

VALUE

At værdsætte DIVERSITET I DAGTILBUD og veje til styrkelse af samarbejdet i dagtilbud

Præsentation af den **danske case**

VALUE Følgegruppemøde mandag d. 23. november 2020

Bente Jensen, ph.d., Professor mso, DPU, Danmark



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

DEN DANSKE CASE

[COUNTRY-REPORT_SINGLE-PAGE_DK.PDF \(VALUE-ECEC.EU\)](#)

PHOTO CREDIT © Colourbox.com



KONTEKSTEN

- Tre daginstitutioner fra Randers deltog i det danske VALUE pilot projekt, involverende 3 ledere , 3 pædagoger, 3 pædagogmedhjælpere og ialt 62 medarbejdere.
- 57, 98 og 135 børn, i de tre institutioner med i alt 290 børn.
- Alle tre daginstitutioner er fra samme kommune I et område præget af børn med fortrinsvis middelklassebaggrund.
- Alle institutioner var i gang ogå med at implementere den Styrkede pædagogiske læreplan fra projektstart 2019

BEGREBSLIG RAMME

Den danske VALUE model bygger bl.a. VIDA projektet (2010-2013) om læringslaboratorier som en vej til at styrke professional kompetence udvikling samt teorier om:

Expansiv læring. Trækker på Engeström's teori om forandringslaboratorier. Starter med at identificere problemstillinger og udfordringer i praksis. Desuden er vi inspireret af Hviid & Plotnikoff (2012) i relation til at forstå læringslaboratorier som ny måder at samskabe på gennem dialog i dagtilbud.

Co-creation. Drawing on Bason's theory of Mindlabs and innovation.

Translation. with the goal of understanding what happens when the 'outer' conditions and 'local' practice come together - a bottom-up approach (Røvik).

Ref.: Jensen, B. & Marquard; M. (2020) At lære at værdsætte diversitet i dagtilbud – professionel kompetenceudvikling i læringslaboratorier. I: Nordisk Netværk for Voksnes læring, 28-05-2020. <https://nvl.org/Portals/0/DigArticle/16374/At-laere-at-vaerdsaeette-diversitet-i-dagtilbud.pdf>.

VALUE KOMPETENCEUDVIKLING I DEN DANSKE CASE

- Fandt sted i workshops kaldet læringslaboratorier (LL), hvor alle medarbejdere arbejdede sammen om det pædagogisk didaktiske perspektiv om educare og inklusion, den Styrkede pædagogiske læreplan.
- Professionelles kompetenceudviklingsproces fandt sted i grupper sat sammen på forskellig måde, somme tider heterogene grupper, somme tider homogene grupper somme tider grupper med lederen integreret, til andre tider lederne sammen i én gruppe- se model for forskellige SET-UPS.
- Processer faciliteredes og refleksion, analyse og evaluering og understøttes af et værktøj - VIDA eksperiment modellen (Jensen, 2013).
https://dpu.au.dk/fileadmin/edu/Forskningsprojekter/VIDA/VIDA_pjece_11.pdf.

EN PARTICIPATORISK TILGANG

- Den participatoriske tilgang indebærer, at alle medarbejdere (assisterende medarbejdere og pædagoger og ledere) søgtes engageret fra begyndelsen.
- Hensigten var at styrke deltagerens ejerskab fra start og gennem forløbet.
- En participatorisk tilgang indebærer desuden, at forløbet knyttes tæt til praktikerens praksis og daglige liv i dagtilbuddene.
- Deltagerne valgte selv, hvilke problemstillinger de ville arbejde med.
- – I den danske case valgte inklusion og kobling til den Styrkede pædagogiske læreplan. Og teoretiske oplæg blev til ud fra deltagerens behov.

REFLEKSION OM OG FOR PRAKSIS

- Et andet orienteringspunkt var vigtigheden af delt refleksion om og for praksisser.
- Dette aspekt implicerede, at medarbejderne arbejdede kollektivt og kontinuerligt med analyse af deres egne praksisser med henblik på at forbedre praksis.
- Der lå her et oplæg til konstant skift mellem handling, refleksion og interaktion
- Herved udvidedes deltagernes perspektiver og frem for alt var det i interaktionen (mellem forskellige kolleger) at både de individuelle og fælles perspektiver udvidedes og derved ideer til innovation (forandring) udvikledes i det lærende fællesskab.

LEDELSE

- Et orienteringspunkt mere var ledelse og facilitering (se oplæg 5b).
- I den danske case var lederne involveret i samarbejdet fra begyndelsen, så de indgik i processen.
- Lederne indgik i samarbejdet om at udvikle kollaborativ tilgang til at udvikle praksis ift. de tre begreber: educare (læring, omsorg og inklusion) og derved tage højde for alle børns og læringsbehov, var obs på at styrke alles professionelle identitet og samarbejde mellem faggrupper.
- Ledere i den danske case var institutionsledere.

"Leadership gives encouragement, motivates staff, proposes structure and presents it to staff. It is important to give staff the autonomy. In this way, they gain confirmation and start acting proactive, not just waiting for instructions." (kindergarten principal, Slovenia)

HVAD HAR VI LÆRT?

- Vi lykkedes i vidt omfang at bidrage til et styrket samarbejdet mellem alle praktikere uanset faglig og personlig forudsætninger, ved at bygge på det mindset, der handler om **værdsættelse af diversitet**
- At forstå diversitet i dagtilbud som en styrke har bidraget til at styrke den **enkeltes professionelle identitet.**
- At involvere alle medarbejdere – både assisterende praktikere og pædagoger på lige fod gennem de fortløbende læreprocesser har styrket alles rolle og position i det lærende fællesskab - et skrift på vej videre til **styrket samarbejde.**