

Evaluering i et børneperspektiv

af Peter Rod

Evaluering i et børneperspektiv

af Peter Rod

I dette essay har jeg fokus på undersøgelsesspørgsmålet: 'Hvordan kan evaluering af pædagogisk praksis tilrettelægges i et børneperspektiv?'

Formålet med evaluering i dagtilbud er, at det pædagogiske personale fremmer børns trivsel, læring, udvikling og dannelse gennem trygge og pædagogiske læringsmiljøer, hvor legen er grundlæggende, og hvor der tages udgangspunkt i et børneperspektiv (Dagtilbudslovens §7).

Ledelsen af dagtilbud er ansvarlige for etablering af en evalueringskultur i dagtilbuddet (Dagtilbudslovens §9). Med evalueringskultur i dagtilbud forstås, at ledelsen har ansvar for, at det pædagogiske personale og ledelsen løbende forholder sig reflektivt til, hvordan de pædagogiske læringsmiljøer understøtter børnegruppens trivsel, læring, udvikling og dannelse. Kravet om etablering af en evalueringskultur i dagtilbuddet skal understøtte, at personalet udvikler en faglig selvkritisk og reflekteret tilgang til tilrettelæggelse og evaluering af den pædagogiske praksis. Den faglige og selvkritiske tilgang skal bidrage til, at personalet får øje på deres praksis, tænker over den og ser mulighederne for at ændre praksis, hvis der er behov for det, hvilket i sidste ende skal udvikle og kvalificere den pædagogiske praksis (Børne- og Socialministeriet, 2018, s. 50).

Evaluering i et børneperspektiv

cand. pæd. **Peter Rod**

peter@blichfeldtrod.dk - www.læreplanstræet.dk

grafik **Studio Yanosen**

contact@yanosen.studio

udgave 25.01.2022

Indholdsfortegnelse

Hvordan skabes en evalueringskultur, hvor den styrkede pædagogiske læreplan udgør rammen for det pædagogiske arbejde i dagtilbud	1
Evaluering er en vurdering af nuværende praksis og fremadrettet skabe endnu bedre faglige praksisser	1
Evalueringens basismodel	2
Basismodel for evaluering	2
Hvad oplever vi, der gik godt?	3
Hvad oplever vi, der gik mindre godt	3
Hvad har vi lært	3
Handleplan	3
Evaluering og pædagogisk refleksion	4
Refleksionsbladet er en interaktiv evaluering	4
Refleksionsbladets evalueringsproces	4
Praksisfortælling	5
Faglig refleksion	5
Evaluering	5
Næste praksis	6
Den styrkede pædagogiske læreplan er skrevet ind i Det Relationelle Paradigme (DRP)	6
Systemisk teori	7
Anerkendende udforskning	8
Socialkonstruktionisme	8
Evaluering-Basic og Refleksionsbladet	8
Litteratur	9

Hvordan skabes en evalueringskultur, hvor den styrkede pædagogiske læreplan udgør rammen for det pædagogiske arbejde i dagtilbud

Dagtilbudsloven §8 er rimelig klar på evalueringsgrundlaget: "Kommunalbestyrelsen skal sikre, at dagtilbuddene i relation til den pædagogiske opgave ledes alene med udgangspunkt i den pædagogiske læreplan i overensstemmelse med den pædagogiske læreplans børnesyn og brede læringsforståelse" (Børne- og Socialministeriet, 2018, s. 11).

I forarbejdet til §8 uddybes det på følgende måde: Kommunalbestyrelsen må som udgangspunkt ikke pålægge dagtilbuddene dokumentationskrav, registreringer, koncepter, styringsmål og individuelle mål eller målinger for børn eller lignende i relation til den pædagogiske opgave, der ikke er i overensstemmelse med den pædagogiske læreplan, og som frem for alt medfører unødigt bureaukrati, som tager tid fra det pædagogiske personales arbejde med børnene. Dokumentationskrav, registreringer, koncepter, styringsmål eller lignende i relation til det pædagogiske arbejde, der rækker ud over den pædagogiske læreplan, er som udgangspunkt ikke i overensstemmelse med den pædagogiske læreplan (Ibid.).

Evaluering er en vurdering af nuværende praksis og fremadrettet skabe endnu bedre faglige praksisser

En evaluering består af to elementer, en *bevidstgørelse*¹ og en *handleplan*² med den hensigt, at evalueringen er med til at berige den pædagogiske praksis og gøre en forskel fremadrettet (Rod og Blichfeldt, 2018, s. 74). I forhold til den styrkede pædagogiske læreplan har evalueringen som formål at skabe *læring*³ og *ændringer*⁴ i det pædagogiske personales praksis.

Evaluering er processuel set, først bagudrettet ved gennem iagttagelse at blive bevidstgjort om de læringsmuligheder praksis skaber, og derefter vurderer mulige handlinger, der fremadrettet kunne berige og gøre en forskel i den pædagogiske praksis.

1: Bevidstgørelse er gennem en iagttagelse af gøre sig noget bevidst, der danner udgangspunkt for evalueringsspørgsmålet.

2: Handleplan er at vurdere de mulige næste skridt, når de pædagogiske personale overvejer, hvor eller hvordan de kan sætte ind for at gøre det endnu bedre næste gang.

3: Læring er i denne sammenhæng det pædagogiske personales aktionslæring, der sker undervejs i evalueringsprocessen.

4: Ændringer er det pædagogiske personales fremadrettede bedre faglige løsninger.

Evalueringens basismodel

Skæres evaluering helt ind til basis, vil evalueringsprocessen lidt forenklet bestå af en *bevidstgørelse* og en *handleplan*. Evalueringens basismodellen kan bruges til evaluering af de enkelte elementer i det fælles pædagogiske grundlag i den styrkede pædagogiske læreplan, ex det pædagogiske læringsmiljø, børnefællesskaber, forældresamarbejdet, overgange i børns liv og det fysiske, psykiske og æstetiske børnemiljø.

Formålet med evaluering af de pædagogiske læringsmiljøer kan både tage afsæt i et af de stuktulle elementer, fx børnegruppernes sammensætning, fysiske rammer, brug af digitale redskaber, lokalernes og udearealernes æstetiske udformning, eller i et af de pædagogiske proceselementer, fx det empatiske samspil med børnene, udfordrende dialoger med børnene, forældresamarbejdet, hverdagens rytme eller hvordan praksis rammesættes, organiseres og tilrettelægges, så børnene får de bedste betingelser for at lære og udvikle sig (Børne- og Socialministeriet, 2018, s. 22).

Basismodel for evaluering

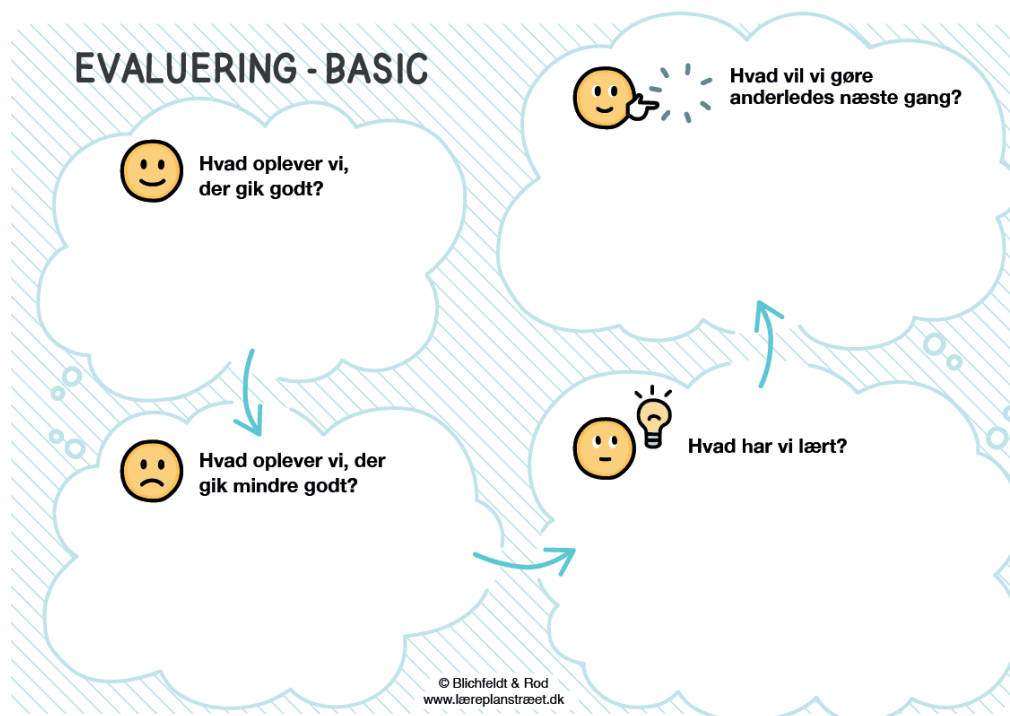
Bevidstgørelse

Hvad oplever vi, der gik godt?
 Hvad oplever vi, der gik mindre godt?
 Hvad lærte vi?



Handleplan

Hvad vil vi gøre anderledes næste gang?



Hvad oplever vi, der gik godt?

Fortæl om det, I oplever, der gik godt i forhold til evalueringens tema, fx børnegruppens sammensætning. lagttagelsen starter med det, der gik godt - de *positive* oplevelser og erfaringer er en af de største ressourcer i at skabe forandringer. Positive tanker skaber et afsæt for at skabe positive billeder af fremtiden og dermed fremadrettet handlinger, siger David Cooperrider, som er en af forskerne bag anerkendende udforskning (Cooperrider mfl. 2011, s. 62). Hvis vi oplever noget som fungerer godt, vil vi være motiverede til at forblive i den oplevelse så længe som muligt og skabe mere af det. Skriv ned: Hvad ønsker vi at fastholde...? Hvad ønsker vi mere af...?

Hvad oplever vi, der gik mindre godt

Derefter fortæl om det I oplever, den fungerede mindre godt. Skriv ned: Hvad kunne vi i afprøve i stedet for? Hvad kunne måske fungerer godt?

Hvad har vi lært

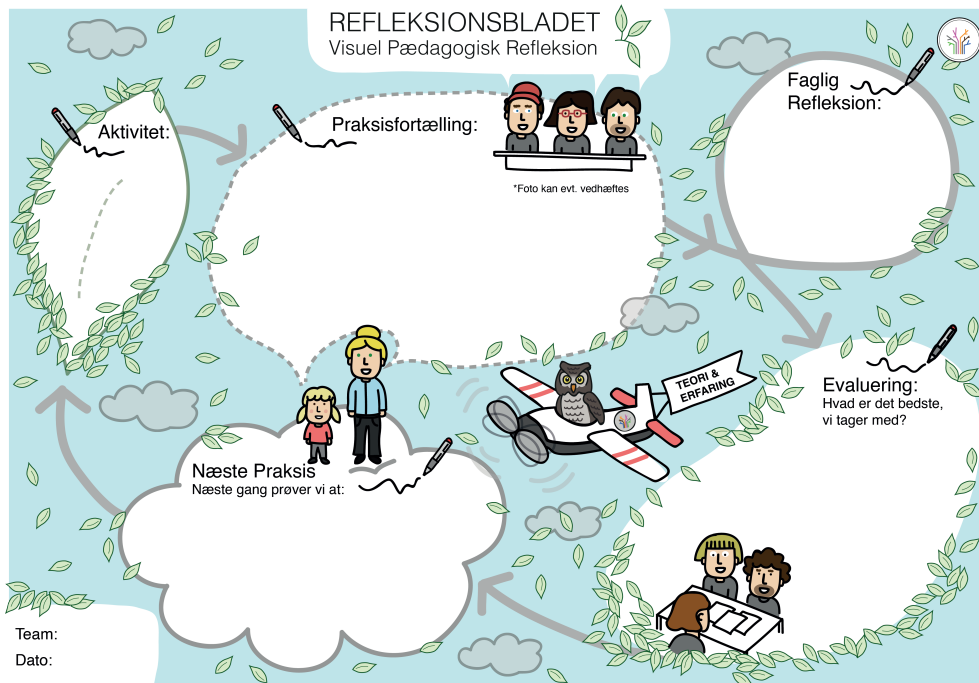
Læringen i evalueringen foregår både som feedback- og feedforward processer og tager sit udgangspunkt i vores oplevelser og erfaringer - det gik godt, og det der gik mindre godt og vores nysgerrighed på, hvad vi kunne gøre anderledes. Feedback processen bliver vores *bevidstgørelse*, og feedforward processen bliver vores *handleplan*.

Handleplan

Hvad nu hvis.....? er undersøgelsesspørgsmålet i handleplanen. Scharmer (2008) kalder det for *prototyping* - at afprøve 'det vi vil gøre anderledes' i fuld skala. Hvad nu hvis.....?, forestillingsevnen gør os parate til at gøre noget, som vi ikke allerede har prøvet før. Den gør os i stand til at løse opgaver, som vi endnu ikke kender løsningen på, fordi vi kan forestille os, hvordan det, vi vil gøre anderledes, kunne være. Og forestillingsevnen skaber muligheden for at handle, så det, vi kan forestille os, kan komme til at ske, også kommer til at ske. (Jensen m.fl., 2008, s. 17).

Den anden evalueringsspraksis, jeg vil præsentere, er en responsiv evaluering, hvor der reflekteres over pædagogisk praksis med de brede pædagogiske mål for de 6 læreplanstemaer. Responsiv evaluering kaldes også for *interaktiv* evaluering, fordi de fagpersoner, som er involveret i processer, skaber handleplanen gennem deres interaktion med hinanden.

Evaluering og pædagogisk refleksion



Refleksionsbladet er en interaktiv evaluering

I interaktiv evalueringspraksis er det evalueringens formål at engagere mennesker i at reflektere, tage beslutninger og handle (Krogstrup, 2016, s.155). Et aspekt ved interaktiv evaluering er *selvudvikling*, som både kan ske på individ- og organisatorisk niveau. Den anvendelsesfokuseret evaluingskultur involverer det pædagogiske personale i den *organisatoriske læring* og udvikler organisationens evne til gennem evaluering kontinuerligt af justere egne faglige handlinger (Ibid. s. 213).

Refleksionsbladet visualiserer og rammesætter den ugentlige faglige dialog om sammenhængen mellem det pædagogiske personales understøttelse af børnenes udvikling i de pædagogiske rutiner og aktiviteter (Rod & Blichfeldt, 2018, ss. 57-81).

Refleksionsbladets evalueringsproces

Bevidstgørelse

Praksisfortælling
Faglig refleksion



Handleplan

Evaluering
Næste praksis

Praksisfortælling

En praksisfortælling fortæller om de voksnes og børnenes handlinger i en aktivitet. Pædagogiske praksisfortællinger er i de senere år blevet en pædagogisk disciplin. Der bl.a. bruges dagligt på Aula til at fortælle forældrene, hvad deres børn har oplevet, eksperimenteret med og udforsket i dag.

Min tilgang til at skrive praksisfortællinger er, at de skrives som en *logbog* eller som et *dagbogsnota*, der er kendetegnet ved, at praksisfortællingen er let og engageret og giver udtryk for fortællerens indtryk, oplevelser og forestillinger (Ibid., s. 64). Praksisfortællingen kan suppleres med et billede af børnenes oplevelse. Et billede er jo mere end tusinde ord.

Faglig refleksion

Praksisfortællingen flytter her ind i refleksionens arena ved, at forfatteren fortæller sin fortælling og de andre, der deltager i evalueringen reflekterer over praksisfortællingen ved hjælp de seks læreplanstemaers pædagogiske mål som refleksionspositioner. Ressourcemæssigt kan en evaluering med refleksionsblade bestå af 3 til 12 personer. Hvis der er 3 personer, der går fra til evaluering, udvælges to læreplanstemaer, der giver mening at bruge i refleksionen over praksisfortællingen.

Forfatteren fortæller praksisfortællingen, og de to kollegaer lytter til fortællingen og lave noter ud fra det samme læreplanstema, fx krop sanser og bevægelse. Efter fortællinger bruger kollegaerne 5 minutter på at fortælle hinanden om deres noter, således deres interaktion skaber en fælles tilbagemelding til fortælleren, der skriver stikord fra tilbagemeldingen i feltet refleksion på 'Refleksionsbladet'. Nu fortæller fortælleren praksisfortællingen igen, og de to kollegaer lytter til fortællingen med det andet læreplanstema, fx kommunikation og sprog. Efter fortællinger bruger kollegaerne igen 5 minutter på at fortælle hinanden om deres noter, således deres interaktion skaber en fælles tilbagemelding til fortælleren, der igen skriver stikord i feltet refleksion på 'Refleksionsbladet'.



Refleksioner med faglige positioner adskiller sig fra andre refleksioner fx reflekterende team og bevidnede team ved ingen af deltagerne fortolker eller kloger sig på hinanden, men reflekterer med de faglige mål.

Evaluering

Den pædagogiske evaluering har til formål at skabe læring og udvikling i den pædagogiske praksis og gøre en forskel fremadrettet.

Ud fra dialogen og noterne vælges 'Det bedste vi tager med?', jeres bevidstgørelse fra refleksion, fx hvis det bedste vi tager med fra refleksions handler om, vores understøttelse af børns kommunikation. Så kunne

det *anerkendende undersøgelsesspørgsmål* for evalueringen bliver: "Hvad kunne det være? - hvis vi hjælper børnene med at få *bedre* erfaringer med at sprogliggøre tanker, behov og idéer?"

Brug et af Karl Tomms fremtidsrettede spørgsmålstyper (Ibid., s. 76), fx *skalaspørgsmål*. På en skala på 1-10, hvor 10 er højeste og 1 laveste: "Hvor godt understøttede vi børnenes kommunikation?" svar: 7. "Hvis vi skal svare 9 næste gang, hvad skal vi lægge ovenpå, det vi gjorde i praksisfortællingen?"

Brainstorm på erfaringer, teorier der fortæller om, hvordan vi kan gøre det lidt bedre? Skriv idéerne i feltet 'evaluering'. Blandt idéerne vælger det, vi vil afprøve i fuld skala, fx hvad nu hvis vi 'spejler børnenes kommunikation og stille nysgerrige spørgsmål?'

Næste praksis

At arbejde med Næste praksis er en fortløbende proces uden en endelig slutning, fordi den ene opnåede erfaring med den anerkendende undersøgelse om at spejle børnenes kommunikation og stille nysgerrige spørgsmål åbner for nye iagttagelser og ideer, der skal afprøves.

Den anerkendende undersøgelse bygger på den enkle antagelse, at enhver praksis rummer noget, der fungerer godt, og at denne styrke kan være udgangspunktet for at skabe en positiv faglig forandring. Næste praksis er aktionslæring. Aktionslæring er en faglige læringsproces, hvor der læres af egen praksis gennem fælles refleksion over praksisfortællinger med det formål at designe næste praksis. Og Næste praksis afprøves gennem nye pædagogiske aktiviteter i læringsmiljøet, dermed bliver evalueringskulturer en løbende proces uge efter uge.

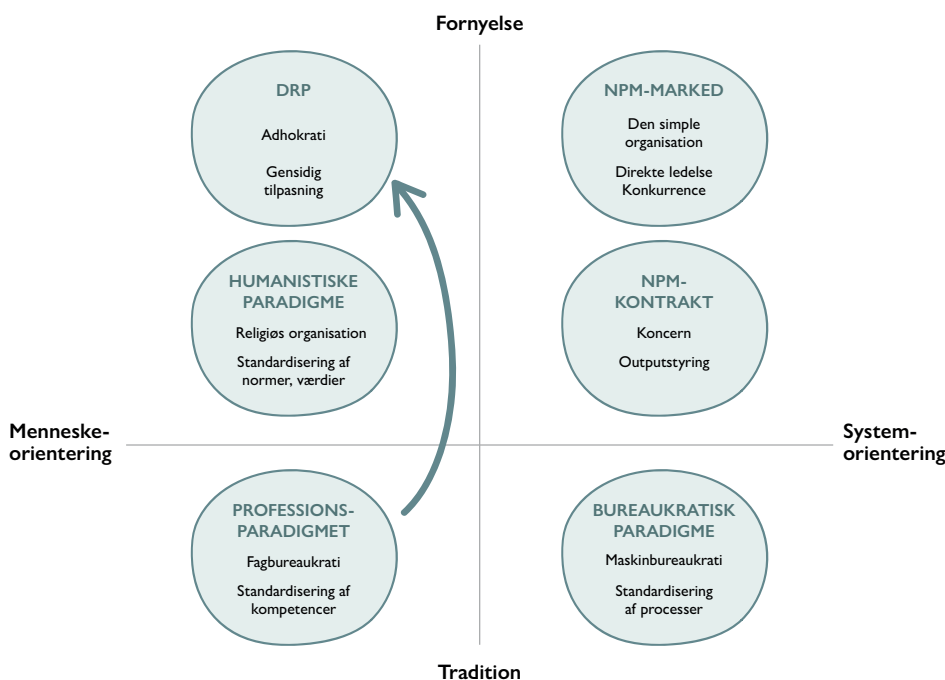
Den styrkede pædagogiske læreplan er skrevet ind i Det Relationelle Paradigme (DRP)

I dette sidste afsnit vil jeg, som teoretisk baggrundsstof, sætte evalueringsmodellerne ind i offentlige styringsparadigmer, samt kort præsentere den pædagogiske epistemologi i Det relationelle paradigme (DRP).

De klassiske evalueringsmodeller (Krogstrup, 2016) har til formål at måle outputstyring og standardisering af processer eller kompetencer, som er iboende i de systemorienterede og traditionelle paradigmer, NPM-kontrakt og Bureautratisk Paradigme. Samt i Professionsparadigmet, hvor det pædagogiske personales kontrol af eget arbejde betyder, at den enkelte medarbejder er relativ uafhængig af sine kollegaer, og har betragtelig indflydelse over eget arbejde. De fleste normer skabes uden for vuggestuen eller børnehaven, fx på de professionelle uddannelsessteder og fagfællesskaber. Lerborg placerer 'de privat praktiserende pædagogs og medhjælperes paradigme' i feltet tradition-menneskeorientering.

Det pædagogiske personale, hvis styringssyn har været boende i Professionsparadigmet, har været på en udfordrende rejse mod Det relationelle paradigme (DRP) siden dagtilbudsloven ikrafttræden 1. juli 2018. I Det relationelle paradigme (DRP) er pædagogiske personale i en løbende gensidig tilpasning af deres faglige kompetencer og måde at tænke forandring på. Denne relationelle interaktion om udvikling af faglighed vil over tid skabe en interaktiv evalueringskultur i det enkelte dagtilbud. DRP ligger i flere dimensioner i

forlængelse af tanker i tiden og passer med tidens optagethed af kompleksitet og kvalitative metoder. DRP lægger afstand til naturvidenskabelig realisme, objektivisme, kvantitative metoder, entydighed, rationalitet (Lerborg, 2013, ss. 121-172).



Leon Lerborg (2013) beskriver 6 forskellige paradigmer⁵ i den offentlige sektor. Lerborg opdeler dem i et vertikalt heiraki fra tradition til fornyelse og på en horisontal akse mellem menneskeorientering og systemorientering.

Det nyeste og mest innovative paradigme, Det Relationelle Paradigme (DRP) har tre grundelementer: Systemisk teori, Anerkendende udforskning og Socialkonstruktionisme. Elementer med fokus på det positive fremfor det negative, på muligheder frem for begrænsningen og på fremtiden frem for fortiden.

Systemisk teori

Systemisk teori har rod i generelle teorier om kybernetik og systemer. I systemisk teori skal alting ses som elementer i en større helhed, og relationerne mellem systemets elementer er vigtigere end elementerne selv. Hvis et element påvirkes, påvirker det alle de andre elementer. Lerborg fremhæver Leavitts diamantmodel, hvor en organisation kan anskues som fem delsystemer, når man regner omverden med som et delsystem, og ingen af disse delsystemer kan forandres uden, at det har betydning for de andre delsystemer.

5: Begrebet paradigme blev gjort til et videnskabsteoretisk grundbegreb af Thomas Kuhn i 1962 (Lerborg, 2013, s. 33). Paradigmer udgør, ifølge Kuhn, grundlæggende mønstre eller logikker bag faglig praksis. Paradigmer er således fælles måder at tænke på, og de bestemmer, hvilke typer af spørgsmål man overhovedet kan tænke sig at beskæftige sig med, og hvilke typer af spørgsmål der er legitime i fx den styrkede pædagogiske læreplan. Kuhn skriver, at paradigmer "skaber en verden" og at et paradigmeskifte udgør en "transformation of the world" (Ibid., s. 34). I et paradigmeskifte er udgangspunktet et eksisterende paradigme, som er i krise på grund af problemstillinger, som et nyt paradigme hævder at kunne løse. Det nye paradigme er derfor kritisk overfor det gamle; men det indarbejder samtidigt det gamle paradigmes landvindinger (Ibid., s. 35).

I systemisk teori er begrebet kontekst centralt. Grundpointen er, man kan ikke forstå individers og handlinger isoleret, men må se dem i en kontekst, som er unik, idet individerne også selv agere på basis af en kontekstuel forståelse. Her er det to metoder: Karl Tomms spørgsmålstyper, der arbejder med cirkulære og lineære forståelses- og spørgeformer. Og Barnett Pearce CCM metode (Koordineret mestring af mening) der bygger på Gregory Bateson ide om metakommunikation, at kommunikation på et højere niveau altid påvirke kommunikationen på et lavere niveau. Modellen kan ses som kontekstuel trappe med fem niveau, der hele tiden virker implicit tilbage på hinanden (Hammer, m.fl. 2013).

Anerkendende udforskning

En tilgang som er baseret i positiv tænkning og det heliotropiske princip, hvor organisationer automatisk udvikler sig i retning af en fremtidig virkelighed, som det pædagogiske personale i fællesskab kan konstruere via sproget. Cooperrider, Whitney og Stavros (Cooperrider m.fl. 2011) har udviklet 4-D modellen til forandringsledelse. Der undersøger 'hvad er det bedste, der er?', 'hvad kunne der være?', 'hvordan kan det blive?' og 'hvordan bliver det?'. En anden metode er Maturanas domæneteor, hvor refleksion spiller en afgørende rolle for forandringsprocesser i tre domæner: æstetikens, refleksions og handlingens domæner.

Aktionslæring, som Kurt Lewin er fader til, hører også hjemme her – aktionslæring er en undersøgelse som har til formål at lære af processen. Metoden har fire faser: Problemstilling, aktion (eksperimenterende handling), evaluering og næste praksis (Rod, 2021).

Socialkonstruktionisme

I socialkonstruktionisme spiller sproget en afgørende rolle, da det er gennem sproget, at verden og fremtiden konstrueres. I denne sammenhæng er narrative metoder med udgangspunkt i Michael White tilgang til dominerende problemfortællinger og alternative historier, som i højere grad kan være udtryk for ønsker og drømme (Schnoor, 2009), fx metoderne: Klubmetafor og positionskort. I klassisk sociologi må organisationer både tilpasse sig omverden og etablere intern integration for at overleve og for at være velfungerende. Den interne integration handler om at skabe intern enighed om værdier, mindske konflikter, skabe opbakning om mål, opgaver, strukturer og ledelsesformer (Lerborg, 2013, s. 160).

Evaluering-Basic og Refleksionsbladet

På hjemmesiden www.læreplanstræet.dk kan du download Evaluering-Basic og selv printe arket til jeres evalueringer. Refleksionsbladet er pakket i en Portfoliomappen med 50 stk. i A3 størrelse og kan bestilles på samme hjemmeside.

Litteratur

Børne- og Socialministeriet (2018): *Den styrkede pædagogiske læreplan*, Rammer og indhold. www.emu.dk/område/dagtilbud

Cooperrider, David K.; Whitney, Diana; Stavros, Jacqueline M. (2011): *Håndbog I anerkendende udforskning – ideer til forandringsledelse*. Kbh.: Dansk Psykologisk Forlag

Hammer, Mette Tranbæk; Moos, Henriette; Pedersen, Stig Geer (2013): *Narrativ ledelse – forandring gennem spørgsmål og fortællinger*. Kbh.: Hans Reitzels Forlag

Krogstrup, Hanne Kathrine (2016): *Evalueringsmodeller*, 3. udgave. Kbh.: Hans Reitzels Forlag

Lerborg, Leon (2013): *Styringsparadigmer i den offentlige sektor*. Kbh.: Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Rod, Peter (2021): Aktionslæring. In Vøxted, Søren (red.)(2021): *Valg der skaber viden – om samfundsvidenskabelige metoder*. Kbh.: Hans Reitzels Forlag (2. udgave)

Rod, Peter og Blichfeldt, Frederik (2018): *Læreplanstræet – Visuel pædagogisk tilrettelæggelse, refleksion og evaluering*. Dafolo Forlag

Scharmer, C. Otto (2008): *Teori U - Lederskab der åbner fremtiden*. Hinnerup: Forlaget Ankerhus

Schnoor, Michala (2009): *Narrativ organisationsudvikling – At forme fælles mening og handling*. Kbh.: Dansk Psykologisk Forlag