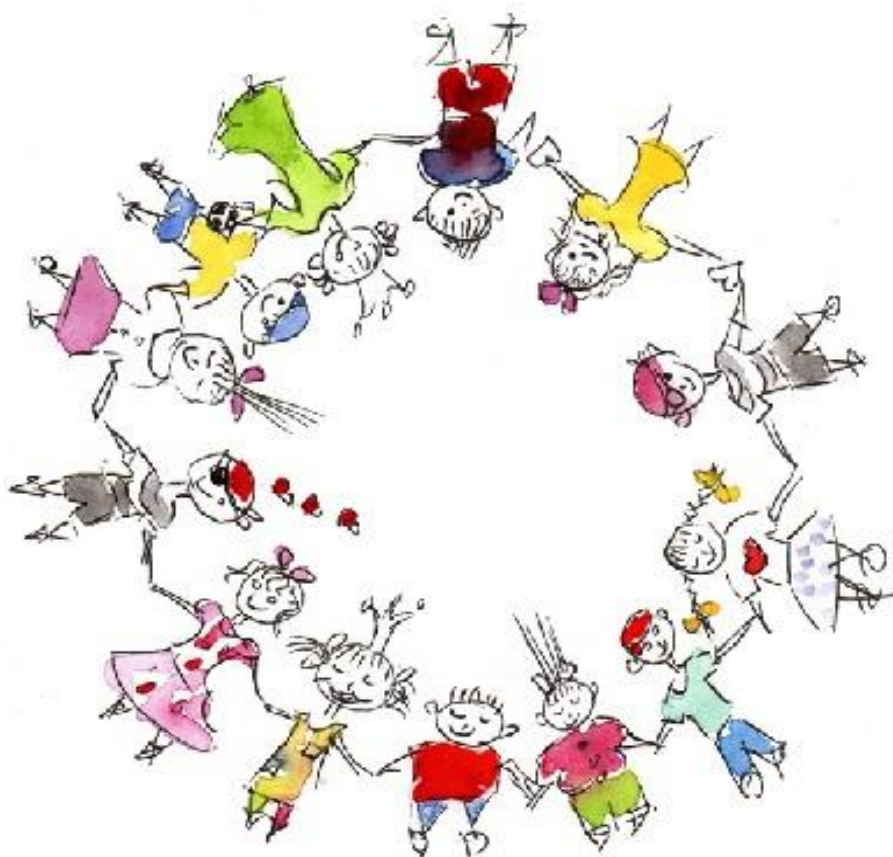


Evaluering af Åkandens pædagogiske læreplan 2020-2022



Åkanden, nærvær i hverdagen.

Evaluering af Åkandens pædagogiske læreplan 2020-2022



De sidste 2 år, fra 2020 til 2022 har Åkanden haft fokus på børns læring gennem hele dagen.

Med afsæt i Søren Smiths model for de 3 læringsrum har vi arbejdet med børns læring gennem hele dagen. Vi har bl.a. arbejdet med, hvordan vi bedst kunne understøtte børns selvhjulpnehed i de 3 hverdagsrutiner **garderoben, måltidet og toiletbesøg.**

Hverdagsrutinerne er et meget centralt læringsmiljø i børnenes hverdag fordi børnene flere gange om dagen spiser, er på toilettet og tager tøj af og på.



I målet med at understøtte børns trivsel, udvikling, læring og dannelse er selvhjulpnehed for os et væsentligt pejlemærke. Vi har set, at når børn mestre nye færdigheder der gør dem mere selvhjulpne, giver det dem mod på, at undersøge og prøve flere nye ting.

Det er en fornøjelse, at se den glæde der viser sig i ansigtet på et barn, der kan fortælle at de nu bruger underbukser i stedet for ble, som lige har lært, at lyne deres egen jakke eller som tør spørge en ven, om de skal lege og vennen siger ja.

Vi har valgt dette fokus fordi vi har fået øje på, hvor vigtigt det er, at vi som personale løbende analyserer, evaluere og justerer de læringsmiljøer der understøtter selvhjulpethed i hverdagsrutinerne. Særligt er der brug for det, når der kommer nye yngre børn i teamet, når medarbejdere flytter team og skal være sammen med børn i en anden alder end de plejer, eller når nye kollegaer starter op. Samtidig er børnenes selvhjulpethed et hyppigt tema i dialogerne med vores forældre, hvor de bl.a. efterspørger vores vejledning eller deler deres bekymringer.

Hvordan har vi organiseret vores evalueringskultur?

I Åkandens årshjul 2020-2022 startede vi med at prioriterer, at hver af de 3 hverdagsrutiner skulle være i fokus 2-3 måneder om året. Dvs. garderobe, måltidet og toiletbesøg.

Vi har valgt, at vores lokale styrgruppe bestående, at 3 faglig fyrtårne, (en i hvert af de 3 aldersopdelte team) og lederen skal gå foran med planlægning, proces og evaluering af arbejdet med implementeringen af Åkandens læreplan. Vi holder styrgruppemøde en time hver uge i ca. 40 uger om året.

Inden hver sommerferien holder styrgruppen et heldagsmøde hvor der laves en samlet evaluering af

- alle de indsatser/pædagogiske handleplaner vi har arbejdet med på personale og teammøder i løbet af det forgangne år, herunder også eventuelle andre opmærksomhedspunkter der er opstået i de løbende drøftelser gennem året.
- de faglig fyrtårnes rolle og ansvar, med særlig fokus på deres procesansvar for, at understøtte vores læreplan og gå foran med implementeringen af de planlagte indsatsmål og processer på personale, team og pædagogmøder.

På den baggrund laver styrgruppen

- en gennemgang af Åkandens læreplan, således at den bliver opdateret med de ændringer af praksis, som vores læring fra evalueringerne det forgange år har medført.
- et oplæg til første personalemøde efter sommerferien med et bud på det kommende års årshjul og indsatsområder. Disse bud bliver herefter drøftet, udfordret og præciseret i det kommende årshjul.

Selve evalueringerne af læreplansarbejdet foregår på flere måder, men det er altid med henblik på at kvalificere læringsmiljøet og særligt med blik for betydningen af medarbejdernes tilgang til børnene. Vi tager afsæt i Tine Basse fiskers, 3 betingelser for inklusion, dvs. de organisatoriske, fysiske og pædagogiske betingelser. Vi har valgt denne 3 deling fordi den giver os et mere nuanceret billede af, hvad der påvirker læringsmiljøet. Fra tidligere ved vi, at f.eks. organiseringen i små grupper har stor betydning for kvaliteten af medarbejderens nærvær til de enkelte børn.



Der sker løbende refleksioner i praksis, medarbejderne imellem. Nogle gange bringes refleksionerne med til drøftelser på de ugentlige pædagog eller stuemøder, andre gange giver de anledning til en umiddelbar justering af læringsmiljøet.

På personale og teammøder som vi afholder ca. hver 4 uge drøftes den indsamlet dokumentation. Styrgruppen bruger løbende forskellige faciliterings metoder for kvalificere disse drøftelserne, således

- at alle medarbejdere byder ind med refleksioner og deler deres overvejelser med kollegaerne.
- at der i den indsamlet dokumentation enten kan kigges efter noget meget specifikt, eller noget meget åbent, hvor hver medarbejder først reflektere alene over det de f.eks. har set op videoen.

Efter de 2-3 måneder har hvert team analyseret og evalueret deres læreplan internt i eget team. Herefter bliver deres erfaringer og læring fremlagt for kollegaerne i de 2 andre team på et personalemøde.

Hvordan har vi arbejdet med vores lokale skriftlige læreplan?

I 2020/21 og 2021/22 havde vi valgt nedenstående struktur for arbejdet med vores lokale skriftlige læreplan.

De 3 faglige fyrtårne fra Åkandens styrgruppen har sammen med en medarbejder fra hvert af de 3 aldersopdelte team, Myrer 0-2 år, Larver 2-4 år og Sommerfugle 4-6 år holdt forberedende møder inden opstart af den nye læreplansperiode. Her har de lavet et udspil til en overordnet læreplan for hele Åkanden. Dvs. en overordnet læreplan med mål for toiletbesøg, garderobe og måltidet. Denne læreplan er fremlagt og drøftet på personalemøderne inden opstart af perioden. Efterfølgende har hvert team lavet deres egen læreplan hvor de har justeret mål, tegn på læring i forhold til deres børns alder og særlige områder de var nysgerrige på, planlagt deres indsats i praksis, samt valgt metode til dokumentation analyse og evaluering. Læringsmålene i teamene har derfor været forskellige, men flere af dem er lavet med afsæt i læreplanstemaerne: Krop, sanser og bevægelse, Kommunikation og sprog, Alsidig personlige udvikling. Hertil har det været et fokus på sammenhænge og på børn og familier i udsatte positioner.

Med afsæt i den beskrevne struktur har vi startet det fælles arbejde med læreplanerne op på et personale-møde. Flere gange har de enkelte arbejdsgrupper for de 3 hverdagsrutiner planlagt et fagligt oplæg ved opstarten. Bl.a.

1. Vores interne sprogvejleder Carina Lønsman har af flere omgange holdt et oplæg om børns kommunikation og sprog, herunder betydningen af medarbejdernes brug af undervisnings og udvekslingstonen. I den forbindelse fik vi samtidig genopfrisket vores aktionscard om de 2 sprogtoner idet flere af de nye medarbejdere ikke var med, da de blev udarbejdet.
2. I december 2021 startede vi madordning op i Åkanden, dvs. vi gik fra individuelle madpakker til at servere alt mad og drikke i løbet af dagen. Inden opstart lavede leder Annette Esmann et oplæg om madmod og madglæde hos børn, efterfulgt af en proces med drøftelser om medarbejdernes roller og ansvar før, under og efter måltidet.
3. Charlotte Wimmelmann souschef og Louise Olsen pædagog holdte et oplæg om en ny metode til at få børn renlige med afsæt i bogen Pottetræning på 3 dage. Her drøftede vi bl.a. hvordan vi kunne inddrage forældrene og have et samarbejde omkring hvornår og hvordan deres barn skulle stoppe med at bruge ble.
4. Vores LUN ansvarlig Randi Hansen pædagog har holdt et Brush up oplæg til både gamle og nye medarbejdere om LUN. LUN, står for læring, udvikling og nærvær og er en lokalt Ringsted forankret metode, det tager afsæt i Susan Harts Neuroaffektive udviklingsteori. Her er der fokus på børns følelsesmæssige udvikling og deres selvregering. Vi kigger bl.a. efter hvilke af de 4 dimensioner Struktur, Omsorg, Engagement og Udfordring som medarbejderne skal justere på. Disse 4 dimensioner kan bruge både i forhold til enkelt børn og børnegrupper. Det har resulteret i, at vi etableret en fast mulighed for LUN sparring hver fredag med vores LUN ansvarlig Randi Hansen. Her er et særligt med fokus på medarbejderens rolle som karavanefører og en analyse af hvad børnegruppen har brug for.

Struktur



'Når jeg kan læne mig op af dig, lærer jeg at stå på egne ben'

Budskabet her er:

'Jeg vil sørge for, at verden er tryk og forudsigelig. Du behøver ikke at fastholde kontrollen for at føle dig sikker. Der er én, som er større og klogere end dig, og som kærligt tager vare på dig. Du kan slappe af og tage det roligt!'

Omsorg



'Din berøring er ligesom magi – den hjælper mig på alle måder på vej i min udvikling'

Budskabet er:

'Jeg vil sørge for, at du føler dig godt tilpas i din krop. Du behøver ikke at holde på dig selv, når du er i nød. Jeg ser, at du er helt speciel. Du er værd at passe på.'

Engagement



'Når du forstår mig, hjælper du mig med at forstå verden'

Budskabet er:

'Jeg vil række ud efter dig og finde dig. Du er ikke alene. Jeg kan lide at være sammen med dig.'

Udfordring

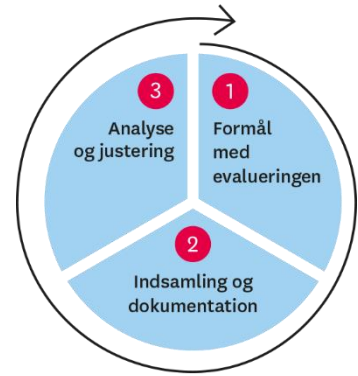


'Når du står bag mig, føler jeg mig tryk nok til at prøve nye ting'

Budskabet er:

'Jeg vil hjælpe dig med at finde opgaver, som du kan mestre. Du er i stand til at få gode ting til at ske. Wauw – se, hvad du kan!'

Evaluering og dokumentation af elementer i det pædagogiske læringsmiljø



Hvad var formålet med den evaluering, vi gennemførte?

Overordnet var vores formål med evalueringen, at undersøge om vores indsats med et tilbagevendende fokus på hverdagsrutinerne, ville sikre en løbende kvalificering af læringsmiljøerne så de bedre understøtter udviklingen af børnenes selvhjulpenhed. Særligt når et team fik nye yngre børn, medarbejdere skiftede team eller der kom nye kollegaer.

Vi var nysgerrige på hvad justeringen i de organisatoriske betingelser, særligt mindre grupper (f.eks. færre børn på toilettet eller garderoben af gangen), mere overskuelighed i de fysiske betingelser (f.eks. piktogrammer ved borddækning eller til rækkefølgen på tøj i garderoben) og særligt om og hvordan disse ændringer skabte ro og nærvær i de pædagogiske betingelser til, at medarbejderne kunne møde det enkelte barn i nærmeste udviklingszone/selvhjulpenhedszone.

Hvilken pædagogisk dokumentation har vi indsamlet i arbejdet med den gennemførte evaluering?

Der er indsamlet dokumentation både i 2021 og 2022.

Med afsæt i de fælles overordnede læreplaner for hver af de 3 hverdagsrutiner i Åkanden, har hvert team lavet deres egen læreplan tilpasset deres børnegruppe og de fysiske betingelser de har. Hvert team har i den forbindelse også indsamlet dokumentation til den efterfølgende evaluering af deres 3 rutiner garderobe, måltidet og toiletbesøg 2 gange, i 2021 og i 2022. Den evaluering der blev lavet 2021 har givet justeringer til den efterfølgende praksis og det samme har været gældende for evalueringen i 2022.

Vi har brugt flere forskellige dokumentationsmetoder og de 3 team har selv valgt hvilken dokumentation de ville bruge.

Der er indsamlet data via.

- 1) Video: Der har det været brugt to forskellige metoder til at kigge på videoerne.
 - En åben tilgang hvor der ikke på forhånd var defineret hvad der skulle kigges efter i garderobe og på toilettet.
 - En tilgang hvor der blev kigget efter hvilke børn medarbejderne brugte hvilken sprogtone overfor og hvilke børn der opsøgte de voksne i garderoben.
 - 2) Aktionsforskningsmetode, hvor der blev registreret helt specifikke færdigheder ved start og slut i et læringsmiljø. F.eks. Hvordan vasker børnene deres hænder ved start og efter en målrettet indsats. Hvilke sprogtone bruger medarbejderne når de er i garderoben
 - 3) Registreringsark for, at undersøge om vi gjorde det vi have planlagt.
 - 4) Børneinterview hos de ældste børn
-

Hvad lærte vi om sammenhængen mellem vores pædagogiske læringsmiljø og børnenes trivsel, læring, udvikling og dannelse?

Analyserne af selvhjulpenhed i hverdagsrutinerne gav samlet en indsigt i flere områder.

Hverdagsrutinerne

- Den årlige gentagelse på læringsmiljøerne i hverdagsrutinerne har kvalificeret medarbejdernes nærvær over for alle børn og deres læring af nye færdigheder mod mere selvhjulpenhed. Helt lavpraktisk har det årlige fokus på hver af de 3 hverdagsrutinerne betydet en tydeligere struktur fordi de organisatoriske og fysiske betingelser bliver drøftet og justeret. Når strukturen er justeret og kendt for alle medarbejdere, oplever vi, at det enkelte barns behov og udviklingssted træder tydeligere frem for alle medarbejdere. Dette har åbnet op for, at medarbejderne dels laver en fælles indsats overfor alle børn og dels kan lave en mere målrettede indsats i forhold til enkelt børn. Herunder også, at medarbejderne bedre kan understøtte børns følelsesmæssig selvhjulpenhed. Særligt hos de børn, der ofte skal have fyldt deres følelsesmæssige kop op og som har brug for støtte til bedre at kunne regulere egne følelser.
- Den fælles overordnet planlægning af læreplaner for de enkelte hverdagsrutiner og de fælles refleksioner og evalueringer på personalemøderne har givet en større indsigt i hvad, hvordan, hvorfor og hvornår kollegaerne har fokus på helt specifikke færdigheder som de mener er deres børns næste udviklingszone. Dette har åbnet op for, at vi bedre kan understøtte en stigende progression i børnene selvhjulpenhed modsat tidligere, hvor børnene når de skiftede team, kunne blive mødt med for store forventninger. Disse drøftelser har også betydet en vidensdeling mellem medarbejdere fra de 3 team af det pædagogiske læringsmiljø f.eks. hvordan bliver børn renlige.
- Samtidig fik vi efter første evaluering af garderoben øje på flere ting:
 - At medarbejderne i de 3 team havde forskellige forventninger til hvad børnene skulle kunne, når de skiftede til et nyt team.
 - At medarbejderne i det modtagne team nogle gange havde en oplevelse af, at den nye yngre gruppe børns færdigheder/selvhjulpenhed var lavere nu end sidste gang de modtog nye børn.

- At medarbejderne i det afgivne team oplevede, at nogle af deres børn blev mødt med for store forventninger i forhold til deres færdigheder og enkelte børn faktisk mistede færdigheder i deres første tid i det nye team.
- Åkandens nuværende organisering med faste medarbejdere i 3 team. Vi har gennem flere år haft fokus på vores interne overgange mellem Myrer - Larve og fra Larve til Sommerfugl. Vi har afprøvet forskellige brobygningstiltag, hvor børnene var på besøg i deres kommende team. Formålet har været, at gøre børnene trygge ved de nye fysiske betingelser og at skabe en tryk tilknytning til børnenes nye primærvoksne. Samtidig har vi tilbudt overleveringssamtaler til forældrene med den gamle og nye pædagog og afholdt målrettet forældremøder. I de fælles drøftelser på personalemøder, pædagogmøder og i styrgruppen er det blevet tydeligt for os, hvor svært det er for børnene og faktisk også mange forældre, at skifte primærvoksne. Vi ved, at for mange forældre er det sårbart efter barslen at skulle aflevere deres barn til en fremmede voksen. Vi kan se, at det både for nogle forældrene og børn tager tid, at få den tryk tilknytning til medarbejderne i Myretuen. Den tidlige opstart og opstartssamtalen en meget målrettet indsats for, at skabe den trygge tilknytning til både barnet og dets forældre og vores erfaring er, at det fungerer rigtig godt. Både børn og forældre får en tæt tilknytning til børnenes primærvoksne når de starter i Myretuen. Denne tilknytning mister de, når de skifter team i vores nuværende struktur fordi det kun er børnene der skifter team, deres primærvoksne bliver i teamet. Både i evalueringerne af vores brobygning gennem årene og i de fælles drøftelser om hverdagsrutinerne er det blevet tydeligt for os, at flere børn har det svært med at skifte primærvoksne. Vi har måtte konstatere, at for nogle børn og forældre, er det rigtig svært skabe en ny tryk tilknytning til de nye primærvoksne. Dette gælder i særlig grad for børn og familier i udsatte positioner.

Hvilke ændringer og/eller justeringer af praksis gav evalueringen anledning til?

- 1) Vi har besluttet, at vi fremover vil fortsætte den nuværende struktur hvor vi en gang om året sætter fokus selvhjulpethed i de 3 hverdagsmiljøer hvert år. Dvs. at vi med afsæt i læreplanen fra det forgangne år, laver en analyse af det nuværende læringsmiljø i hverdagsrutinerne i hvert team. Hvordan analysen skal laves er ikke fast, men det besluttes i hvert team. Inden opstart og ved afslutning deles erfaringer med de 2 andre team på et personalemøde. I den forbindelse skal der i 2023 laves et actionscard for de 3 betingelser, organisatoriske, fysiske og pædagogiske i hverdagsrutinerne garderoben, måltidet og toiletbesøg i de 3 team. Et actionscard er et internt arbejdsredskab der kort beskriver mål for børnene, forslag til indsatser i de 3 betingelser og hvilke handlinger hos medarbejderne der fremmer og hæmmer målene. Disse actionscard skal hænge synlige i de 3 læringsmiljøer.
- 2) Det betyder, at vi også fortsætter den nuværende struktur med en overordnet fælles læreplan, en justeret læreplan i hvert team og vidensdeling og fælles refleksion på personalemøder.
- 3) I Åkanden er tilknytningsteorien et væsentligt teoretisk afsæt for vores pædagogiske arbejde. Den er grundlaget for tidlig opstart, LUN lege og indsatser, og den er afsæt for vores interne sparrings og analyse redskab. Med afsæt i tilknytningsteorien og ønskes om at kvalificere vores læringsmiljøer har vi flere gange talt om, fordelene ved, at medarbejderne følges med børnene når de skifter team.
Nu er beslutningen taget og fra 1.maj 2023 følger medarbejderne deres børnegruppen fra de starter i Myretuen til de går i skole.

Hvordan har vi inddraget forældrebestyrelsen i evalueringen af den læreplan?

Vi har løbende drøftet de pædagogiske læreplaner på bestyrelsesmøderne.

I forbindelse med opstarten af vores madordning og udarbejdelsen af Åkanden den forbindelse har vi drøftet både medarbejdernes og forældrenes ansvar for, madglæde hos børnene.

Forældrebestyrelsen har også været optaget af, hvordan vi kunne kvalificere b skabe mere tryghed for både børn og forældre når de skifter til det nye team. E ske om, at medarbejderne skulle skifte team sammen med deres børn.



Det fremadrettede arbejde



Hvilke områder af vores pædagogiske læringsmiljø vil vi fremadrettet sætte mere fokus på?

Styrgruppe har lavet et udspil til det kommende årshjul som skal drøftes, udfordres og vedtaget på personalemødet i august. Udspillet er bl.a., at vi det kommende år skal

- laves en fælles læreplan for Venskaber og LUN og ene for Venskaber og Sprog.

Derudover har vi, som tidligere beskrevet besluttet at

- *Vi har besluttet, at vi fremover vil fortsætte den nuværende struktur hvor vi en gang om året sætter fokus selvhjulpenhed i de 3 hverdagsmiljøer hvert år. Dvs. at vi med afsæt i læreplanen fra det forgangne år laver en analyse af det nuværende læringsmiljø i hverdagsrutinerne i hvert team. Hvordan analysen skal laves er ikke fast, men besluttes i hvert team. Inden opstart og ved afslutning deles erfaringer med de 2 andre team på et personalemøde. I den forbindelse skal der i 2023 laves et actionscard for de 3 betingelser, organisatoriske, fysiske og pædagogiske i hverdagsrutinerne garderoben, måltidet og toiletbesøg i de 3 team. Et actionscard er et internt arbejdsredskab der kort beskriver mål for børnene, forslag til indsatser i de 3 betingelser og*

hvilke handlinger hos medarbejderne der fremmer og hæmmer målene. Disse actionscard skal hænge synlige i de 3 læringsmiljøer.

- Det betyder, at vi også fortsætter den nuværende struktur med en fælles læreplan, en justeret læreplan i hvert team og vidensdeling og fælles refleksion på personalemøder.
- I Åkanden er tilknytningsteorien et væsentligt teoretisk afsæt for vores pædagogiske arbejde. Den er grundlaget for tidlig opstart, LUN lege og indsatser samt vores interne sparrings og analyse redskab omkring medarbejdernes forståelse af egen praksis. Med afsæt i tilknytningsteorien og ønskes om at kvalificere vores læringsmiljøer har vi flere gange talt om, fordelene ved, at medarbejderne følges med børnene når de skifter team.
Nu er beslutningen taget og fra 1.maj 2023 følger medarbejderne deres børnegruppen fra de starter i Myretuen til de går i skole.

Hvordan vil vi justere organiseringen af vores evalueringskultur?

Planen er at afprøve nye evalueringsmetoder. Hvad og hvordan skal drøftes til efteråret.

Hvordan har eller vil vi på baggrund af denne evaluering ændre og/eller justere vores skriftlige pædagogiske læreplan?

Den nye struktur skubber til flere ændringer til Åkandens styrkede læreplan. Vi skal tænke nyt bl.a. Hvordan vi sikre at den aldersspecifikke faglighed ikke forsvinder når medarbejder løbende skifter team.

Det bliver rigtig spændene med det nye struktur.

Vi glæder os til,

- At opleve glæden hos børn og forældre når medarbejderne følger med i det nye team.
- At de samme medarbejdere kan fastholde og fortsætte indsatsen over for deres barn gennem hele barnets tid i Åkanden
- At se hvilke nye muligheder der opstår for at understøtte alle børns trivsel, læring, udvikling og dannelse.