer med at forældre gerne ville have en bestemt pædagog, som mit barn godt kunne lide. Det kunne vi ikke tage hensyn til. Og det gik fint. Og dem der fik de tidlige vagter fik større overskud til resten af dagen og blev ikke så trætte. Børnene fik mere ro. Pædagogen fik også en anden relation til børn, som man normalt ikke har den samme kontakt til.

Medarbejderen fortæller om, at informationen til forældrene er blevet vel modtaget, der er lavet klare instruktioner, bl.a. med røde hænder på dørene og om konsekvenser af struktur, som muliggør at pædagogen kan følge de børn, som man modtager. Tiltag og ændret struktur har givet mere overskud, ro og bedre relations arbejde. Medarbejderen fortæller videre om, at der er sket ændringer i struktur på flere områder, og at det har mærkbar betydning for hendes trivsel:

S - Jeg har haft brug for en struktur for, hvad jeg kunne gøre hvornår. Jeg sørger ellers for, at alle har det lige godt og ser til at alle får lidt opmærksomhed. (Nu har) jeg fået rammesat, hvornår jeg gør hvad og har mere tid til fordybelse. Vi har nu en strukturplan for, hvem der

putter hvilken dag. Før var det mig, der tit endte med at skifte. Nu kommer jeg mere på gulvet. Det har været rart. Jeg kan mærke det på min krop. Jeg er ikke lige så træt. Nu putter jeg ikke hver dag. Der er ikke så meget impulsiv hjælp fra mig (til kollegerne): "Det kan jeg da også godt gøre". Nu ved jeg, hvornår jeg skal gøre det. Jeg er skemalagt.

Struktur for, hvornår og hvem man som pædagog lægger til at sove og skifter ble på, har for hende betydet, at hun nu kan give slip på sine ambitioner om at give alle opmærksomhed. Der er kommet en klar skemalægning også for hendes opgaver, som er så rar for hende, at hun ikke oplever sig så træt som tidligere.

Konklusion af interviews

De første interviews i marts 2020 er kendetegnede af, at det er vanskeligt at få medarbejderne til at koble konkrete oplevelser og observationer til refleksion over egen pædagogiske praksis.

Medarbejderne forholder sig generelt og ikke-analytisk til spørgsmål om observation, forståelse, intervention og evt. revidering. Det var i interviewene af både vuggestue- og børnehavemedarbejdere forholdsvis vanskeligt at få de interviewede til at uddybe og reflektere nærmere over en beskrivelse.

Ved interviewene i marts 2021 sker der et markant skift i refleksionerne. Besvarelserne bliver mere udfoldede og relaterede til den enkeltes medarbejders oplevelser af det observerede. Medarbejderne reflekterer over konsekvens og handlingsmuligheder ud fra konkrete situationer. Medarbejderne er nu i stand til at dele situationer op i flere dele og at udlede holdninger og reaktionsformer ud fra denne. Medarbejderne laver analyser fra det set til refleksioner over ønskede eller ikke-ønskede intentioner til revidering af praksis.

Inspirationen fra PLF-møderne til medarbejdernes refleksionsform er ikke slået klart igennem i marts 2020. De interviewede har opmærksomhed på forskellige pædagogiske intentioner som bl.a. nærvær, kontakt og relation mellem voksen og barn, men evnerne til at sætte ord på, hvordan kobling af intentioner til hvordan praksis kan ses og beskrives, er mangelfulde.

Inspiration og læring fra møderne er tydelig ved interviewene i marts 2021. Besvarelserne er nu mere udfoldede og konkrete. Medarbejderne beskriver observationer fra optagelser på PLF-møder og reflekterer over, hvordan intentioner bliver nået. Det bliver tydeligt, hvordan medarbejderne har arbejdet med skabe mere kontakt og bedre relationer mellem personale og børn gennem revideret struktur og nærværende adfærd overfor børnene. Tiltagene har medført mere ro og trivsel i hverdagen for både børn og personale.

Samtidig med at PLF-møderne har medført revidering af praksis, har møderne også haft betydning for den enkelte medarbejder. De interviewede fortæller om nye forståelser af sig selv og om øget refleksion over, om egne intentioner bliver opnået.

Spørgeskemaundersøgelse

Formålet med spørgeskemaundersøgelsen er at undersøge medarbejdernes vurdering af lege- og læringsmiljøet og herunder vurdere, om og hvilken ændring projekt "Refleksiv praksis" ville få for vurderingerne efter et år.

Tilrettelæggelse af undersøgelsen

Forud for undersøgelsen blev en række forskellige tilgange overvejet, idet der er flere metoder til at dokumentere kvaliteten af lege- og læringsmiljøer (se: måling af læringsmiljøkvalitet, en guide, Danmarks evalueringsinstitut EVA 2016).

Valget faldt på Rambølls Lege- og læringsmiljøvurdering (LLMV)¹, som anvendes bredt i landet af forskellige kommuner. Lege- og læringsmiljøvurdering indeholder en række centrale emner for projekt "Refleksiv praksis", og giver mulighed for en øjeblikkelig data-optælling.

Til brug for undersøgelse indenfor dette projekts rammer er der valgt en række spørgsmål ud fra LLMV. Kriterier for udvælgelse har været *organisering og pædagogisk tilgang* under emnerne *Leg og Læring* samt *Børnefællesskaber*. Desuden er der valgt spørgsmål ud vedrørende emnet *Pædagog-faglige kompetencer*.

Kriterier for de udvalgte spørgsmål er, at de er rettet mod en vurdering af medarbejderens egen praksis (medarbejderen organiserer, planlægger, støtter...) frem for spørgsmål af generel eller ikke projektrelevant karakter, fx vedrørende dagtilbuddet, IT og fysiske rammer. Perspektiver vedrørende medarbejdernes arbejde med læreplaner er behandlet under ovenstående afsnit.

Det var ønsket at tilpasse undersøgelsens design, så medarbejderne kun skulle forholde sig til 22 ud af undersøgelsens 50 spørgsmål, men tilpasningen viste sig at være for tids- og ressourcekrævende. Derfor blev den fulde version sendt ud til medarbejderne til besvarelse i marts 2020 og marts 2021. Derefter blev vurderinger af de særlig relevante emner og spørgsmål samlet i et særskilt bilag (se bilag 6).

11 medarbejdere ud af 15 (ekskl. lederen) har besvaret undersøgelsen i 2020 og 2021.

De udvalgte emner fra LLMV-undersøgelsen til projekt "Refleksiv praksis" er:

- Leg og læring
- Børnefællesskaber
- Arbejdet med relations dannelse
- Pædagogfaglige kompetencer

¹ <https://hjernenhjertet-dk.ramboll.com/forvaltning/lege-og-laeringsmiljovurdering>

Resultater af spørgeskemaundersøgelsen

Overordnet ses der højere vurdering i marts 2021 end i marts 2020. Ved højere vurdering forstås her andelen af højeste og næsthøjeste vurdering (*I meget høj grad enig* eller *I høj grad enig*). Af de 22 udvalgte spørgsmål er 17 spørgsmål vurderet højere, 1 spørgsmål er vurderet uændret og 4 spørgsmål er vurderet lavere.

Det er værd at bemærke, at der ses fremgang i vurderinger af alle emner i den samlede LLMV-undersøgelse, herunder også højere vurderinger af IT og fysiske rammer, selv om der ikke har været særskilte indsatser på disse områder. I den samlede LLMV er 45 spørgsmål ud af 50 spørgsmål vurderet højere fra 2020 til 2021 svarende til 90% procent stigning i vurdering af kvaliteten af lege- og læringsmiljøet.

Inden for emnet *Leg og læring, organisering og pædagogisk tilgang*, har medarbejderne givet en højere vurdering af alle 4 spørgsmål vedrørende at organisere og planlægge pædagogiske aktiviteter, give aktiv støtte til børnenes forslag og at sikre at børnene deltager i hverdagsrutiner. Stigningerne er op til 9%. Særlig stigning ses der i spørgsmålet vedrørende at "medarbejderne støtter aktivt børnenes forslag til aktiviteter og lege", hvor vurderingen går fra 69% i 2020 til 82% eller en 13 % stigning i 2021.

Inden for emnet *Pædagogiske læreplaner* har medarbejderne givet en højere vurdering af alle 3 spørgsmål vedrørende om medarbejderne har de nødvendige kompetencer, om læreplaner anvendes som udgangspunkt for planlægning og om der under hvert tema planlægges, udføres og evalueres aktiviteter. Stigningerne er markante fra henholdsvis 69, 23 og 23 % i 2020 til 100, 54 og 45 % i 2021 eller en stigning mellem 22 og 31 %.

Inden for emnet *Børnefællesskaber, pædagogisk tilgang og børn i udsatte positioner*, ses der en fremgang op til 10% i vurderinger af 5 ud af 7 spørgsmål vedrørende bl.a. at støtte børnene i at ytre synspunkter, rumme frustrationer og håndtere uenigheder. Et fald ses i vurderingerne af "*Medarbejderne støtter børnene i at danne venskaber og indgå i betydningsfulde børnefællesskaber*" fra 85 til 81% eller et fald på 4% samt vurderingen af "*Medarbejderne støtter børnene i at håndtere uenigheder og konflikter gennem dialog*" fra 93% til 90% eller et fald på 3% i 2021. Særlig stigning ses der i vurderingen af at "*medarbejderne inddrager i særlig grad børn i udsatte positioner i de vokseninitierede aktiviteter*", hvor vurderingen går fra 59% i 2020 til 72% eller en 13 % stigning i 2021.

Inden for emnet *Arbejdet med relations dannelse* ses der en fremgang i vurdering af alle 3 spørgsmål, bl.a. vedrørende at medarbejderne kan afstemme sig i relationen og anerkende børnenes forskellige følelser. Stigningerne er op til 8%.

Inden for emnet *Pædagogfaglige kompetencer* ses der en fremgang i 3 ud af 5 spørgsmål vedrørende at medarbejdernes praksis tager udgangspunkt i didaktiske overvejelser,

medarbejderne er faglige selvkritiske og reflekterende og at medarbejderne er opmærksomme på betydningen af at være rollemodeller.

Et fald ses i vurderingerne af ” *Medarbejdernes pædagogiske arbejde tager afsæt i pædagogfaglig viden* (eks. Litteratur, forskning og andet)” fra 92 til 63% eller et fald på 29%, hvilket er det mest markante fald af de fire lavere vurderede udsagn i undersøgelsen. Et mindre fald ses desuden i vurderingen af ” *Dagtilbuddet har en fælles forståelse af, hvordan konfliktsituationer håndteres*”, hvor vurderingen falder fra 69 til 54 % eller 15% fald i 2021.

Særlig stigning ses der i vurderingen af at ” *medarbejderne er faglige selvkritiske og reflekterende i deres vurdering af kvaliteten i deres eget dagtilbud*”, hvor vurderingen går fra 85 til 100% eller en stigning på 15% i 2021. En endnu større stigning ses i vurderingen af ” *medarbejderne er opmærksomme på betydningen af egen adfærd ift. at være rollemodeller i det sociale samvær*”, hvor vurderingen går fra 77 til 100% eller en stigning på 23% i 2021.

Vurdering af resultater

Den højere vurdering af lege- og læringsmiljøet i 2021 er ikke overraskende set ud fra omfanget af de medarbejderinvolverende aktiviteter beskrevet i rapporten og belyst ud fra interviewene. Medarbejderne har gennem arbejdet med læreplaner og med videooptagelser reflekteret i fællesskab over observationer, faglige forståelser og nye perspektiver.

Der ses en stigning i alle emner, både for de udvalgte spørgsmål og i den samlede LLMV. Denne tendens er ikke usædvanlig for spørgeskemaundersøgelser. Det er almindelig kendt, at en ændring i en målgruppes vurdering af bestemte emner har betydning for målgruppens vurdering af andre emner. Når først tilfredsheden bliver hævet på et område, har det ofte smittende effekt på flere emner.

Inden for emnet *Leg og læring, organisering og pædagogisk tilgang* er stigningerne op til 13 %, hvilket kan betegnes som en positiv udvikling, men ikke markant inden for undersøgelsen som helhed. Markant stigning ses inden for emnet *Pædagogiske læreplaner* med stigninger mellem 22 og 31%. Særlig interessant er det at der sker en stigning fra 69% af medarbejderne i 2020, der vurderer at ”medarbejderne har de nødvendige kompetencer til at arbejde kvalificeret med alle læreplanstemaer ” til, at alle, 100% i 2021, vurderer, at det er tilfældet.

Tilsvarende sker der en stigning på 31 % i vurderingen af at ” *Læreplanen benyttes som udgangspunkt for planlægning af pædagogiske aktiviteter*”. Dvs. medarbejderne oplever et markant ryk i arbejdet med læreplaner. Lidt mindre, men stadig markant stigning på 22% ses der i vurderingen af, at der ” *Under hvert læreplanstema planlægges, udføres og evalueres aktiviteter*”, hvilket kan indikere, at der ikke er blevet arbejdet lige fordybet med alle læreplanstemaer.

Inden for emnerne *børnefællesskaber og relations dannelse* ses også en stigning i vurderingerne på 13 %. Indenfor emnet *børnefællesskaber* ses to mindre fald i vurderinger af at medarbejdere

støtter børnene i at danne venskaber, og at medarbejderne støtter børnene i at håndtere uenigheder på henholdsvis 4 og 3 %. Disse fald udgør så små udsving at de ikke modsiger eller ændrer den samlede positive tendens i vurderingerne.

Når den overordnede tendens er, at der er positive stigninger i vurderingerne, er det interessant, at det markante fald i vurderinger ses under emnet pædagogfaglige kompetencer. Her sker der et fald på 29% i vurderingen af at *Medarbejdernes pædagogiske arbejde tager afsæt i pædagogfaglig viden*.

I marts 2020 vurderede 92% medarbejderne, at de var *I meget høj grad enig* eller *I høj grad enig* i dette udsagn. Vurderingen forekommer paradoksalt høj, når der bliver sammenholdt med medarbejdernes vurdering af, at *Medarbejdernes pædagogiske praksis tager udgangspunkt i didaktiske overvejelser*, som i 2020 lå på 66% og desuden vurderingen af, at der *Under hvert læreplanstema planlægges, udføres og evalueres aktiviteter, der er fagligt begrundede*, som i 2020 lå på 23%. Der er ikke vurderingsmæssig ensartethed, og der forekommer på den måde at være en form for overvurdering af den pædagogfaglige viden i 2020 fra medarbejdernes side.

I 2021 har vurderingerne mere nærmet sig hinanden, sådan at vurderingen af medarbejdernes afsæt i pædagogfaglig viden falder til 63%. Samtidig er vurderingerne af didaktiske overvejelser er steget til 73% og fagligt begrundet læreplansarbejde er steget til 45%. Et fald fra 69 til 54 % ses desuden i vurderingen af *"Dagtilbuddet har en fælles forståelse af, hvordan konfliktsituationer håndteres"*.

Faldene i de to udsagn kan afspejle, at der undervejs i udviklingsforløbet er kommet en mere konkret vurdering af, hvad afsæt i pædagogfaglig viden indebærer og et mere nuanceret indblik i, hvordan konfliktsituationer håndteres, mens stigningerne indikerer, at medarbejderne har arbejdet konkret med didaktiske overvejelser og læreplanstemaer i forløbet.

Der er sandsynlighed for, at udviklingsforløbet også har medført, at alle medarbejdere, 100% i 2021, vurderer, at de er *"selvkritiske og reflekterende i deres vurdering af kvaliteten i deres eget dagtilbud"* og at de er *"Opmærksomme på betydningen af egen adfærd i forhold til at være rollemodeller i det sociale samvær"*.

Sammenhæng mellem udviklingsforløbets aktiviteter og den høje vurdering af selvkritik, selvrefleksion og adfærd som rollemodel understøttes af interviewene, som afspejler, hvordan selvkritik, refleksion og revidering af egen adfærd har præget udbyttet af PLF-møderne.

Afsluttende konklusion ud fra vurderingerne

Projekt "Refleksiv praksis" viser, at den pædagogiske kvalitet er øget hen over et år og har skabt en række resultater:

- Der er i projektet skabt en øget forståelse af og ejerskab til de centrale læreplaner, som i børnehave- og vuggestueafdelingerne er blevet bearbejdet og omsat til lokale værdier og praksis
- Der er sket konkrete ændringer af morgenmodtagelse i vuggestuen og garderobesituation i børnehaven med tilpasning af pædagogisk struktur og udvikling af personalets forståelse af relations arbejdet.
- En evalueringsmodel er udviklet til at skærpe refleksiv praksis
- Gennem videooptagelser og anvendelse af modellen er medarbejdernes analytiske og refleksive kompetencer blevet trænet og skærpet
- Der er beskrevet en 90% stigning i den samlede vurdering af kvalitet i Skatteøens lege- og læringsmiljø.

Ved projektets start var der en tese om, at 1 time afsat pr. medarbejder til refleksion om måneden ville føre til øget pædagogisk kvalitet. Der blev som planlagt afsat 1 time pr. medarbejder til forberedelse ved temamøderne vedrørende centrale læreplaner.

Udviklingsforløbet omfatter dog flere elementer, som ikke gør det muligt at sætte lighedstegn mellem 1 times forberedelse, den enkeltes refleksion og den påviste øgede pædagogiske kvalitet. Tesen kan således ikke bekræftes, idet:

- Der er samlet afsat mere tid i projektet til refleksion end 1 time pr. medarbejder, idet der er tildelt særskilt tid til "de faglige fyrtårne", at der både afholdes tema-møder og PLF-møder, at der samles op på PLF-møder også på de ordinære personalemøder.
- Det er ikke muligt at skille refleksionstid og tiltag til ændring af pædagogisk kvalitet ad. Medarbejderne er løbende involverede i refleksive processer.

I projektet er der opnået en række resultater og øget pædagogisk kvalitet, som er muliggjort af flere forhold. Forholdene beskriver væsentlige forudsætninger, der har været til stede for at skabe resultater:

- Lederen har haft klare mål fra starten om, hvilke områder der skulle ske en udvikling af og er kommet med konkrete forslag til, hvordan det kunne gøres
- Lederen har i dialog med medarbejderne tilrettelagt og tilpasset processerne efter fælles vurderinger
- Lederen har tildelt tid til det pædagogiske udviklingsarbejde
- Medarbejderne har haft uddelegerede ansvarsområder i skriveprocesser vedrørende centrale læreplaner, forberedelse, afholdelse og opfølgning af PLF- og personalemøder
- Møder har været velforberedte med dagsorden og struktur
- Der er løbende fulgt op på igangsatte processer, så alle ved, hvad der kommer ud af afsat tid.

Det vurderes desuden, som et ikke påvist forhold, at der i forvejen var en tryghed og gode relationer mellem personalet indbyrdes og til lederen, som har banet vejen for dialog, involvering og de besluttede aktiviteter.

Et konstruktivt samarbejds miljø, ambitiøs og involverende ledelse, struktur og tildeling af tid kan opsummeres som væsentlige elementer i udviklingsprojektet, som har ført til opnåelse af projektmål og markant udvikling af lege- og lærings miljøet.

Lederens konklusioner vedr. projektets samlede forløb

Projekt "Refleksiv praksis – indefra og ud" havde følgende mål:

- At skabe en fælles pædagogisk tilgang hos medarbejderne, som var funderet i den styrkede pædagogiske læreplan.
- At udvikle en metode til at sikre at medarbejderne til stadighed reflekterer over deres daglige praksis med de definerede læringsmål for øje
- At dokumentere at tid er en afgørende faktor for at kunne skabe kvalitet i det pædagogiske arbejde.
- At implementere den nye pædagogiske læreplan og den nyudviklede evalueringskultur i børnehushets samlede aktiviteter.

Fælles pædagogisk tilgang hos medarbejderne

Den langsigtede strategi for Skatteøen er at skabe en lærende organisation, som er i stand til at tilpasse sin kerneydelse til de behov, der til enhver tid er hos børnene.

I forhold til første mål om at skabe en fælles pædagogisk tilgang og maksimalt medejerskab til indholdet af den nye, styrkede læreplan hos medarbejderne, var det mit udgangspunkt, at hvis dette skulle lykkes, måtte vi gøre det på en måde, hvor alle havde mulighed for at sætte ord på, og folde deres perspektiver på begreber og forståelser ud for hinanden.

Under hele projektets forløb var den grundlæggende antagelse til den fælles lære- og udviklingsproces, at vi ved at have en god plan og faste rammer for samskabelse af nye perspektiver på praksis, kunne øve vores evner til at sætte ord på tavs viden og erfaringer, forståelse af begreber, værdier og holdninger. Og hermed kunne der skabes et fælles "vi" i tilgangen til arbejdet med den pædagogiske læreplan.

Det er min klare opfattelse, at det har haft meget stor betydning for resultatet af udviklingsprocessen, at vi har været sammen om at forholde os til den nye styrkede læreplan og dens bagvedliggende forståelser for det pædagogiske arbejde med at styrke børnenes trivsel, udvikling og læring.

At arbejde med de nye perspektiver på opgaveløsningen og at have fokus på at komme fra en pasningskultur til en læringskultur i børnehuset er et arbejde, som kun lige er begyndt, men vi er godt i gang, og det er lykkedes at skabe den fælles tilgang til arbejdet, som vi ønskede. Resultater fra interviews og spørgeskemaundersøgelser dokumenterer dette.

Som leder har jeg erfaret vigtigheden af at have en stærk plan for udviklingsarbejdet, som kunne stille de nødvendige rammer og værktøjer til rådighed for medarbejderne. Jeg oplever at det undervejs i processen var vigtigt både at have et kort og et langt blik på læringen hos medarbejderne. At vi løbende var i stand til at følge op på, hvad vi sammen havde lært, og kunne forny vores erkendelser af begreber og tilgange til den daglige praksis har været et vigtigt element i projektet samtidig med at vi havde øje for hvad næste skridt i processen var.

Som leder har det været vigtigt for mig hele tiden at have en god indføling og fornemmelse for, hvor medarbejderne var henne i deres proces, hvad de var optaget af, og hvad der gav mening for dem i forholdet mellem den teoretiske ramme i læreplanen og den konkrete, daglige pædagogiske praksis.

Jeg oplevede at mine medarbejdere i begyndelsen af udviklingsprocessen var utrænede i at sætte ord på deres faglighed og tilgange til arbejdet med børnene, og at de havde savnet nødvendig tid og ordentlige rammer for at arbejde målrettet med udvikling af praksis til gavn for børnene.

Fra begyndelsen af projektet var der derfor glæde, vilje og stort engagement hos medarbejderne til fornyet udvikling af fagligheden, og de blev løbende bedre og bedre til at italesætte og begrunde deres holdninger til, hvordan vi tilrettelægger læringsmiljøerne i børnehuset.

Der findes mange forskellige koncepter, materialer og metoder til arbejdet med den styrkede pædagogiske læreplan. Det har været en styrke i vores projekt, at vi har truffet klare valg for brug af materialer, litteratur og skabeloner i udviklingsarbejdet, og at vi har holdt fast i vores valg under hele forløbet. Desuden er det min opfattelse, at det har fremmet medarbejdernes læring, at jeg har bestræbt mig på at undgå at gøre læringsprocesserne for komplicerede.

I forhold til det videre arbejde med implementering af læreplanen drømmer jeg om, at jeg som leder kan få tid og lejlighed til med jævne mellemrum at være en del af det pædagogiske arbejde på gulvet. Jeg ønsker mulighed for et være "spillende træner" på holdet, så jeg kan stille "forstyrrende" spørgsmål til medarbejderne, og at de på denne måde kan skærpe deres evne til yderligere at begrunde deres praksis.

Udvikling af en evalueringskultur

I arbejdet med at udvikle en evalueringskultur i Skatteøen, havde vi stor fordel af, at medarbejdere og leder inden projektets start havde været på kommunale kurser. Vi havde et andet udgangspunkt, end først antaget, blandt andet fordi vi kunne bruge en model for målrettet

observation, refleksion, analyse og intervention i praksis, som jeg havde udarbejdet inden projektstarten.

Denne model blev udgangspunktet for, at vi kunne øve os i at bruge dokumentation af daglig praksis til at opnå nye indsigter i, hvordan forbedringen af vores daglige pædagogiske praksis kunne foregå. Samtidig bidrog arbejdet med evalueringskulturen yderligere til at medarbejderne kunne sætte ord på og begrunde deres valg af konkrete pædagogiske interventioner.

Undervejs i projektet blev vores evalueringsmodel løbende tilrettet og forbedret, og vi valgte udelukkende at anvende videoklip som udgangspunkt for evalueringen. De faglige fyrtårnes rolle i udviklingen af evalueringskulturen blev klarere defineret og vi erfarede, at det var nødvendigt at organisere os bedre, så de rigtige ting kunne foregå på de rigtige tidspunkter. Således valgte vi at prioritere tid til, at de faglige fyrtårne kunne forberede møderne i PLF-grupperne mere grundigt, hvilket betød at udbyttet af møderne blev styrket.

I starten af arbejdet med evalueringskulturen øvede vi os i at bruge modellen, men der var hurtigt grundlag for at kunne skabe reelle forbedringer af den pædagogiske praksis via brug af evaluering. Som udgangspunkt for evalueringen valgte vi at tage konkrete udfordringer fra dagligdagen op på PLF-gruppemøderne. Og medarbejderne skabte blandt andet forbedringer af børnenes deltagelsesmuligheder i børnehavens garderobesituationer og i vuggestuens modtagelse af børnene i morgentimerne, således at pædagogiske mål kunne imødekommes.

I arbejdet med evalueringskulturen har vi særligt opnået forståelse for forholdet mellem struktur- proces- og resultatelementerne af læringsmiljøet. – At forudsætningerne for at vi kan opnå de resultater, som vi ønsker for vores arbejde med børnene, går via grundig, reflekteret organisering af medarbejdernes roller og opgaver, og at det er en nødvendighed at arbejde over tid med forskellige processer i læringsmiljøet.

Tid som afgørende faktor for at skabe kvalitet i det pædagogiske arbejde

Som en del af projektet ønskede vi at kunne dokumentere, at tid er en væsentlig faktor for at kunne skabe kvalitet i det pædagogiske arbejde. Konkret blev der i projektansøgningen afsat 33 timer pr. pædagog til det samlede udviklingsforløb. Som Eva Grützmeier kunne konkludere, har det ikke været muligt at sætte lighedstegn mellem den afsatte tid og øget kvalitet i det pædagogiske arbejde. Dette beror udelukkende på, at jeg som leder valgte at afsætte mere tid til medarbejderne, end oprindeligt planlagt.

Vi havde ikke kunnet gennemføre projektet og opnå de resultater, vi har skabt uden at afsætte den nødvendige tid til læsning, forberedelse, refleksioner over praksis, løbende drøftelser og tilretninger af projektet. Hver pædagog fik således tildelt 5,5 timer ekstra udover de afsatte 33 timer. Hertil prioriterede jeg at afsætte i alt 28 ekstra timer til brug for de faglige fyrtårnes forberedelse af PLF-gruppemøderne.

De projektmidler som BUPL tildelte Skatteøen gav os mulighed for at arbejde med udvikling af læreplan og evalueringskultur på en helt anden måde, end vi ellers havde været i stand til. Uden den tid, vi med midlerne fik til rådighed, ville vi kun have haft mulighed for at afholde en enkelt eller to temadage til arbejdet med læreplanen og evalueringskulturen ville vi kun kunne udvikle og afprøve på vores ordinære personalemøder, hvor der også er mange andre punkter på dagsordenen. På denne baggrund konkluderer jeg, at tid *har* været en afgørende faktor for at kunne skabe den kvalitet i det pædagogiske udviklingsarbejde, som vi lykkedes med.

Implementering af den nye pædagogiske læreplan og evalueringskulturen

Projektets fjerde og sidste mål handlede om at implementere medarbejdernes læring fra udviklingen af læreplanen og evalueringskulturen i planlægningen af Skatteøens aktiviteter. Konkret ønskede vi at implementeringen skulle komme til udtryk via stuerne månedssplaner og børnehushets årsplan.

I sidste fase af projektforsløbet drøftede vi i personalegruppen, hvordan det videre arbejde med læreplanen kunne implementeres i vores årsplan. Vi besluttede os for at etablere seks små grupper bestående af 2 – 3 medarbejdere. Hver gruppe arbejder med hver sit læreplanstema og har fået til opgave at forberede og fremlægge et oplæg for kollegaerne på et personalemøde. Hver gruppe har fået tildelt 2 arbejdsdage til at løse denne arbejdsopgave.

Oplæggende skal folde læreplanstemaerne yderligere ud for den samlede personalegruppe, og skal give konkrete eksempler på, hvordan vuggestue og børnehave kan indarbejde viden og forståelser fra læreplanstemaerne i den månedlige planlægning af stuerne aktiviteter samt give forslag til, hvordan de enkelte læreplanstemaer kan inspirere læringsmiljøerne i børnehuset. I løbet af det kommende år vil hvert andet personalemøde således indeholde et fagligt oplæg fra medarbejdergrupperne, til brug for inspiration til det fortsatte arbejde med implementering af læreplanen. Det langsigtede mål med denne strategi er, at vi løbende tilpasser læringsmiljøer og aktiviteter efterhånden som vi bliver bedre til at skabe sammenhæng mellem de pædagogiske mål, vi sætter os og den praksis, vi udfører.

I forhold til det videre arbejde med evalueringskulturen i Skatteøen har vi planlagt månedlige møder i PLF-grupperne a 1,5 times varighed. Jeg har desuden gjort mig overvejelser om, hvordan vi kan bruge en miniudgave af evalueringsmodellen til at løse pædagogiske udfordringer, som opstår løbende i børnehuset. Tankerne går på, at vi afprøver brugen af små korte møder af 15 – 20 minutters varighed, hvor medarbejderne kan analysere og reflektere over udfordringerne, når de opstår, og ikke skal vente på at et PLF-gruppemøde kan give forslag til pædagogiske interventioner i læringsmiljøet. Til brug for ”minimøderne” har jeg udarbejdet en skabelon, der kan give retning og struktur for medarbejderne overvejelser. (Se bilag 7: metodeplan, pædagogisk udfordring).

I forhold til det videre arbejde med evalueringskulturen har jeg med de faglige fyrtårne drøftet, hvordan vi kan inddrage børneperspektivet på læringsmiljøerne. Her synes vi, at det kunne være

interessant at udstyre børnene med kameraer, så de kan tage billeder fra deres dag i børnehuset. Antagelsen er, at vi ved at studere børnenes billeder, kan få øje på elementer af læringsmiljøerne, som vi ellers ikke er opmærksomme på. Ud fra samme overvejelse har vi også fået idéen til at filme en hel dag i børnehuset fra et barns perspektiv ved at anvende et GoPro kamera. Egnede kameraer til børn og GoPro kamera er indkøbt.

Perspektivering

Vi har igennem de seneste år oplevet, at det pædagogiske arbejde i dagtilbud har fået betydeligt mere opmærksomhed fra beslutningstagere i samfundet – dette godt hjulpet på vej af grundig forskning, som bl.a. har vist, at det kan betale sig økonomisk, at investere i dagtilbud med høj kvalitet og af fagbevægelsens vedvarende kamp for bedre normering i institutionerne.

Dette fokus har givet anledning til det nye lovgrundlag for dagtilbuddene og til, at der nu er ved at komme bedre sammenhæng mellem lovens intentioner og de ressourcer, som bliver stillet til rådighed for opgaveløsningen i dagtilbud.

Der er endelig kommet en erkendelse af at tid til det vigtige arbejde med børnenes trivsel, udvikling og dannelse er en nøgelfaktor. Hvis det skal lykkes at realisere de gode intentioner i lovgivningen, nytter det ikke at der i dagligdagen kun er tid til det aller mest nødvendige.

Hvis fokus på at arbejde med det brede læringsperspektiv skal lykkes, er det nødvendigt at kunne tilrettelægge det levede liv i institutionerne på nye måder, så vi når i mål. Jeg er optimistisk i forhold til fremtiden.

Der er en stor og vigtig opgave foran os, og som pædagogiske medarbejdere har vi et ansvar for, at vi udvikler vores profession på en måde, så vi bliver bedre i stand til at formidle og begrunde vores faglighed og det pædagogiske arbejdes betydning for børnenes livsmuligheder. Vi har verdens vigtigste arbejde og kan gøre en forskel – det skal vi ud og vise nu.

TAK til alle medarbejdere i Skatteøen for jeres mod og vedvarende gejst i udviklingsarbejdet!

Rønne, maj 2021

Janus Node, faglig pædagogisk leder (Master of Public Management, MPM) og
Eva Grützmeier, projektkonsulent (Cand. Phil i pædagogik og projektledelse)



Børnehuset Skatteøen

Bilag 1 - Plan for udviklingsforløb

Temadag 1 - oktober 2019

Pædagogisk grundlag for Skatteøen

- Børnesyn
- Dannelse og børneperspektiv
- Leg
- Læring
- Børnefællesskaber

Hvordan kommer de 5 elementer til udtryk hos os?

Hvordan bliver de omsat i vores hverdag sammen med børnene?

Korte retningsgivende refleksioner og eksempler skrives ind i skabelonen.

Forberedelse: ”Rammer og indhold” s. 15

Måling af kvalitet i læringsmiljøer (Konsulent)

1. møde i PLF grupper november
2. møde i PLF grupper december
3. møde i PLF grupper januar

Temadag 2 – februar 2020

Pædagogisk læringsmiljø i Skatteøen

Hvordan skaber vi hele dagen et pædagogisk læringsmiljø, der giver alle børn mulighed for at trives, lære, udvikle sig og dannes?

Korte retningsgivende refleksioner og eksempler skrives ind i skabelonen

Forberedelse: ”Rammer og indhold” s. 22 - 23

Samarbejde med forældre om børns læring

Hvordan samarbejder vi med forældrene om barnets og børnegruppens trivsel og læring?

Korte retningsgivende refleksioner og eksempler skrives ind i skabelonen.

Forberedelse s. 24 – 25



Børnehuset Skatteøen

4. *møde i PLF grupper marts*
5. *møde i PLF grupper april*
6. *møde i PLF grupper maj*

Temadag 3 – august 2020

Børn i udsatte positioner

Hvordan skaber vi et pædagogisk læringsmiljø, der tager højde for og involverer børn i udsatte positioner, så trivsel, læring, udvikling og dannelse fremmes?

Korte retningsgivende refleksioner og eksempler skrives ind i skabelonen.

Forberedelse: ”Rammer og indhold” s. 26

Sammenhæng til børnehaveklassen

Hvordan tilrettelægger vi vores læringsmiljø for de ældste børn, så det skaber sammenhæng til børnehaveklassen?

Korte retningsgivende refleksioner og eksempler skrives ind i skabelonen

Forberedelse: ”Rammer og indhold s. 27

7. *møde i PLF grupper september*

Temadag 4 – oktober 2020

Læreplanstemaerne bearbejdes i 2 grupper: BH og VS

- Natur, udeliv og science
- Krop, sanser og bevægelse
- Kultur, æstetik og fællesskab

Temadag 5 – november 2020

Læreplanstemaerne

- Alsidig personlig udvikling
- Social udvikling
- Kommunikation og sprog

Måling af kvalitet i læringsmiljøer (Konsulent)



Børnehuset Skatteøen

Bilag 2 - Program for personale dag i Skatteøen 29. august 2020

Sted: Skatteøen, Paradisvej 6

Dagen forløber efter samme koncept, som de tidligere P dage. Vi starter kl. 9 og slutter kl. 14.00.

Sørg for at spise morgenmad hjemmefra – Vi spiser ikke frokost, men jeg sørger for lidt forplejning til os, så vi ikke går kolde under arbejdet.

Rie Hansen fra BUPL har desværre ikke mulighed for at komme på dagen, men hun vil deltage på næste dag 24. oktober.

- Velkomst til personale dagen ca. 9.00 – 9.45
Gennemgang af dagens program.
Genkig på projektets hovedidé: at skabe maksimal medejerskab for det pædagogiske fundament og indholdet af læreplanstemaerne.
Sikre sammenhæng mellem ord og handlinger.
Den overordnede sammenhæng mellem faserne af udviklingsprocessen:
Værdier – Hvad står vi for?
Vision – hvor skal vi hen?
Mission – hvordan gør vi?
Status: temadag 1 – 3 arbejdet med det pædagogiske fundament i Skatteøen = handler i høj grad om italesættelse af vores fælles værdier og visioner.
De kommende temadage 4 + 5 – definition af læreplanstemaerne i Skatteøen – hvordan kommer de til udtryk i det daglige pædagogiske arbejde – handler om hvordan vi gør i praksis.
- De næste 2 temadage
Temadag 4: de 3 temaer Natur, Udeliv og Science, Alsidig personlig udvikling, Social udvikling. (Ændring i hvilke temaer, vi først arbejder med i forhold til den oprindelige plan for udviklingsarbejdet – begrundelse: sammenhæng og kobling til vision om at være en udeinstitution).
Temadag 5: de sidste 3 temaer i læreplanen Krop, sanser og bevægelse, Kommunikation og sprog, Æstetik og fællesskab.
Vær opmærksomme på at der er en del læsning forud for arbejdet med de 6 læreplanstemaer. Før hver temadag skal der læses et faghæfte for hvert tema. Hæfterne er på ca. 20 sider – altså 60 siders læsning. Der afsættes 1 time til hver medarbejder.
Herefter laves gennemskrivning af vores arbejde med fokus på en sammenhængende formulering af det pædagogiske fundament og læreplanstemaerne, som gennemgås og drøftes på personale møde.
- Implementering af læreplan, årlig evaluering af det pædagogiske fundament og det fortsatte arbejde med udvikling af evalueringskulturen i Skatteøen.
Herunder planlægningsarbejde med tildeling af faglige ansvarsområder, ressourcetildeling og principper for løbende kompetenceudvikling og vidensdeling.



Børnehuset Skatteøen

- Arbejdet i PLF grupperne
Status: tilpasning af vores arbejdsmodel, så de erfaringer vi har gjort os indtil nu bliver indarbejdet. Ny model: Observation – analyse – refleksion – handling.
Mere fokus på handledelen, så det nye vi skal gøre i vores praksis – både det fælles og det individuelle får retning. De faglige fyrtårnes spørgeguide. Prioritering af timer til de faglige fyrtårne. Ny plan for arbejdsproces i PLF grupperne med fokus på forberedelse af møderne i grupperne.
- Øvelse og drøftelse af resultaterne fra læringsmiljøvurderingen 9.45 – 10.30
Ser vi alle børn lige meget? / Brug af primær voksen
Balance mellem voksenplanlægning og fri leg – hvordan understøtter vi børns egen leg?
Roller og ansvarsdeling - formalisering og italesættelse af hovedopgaver
Brug 10 minutter for dig selv til at overveje hvordan vi konkret kan gøre noget nyt og virkningsfyldt i dagligdagen ud for hvert af emnerne. Inddrag gerne jeres erfaringer og læring fra corona perioden
Herefter 30 minutter i plenum hvor vi hver især præsenterer vores refleksioner og idéer.
- PAUSE 10.30 – 10.45
- Tema 1 – Børn i udsatte positioner. Gruppearbejde ca. 10.45 – 11.45
Hvordan skaber vi et pædagogisk læringsmiljø, der tager højde for og involverer børn i udsatte positioner, så trivsel, læring, udvikling og dannelse fremmes?
Metode: start med en fælles brainstorm. Skriv på planche så mange idéer som muligt.
Ud fra jeres brainstorm formulerer I på ny planche 2 RETNINGSGIVENDE refleksioner eller eksempler. HUSK forberedelse: "Rammer og indhold" s. 26
- PAUSE 11.45 – 12.00
- Tema 2 – Sammenhæng til børnehaveklassen. Gruppearbejde ca. 12.00 – 13.00
Hvordan tilrettelægger vi vores læringsmiljø for de ældste børn, så det skaber sammenhæng til børnehaveklassen?
Metode: start med en fælles brainstorm. Skriv på planche så mange idéer som muligt.
Ud fra jeres brainstorm formulerer I på ny planche 2 RETNINGSGIVENDE refleksioner eller eksempler. HUSK forberedelse: "Rammer og indhold" s. 27
- Fremlæggelse af gruppernes drøftelser i plenum 13.00 – 13.45
- Afrunding og oprydning
TAK for dagen

Ret til ændringer forbeholdes

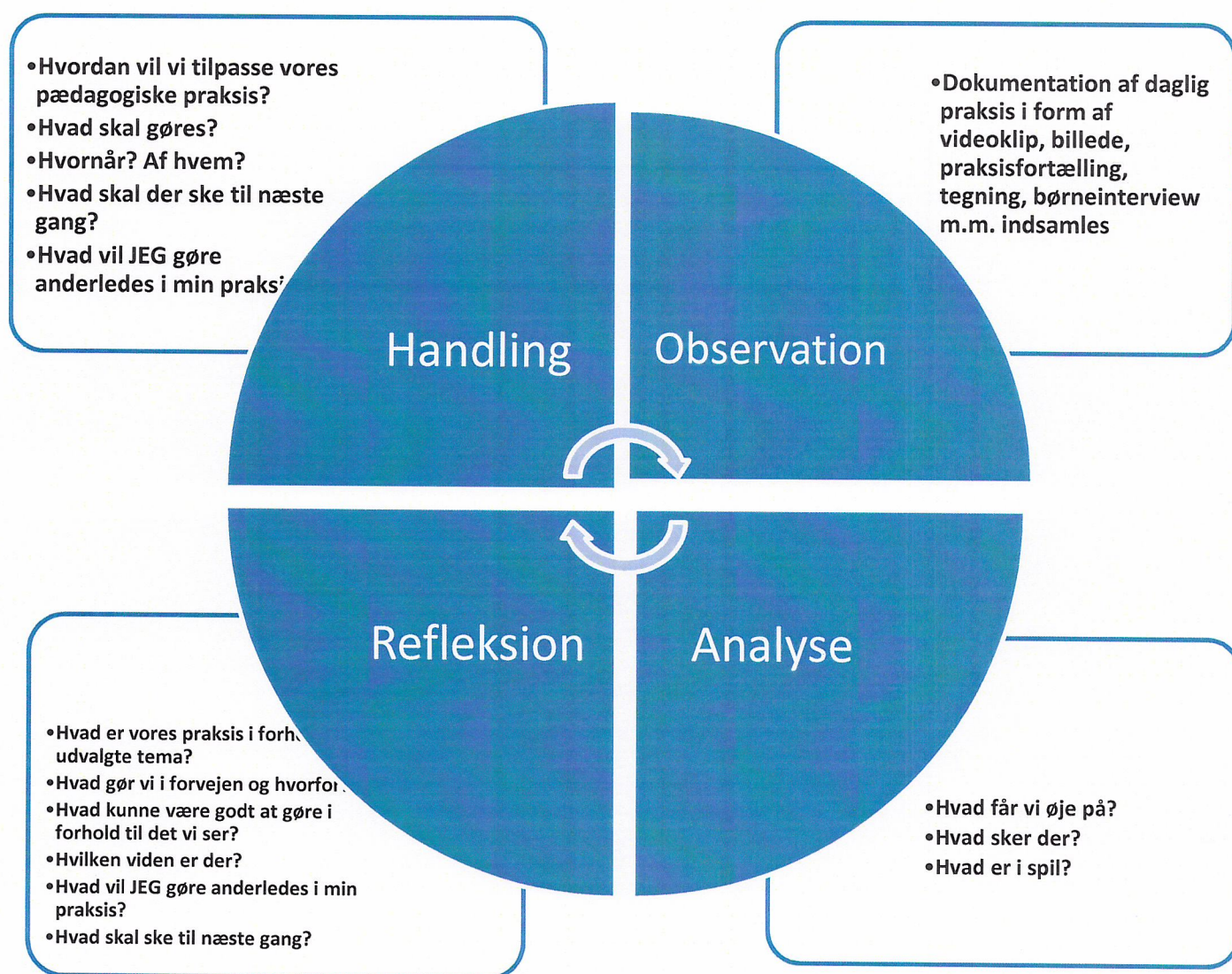
Børnehuset Skatteøen

Helsevej 9 • 3700 Rønne • 56 92 44 70 • skatteoen@brk.dk



Bilag 3 - Evalueringsmodel til brug i PLF-grupper

Tema for analysen er valgt forinden – artikel / viden er læst





Børnehuset Skatteøen

Bilag 4 – spørgeguide faglige fyrtårne (Udkast)

Indledning

I PLF grupperne skaber vi i fællesskab et dialogisk rum, hvor vi ud fra respekten for hinanden, drøfter vores pædagogiske praksis. I gruppen skal man være parat til at kunne modtage feedback på egen praksis fra kollegaerne i gruppe.

Observation

Formål:

- At PLF gruppens medlemmer italesætter hændelsesforløbet, og folder deres forskellige perspektiver på det sete ud. At få mange øjne på hvad der sker.

Hvad sker der konkret i situationen?

Hvad får vi hver i sær øje på?

Analyse

Formål:

- At gruppen sætter ord på det sete og undersøger, hvad der lægger bag det sete.

Hvordan tolker vi det vi ser?

Hvad er der på spil i situationen?



Børnehuset Skatteøen

Refleksion

Formål:

- At gruppen deler deres perspektiver på egen praksis og mulige handlinger med hinanden

Hvad ville være godt at gøre i situationen?

Hvad har vi tidligere erfaret er godt at gøre?

Er der noget vi skal gøre anderledes?

Hvad ved vi om udfordringen?

Handling

Saml op og skriv ned på planche:

Hvilken pædagogisk udfordring vil vi gerne løse?

Hvad er vores mål?

Hvad vil vi gerne opnå?

Hvad skal sættes i gang?

Hvem skal gøre det?

Hvornår?



Børnehuset Skatteøen

Bilag 5 - Skema og struktur for arbejdsproces, PLF-grupper

Vi optager til videre brug	Varighed: 2 uger Noter dato for start:
Arbejdsdag for pædagogiske fyrtårne Sofie og Ulla	1 dag 2 uger efter optagelsesstart Noter dato for arbejdsdag:
Arbejdsdag for pædagogiske fyrtårne Pernille og Louise	1 dag 2 uger efter optagelsesstart Noter dato for arbejdsdag:
PLF - møde	1 eftermiddag 2 uger efter arbejdsdage Noter dato for møde:
P - møde	1 uge efter PLF – møde Noter dato for møde:

Uddrag af Rambølls lege- og læringsmiljøvurdering
Bilag 6 - Medarbejdervurderinger, marts 2020 og marts 2021

		I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke
	6.2. Leg og læring – 6.2.1. Organisering, 6.2.2. Pædagogisk tilgang og 6.2.3. Pædagogiske læreplaner					
1	2020	8	46	38	8	
			54		46	
	2021	18	45	27	9	
			63		36	
2	2020	8	46	38	8	
			54		46	
	2021	18	45	36		
			63		36	
3	2020	15	54	23	8	
			69	31		
	2021	27	55	9	9	
			82		18	
4	2020	15	62	8	15	
			77		23	
	2021	73	9	18		
			82		18	

5	2020	Medarbejdere har de nødvendige kompetencer til at arbejde kvalificeret med alle læreplanstemaer	23	46	31		
	2021		69	82	31		
			18	100			
6	2020	Læreplanen benyttes som udgangspunkt for planlægning af pædagogiske aktiviteter		23	69	8	
	2021		23		2		
			18	36	45		
			54		45		
7	2020	Under hvert læreplanstema planlægges, udføres og evalueres aktiviteter, der er fagligt begrundede		23	23	46	8
	2021		23		77		
			18	27	45	9	
			45		54		
		6.3. Børnefællesskaber – 6.3.2. Pædagogisk tilgang og 6.3.3. Børn i udsatte positioner					
8	2020	Medarbejderne støtter børnene i at danne venskaber og indgå i betydningsfulde børnefællesskaber?	23	62	15		
	2021		85		15		
			45	36	18		
			81		18		
9	2020	Medarbejderne inddrager børnenes forskelligheder som en ressource i etableringen af børnefællesskaber?	8	69	23		
	2021		77		23		
			40	40	20		
			80		20		

10	2020	Medarbejderne støtter børnene i at ytre deres synspunkter overfor børn og voksne?	8	85	8	
				93	8	
	2021		36	64		
				100		
11	2020	Medarbejderne rummer børnenes frustrationer og følelsesudbrud og guider dem i løsninger	8	77	15	
				85	15	
	2021		45	45	9	
				90	9	
12	2020	Medarbejderne støtter børnene i at håndtere uenigheder og konflikter gennem dialog?	31	62	8	
				93	8	
	2021		45	45	9	
				90	8	
13	2020	Medarbejderne inddrager i særlig grad børn i udsatte positioner i de vokseninitierede aktiviteter?	17	42	42	
				59	42	
	2021		27	45	27	
				72	27	
14	2020	Medarbejderne deltager aktivt i børnenes legeprocesser for at støtte børn i udsatte positioner?	15	38	38	8
				53	46	
	2021		18	55	27	
				63	27	
6.4.3. Arbejdet med relationsdannelse						
15	2020	Dagtilbuddet sikrer, at alle børn har en positiv relation til mindst én medarbejder?	46	56		
				100		

2021		55	45			
			100			
16	2020	Medarbejderne kan afstemme sig i relationen og kontakten til børnene?		23	69	8
				92		8
	2021	64	36			
			100			
17	2020	Medarbejderne anerkender børnenes forskellige følelser og hjælper med at sætte ord på?		31	62	8
				93		8
	2021	36	55	9		
			91			9
		Pædagogfaglige kompetencer				
18	2020	Medarbejdernes pædagogiske arbejde tager afsæt i pædagogfaglig viden (eks. Litteratur, forskning og andet)?		46	46	8
				92		8
	2021	27	36	27	9	
			63			36
19	2020	Medarbejdernes pædagogiske praksis tager udgangspunkt i didaktiske overvejelser?		8	58	33
				66		33
	2021	18	55	27		
			73			27
20	2020	Medarbejderne er faglige selvkritiske og reflekterende i deres vurdering af kvaliteten i deres eget dagtilbud?		23	62	15
				85		15
	2021	45	55			
			100			

21	2020	Medarbejderne er opmærksomme på betydningen af egen adfærd ift. at være rollemodeller i det sociale samvær?	23	54	23	
	2021		77		23	
			55	45		
			100			
22	2020	Dagtilbuddet har en fælles forståelse af, hvordan konfliktituationer håndteres?		69	23	8
	2021		69		31	
			9	45	45	
			54		45	



Børnehuset Skatteøen

Bilag 7 – Metodeplan, pædagogisk udfordring

PÆDAGOGISK MÅL

Noter her, hvad I gerne vil opnå:



MIDLER

Noter her, hvad I vil iværksætte af aktiviteter / tiltag for at målet kan opnås:

OVERVEJELSER OMKRING LÆRINGSMILJØET

Strukturelementer	Noter hvordan vi skal organisere børnegruppens sammensætning og personalet for at gennemføre aktiviteter og tiltag, hvilken viden og erfaring vi kan trække på i forbindelse med målet, og hvilke materialer har vi behov for?
Proceselementer	Noter hvilke interaktioner / samspil mellem børnene og mellem voksne og børn, vi vil udvikle for at nå det pædagogiske mål Hvilken "væren" i aktiviteterne vi vil gerne se under leg, aktiviteter og rutiner?