



0-6 ÅRIGE BØRNS INSTITUTIONS- OG HVERDAGSLIV . KONFERENCE

WORKSHOP: FORSKNINGSVIDEN OMSAT I NYE PRAKSISSE I
DAGTILBUD MED SOCIALE NORMERINGER.

BENTE JENSEN, 7. JUNI 2016



AARHUS UNIVERSITET
DPU

INDHOLD

BAGGRUND

FORSKNINGSPROJEKT

RESULTATER

MÅL: Refleksion og diskussion af positive resultater samt udfordringer og relatere til egen praksis



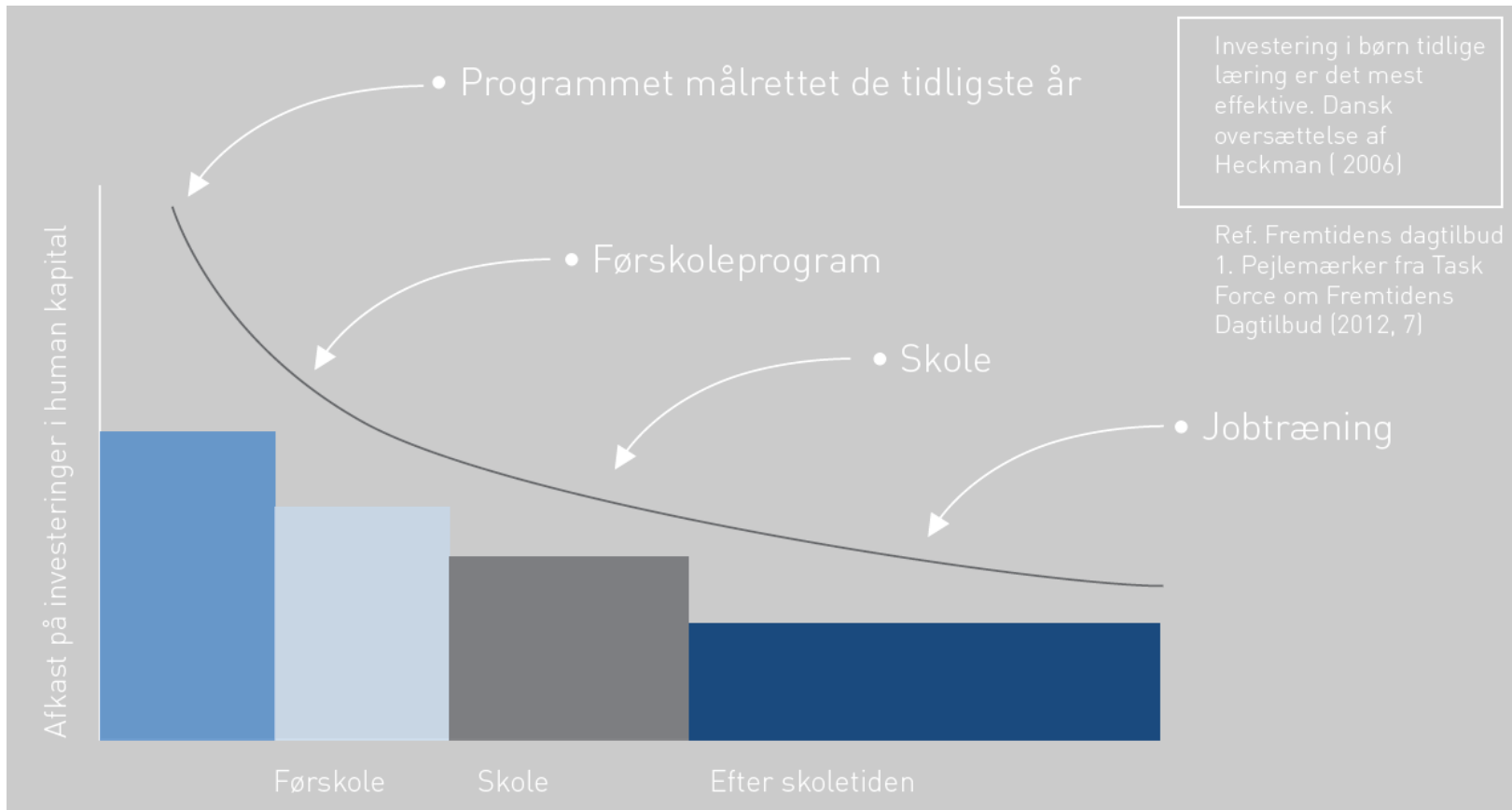
BAGGRUND



MOTIVATION

- Social arv, udsatte børn, som social- og samfundsmæssig problemstilling, reproduktion (Ekspertgruppen for Social arv, 1999).
- Marginalisering og eksklusionsmekanismer – implicite (Bourdieu, 1996).
- Tidlige indsatser i DAGTILBUD, en investering – bedre end senere (Heckman, 2008).
- Ikke-kognitiv udvikling (socio-emotionel) vigtigt/og påvirker kognitiv udvikling Cunha og Heckman (2007), Cunha et al. (2006), Heckman & Kautz (2012).
- Dansk forskning viser, at gode dagtilbud styrker børn ... også på længere sigt (Bauchmüller et al, 2011).

EMPIRISK BAGGRUND



TEORETISK BAGGRUND

- Børns læring og udvikling – teorier om positive og responsive interaktioner, kritisk tænkning og undersøgelse (Vygotsky, 1935, Mead, 1934, Dewey, 1937).
- Læring og udvikling – i samspillet mellem familie, uddannelsesinstitutioner og samfund (økologisk perspektiv, Bronfenbrenner & Morris, 2006).
- Eksklusionsmekanismer – sociologisk perspektiv (Bourdieu, 1996).
- Voksnes læring – gennem videndeling (Von Krogh, 2011, praksisfællesskaber (Wenger, 1998), organisatorisk læring (Gheradi, 2011) og innovationsfællesskaber (West, 2009, Engeström, 1999).

ORGANISATORISK LÆRING

- VIDA i KØBENHAVN er en videreudvikling af VIDA programmet vedrørende faktorer der påvirker processen frem imod organisatorisk læring og innovation. (Jensen & Brandi, 2013).
- Organisatorisk læring bestemmes til at være en forandring i organisationens viden som et resultat af videnstilegnelse og erfaring.
- Tilstedeværelsen af organisatorisk læring vurderes på, om der er forekommet en konkret forandring i de genelle pædagogiske praksisser eller rutiner.
- Organisatorisk læring er den læring, der sker som følge af de læringsmuligheder, der er til stede eller skabes gennem projektforsløbet.

FREMMENDE BETINGELSER FOR ORGANISATORISK LÆRING

- At der er en læringskultur i organisationen, som accepterer fejl og afprøvningen af ny ideer og praksis.
- At der gives støtte fra ledelsen til denne afprøvende læringskultur (regler, systemer etc.) og direkte gennem kommunikation om vigtigheden af dette fra leder til medarbejder.
- At organisationens medlemmer er engagerede og har motivationen og tilliden til at de kan få viden til at gælde på et organisatorisk niveau.
- At organisatorisk læring ikke bliver en ensidig proces fra leder til medarbejder, men at medarbejderne bliver inddraget i processen.

Ref. Jensen , B. (2015). VIDA i KØBENHAVN, side 18-19.



CASESTUDIET



FORSKNINGSSPØRGSMÅL OG DESIGN

1. Hvorvidt og hvordan VIDA i KØBENHAVN virker som strategi til omsætning af forskningsviden i praksis, således at det ændrer professionelles praksisser i forhold til at arbejde systematisk og vidensbaseret?
2. Hvordan implementeres VIDA i KØBENHAVN på en måde der skaber forandringer i hele organisationen, dvs. bliver til organisatorisk læring og innovation?

Gennem survey 2014 og 2015 (to nedslag) og seks kvalitative fokusgruppeinterview med deltagere repræsenterende 18 institutioner, der deltog i København med sociale normeringer (1 faldt fra).

RESULTATER

1. Ny viden fra VIDA-uddannelsen er i nogen grad implementeret i en stor del af institutionerne, hovedsageligt er dette sket på lederniveau.
2. Især er begreberne om refleksion, systematik og håndtering af viden slået igennem.
3. Ift. begrebet om organisatorisk læring er der påvist en række udfordringer i flere institutioner i forhold til at 'formidle' dele og 'sælge' VIDA modellen og VIDA viden til den samlede personalegruppen.
4. Der er identificeret gode eksempler på at den nye viden er blevet til egl. innovation, forstået som nye aktiviteter og praksisser.

Ref. Jensen , B. (2015). VIDA i KØBENHAVN, side 71-72.



VIDENSBASERET
INDSATS (VIDA)
I KØBENHAVN
KORT FORTALT!

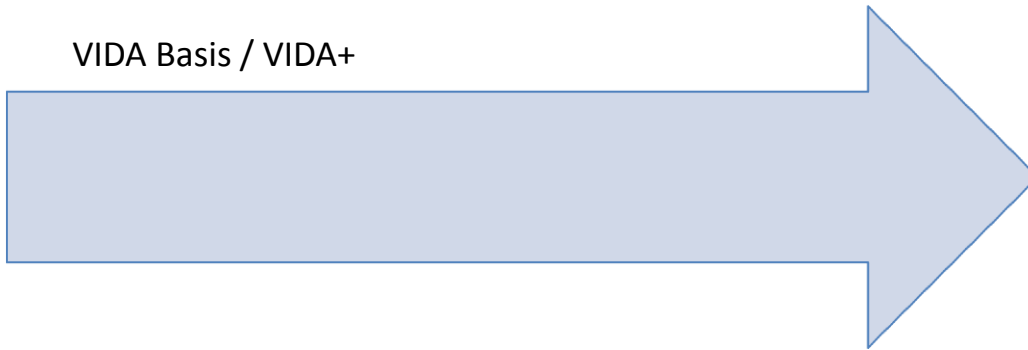
DE TRE PRINCIPPER

- FRA FEJLFINDING TIL RESSOURCESYN
 - BØRN SES MED POTENTIALER – IKKE PRÆGET AF ‘MANGLER’
- FRA PASSIV TIL AKTIV LÆRING
 - BØRN OG VOKSNE ER AKTIVE I EGNE LÆREPROCESSER – DELTAGERNE DEFINERER SELV LÆRINGSMÅL OG VEJE DERHEN
- FRA INDIVIDUEL TIL ORGANISATORISK LÆRING
 - HELE BØRNEHAVEN SKAL ARBEJDE MED SAMME TEAM-AKTIVITETER VARIERE I TAKT MED ANALYSEN AF MÅLGRUPPEN OG KONTEKST

VIDA - UDDANNELSE

- **VIDA Basis: læringslaboratorier** for leder og én pædagog fra hver daginstitution (syv i et år (mod to år i VIDA ORIGINAL og et Praksisudviklingsforløb mod tre praksisudviklingsforløb i VIDA)
- **Ledere** tilbydes et to dages læringslaboratorium om facilitering af programmets implementering.
- Pædagoger udvikler praksisser **lokalt**.

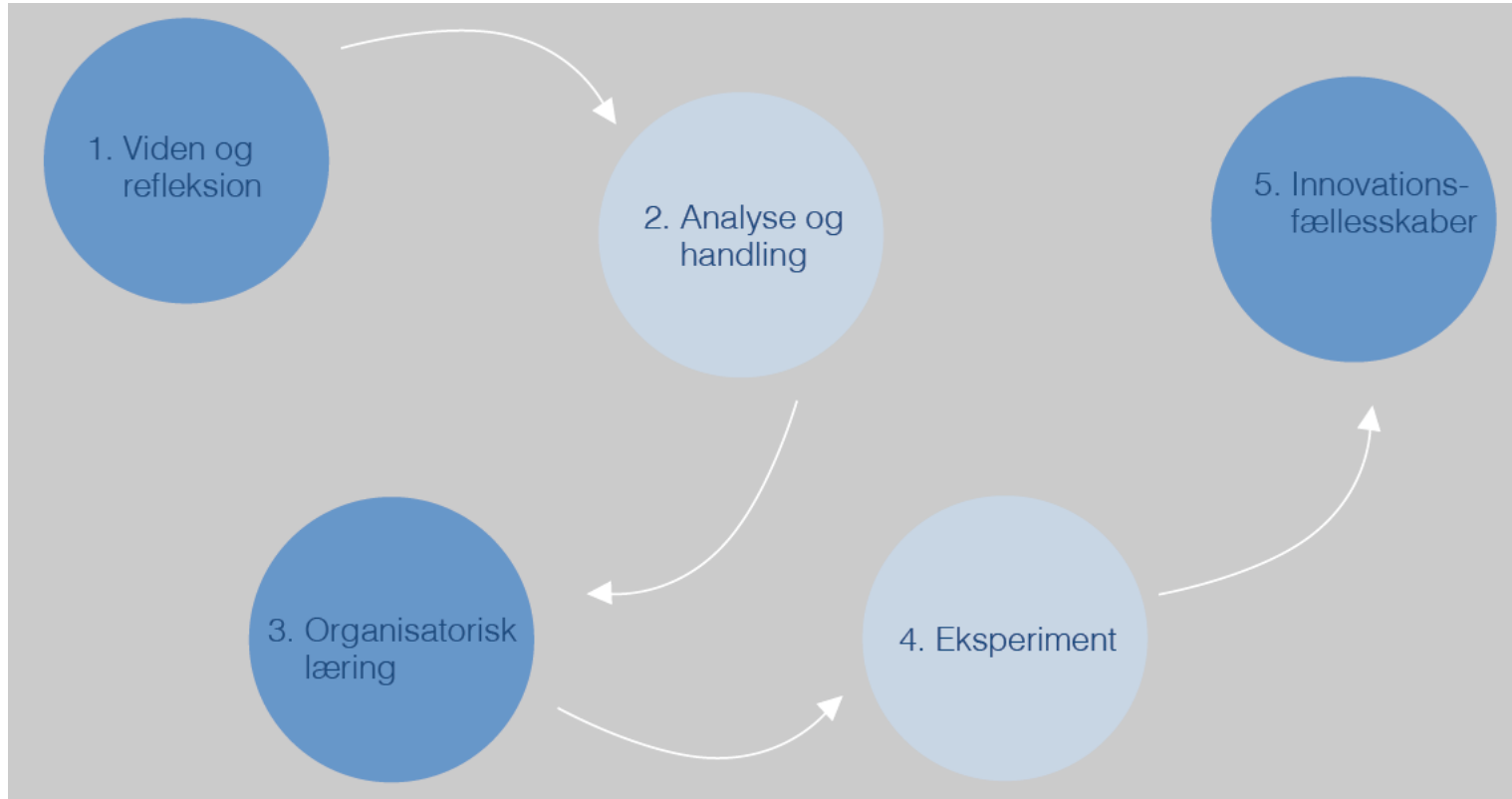
VIDA Basis / VIDA+



EKSPERIMENTER I PRAKSIS

- Pædagoger anvender teoretisk og forskningsbaseret viden om børns læring og udvikling omsat i **eksperimenter** af en måneds varighed:
- Som beskrevet nærmere i "Fortællinger fra Praksis". Videnbaseret indsats overfor udsatte børn i dagilbud". VIDA i København (Københavns Kommune, 2016).
- Lederne er trænet i at facilitere princippet om **organisatorisk læring** – hele dagtilbuddet involveres.
- Alle aktiviteter finder sted i **inkluderende læringsmiljøer**.

VIDA – 5 TRINSMODEL



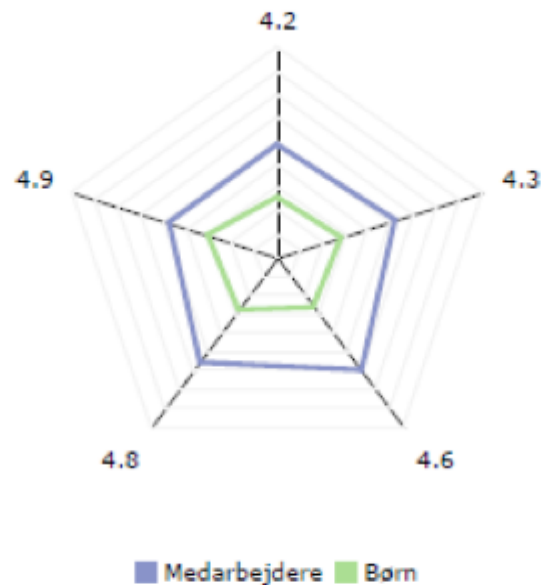
Ref.: Jensen, B. (2013). Vidensbaseret indsats over for udsatte børn i dagtilbud – modelprogram. Sammenfatning 2013. VIDA-forskningsserie 2013:08, side 11.

HVERT EKSPERIMENT BYGGER PÅ:

- Problemstilling og mål baseret på analysen - spindelvæv
- Overvejelser over organisatorisk læring
- Beslutninger om omfang, et samlet aktivitetsforløb – bestående af delaktiviteter
- Metoder og processer i eksperimentet
- Indhold og opgavefordeling
- Evaluering af proces og udbytte
- Dokumentation
- Konklusion i relation til målsætningen
- Konsekvenser for næste eksperiment.

REF. Fortællinger fra Praksis. VIDA i KØBENHAVN, side 8.





4.2. I hvor stor grad har DU kompetence til at bidrage til, at børnene får tilstrækkelig viden om, hvad kammerater forventer af hinanden i kammeratrelationer?

4.3. I hvor stor grad har DU kompetence til at bidrage til, at børnene i tilstrækkelig grad ved, hvad der skal til for at blive betragtet som et ligeværdigt medlem i de fællesskaber, som børnene indgår i?

4.6. I hvor stor grad har DU kompetence til at bidrage til, at børnene får tilstrækkelig viden om de sociale regler som gælder for de aktiviteter som de er involveret i, fx leg, skoleaktiviteter, måltider etc.?

4.8. I hvor stor grad har DU kompetence til at bidrage til, at børnene får tilstrækkelig viden om de forskellige roller, som er knyttet til de lege eller fritidsaktiviteter, som de deltager i, fx lederroller og andre roller?

4.9. I hvor stor grad har DU kompetence til at bidrage til, at børnene bliver tilstrækkelig bekendt med de pædagogiske medarbejders forventninger til deres sociale adfærd?

GODE EKSEMPLER



BØRNEHUSET HØRGÅRDEN

Projekt 1: KOM, LEG OG VÆR AKTIVT MED

- **Formål:** at få vores børn til at være mere aktive og hvordan vi kunne få sat nogle flere sociale lege i gang. Vi byggede videre på sociale lege og interaktion

Projekt 2: KOKKEVENNER

- **Formål:** At undersøge om alle børnene havde venner og ideen var at frokost ikke kun er et pædagogisk måltid men også den pædagogisk aktivitet .

Resultater: I begge projekter så vi, at børnene danner relationer indbyrdes på kryds og tværs. Deres læring er øget ift. former, farver og tal. Har lært om måltidskulturen og medinddragelse og forudsigelighed var godt for børnene.

KRIBLE KRABLE

DEN POSITIVE FORTÆLLING

- **Formål:** at finde ud af hvad vi hver især kan bidrage med til fællesskabet. Vi havde nogle børn, der nemt blev de 'sorte får' og som tit fik skylden for noget, også selv om de faktisk ikke var der. Vi ville gerne prøve at ændre på børnenes positioner og dette ved at have fokus på den positive fortælling og barnets identitet, altså: Hvem er jeg individuelt og i fællesskabet?

Resultater: Gennem arbejdet med projektet oplever vi at børnenes har fået større selvbevidsthed – og børnenes i grupperne har fået større kendskab til hinanden. Det fantastiske ved VIDA er man arbejder i gruppen frem for med individet. Vi kan se at børn har rykket sig sprogligt gennem fordybelsesgrupper som vi har arbejdet i.

VILLA VALBY

SAMLING OG VASKE HÆNDER

- **FORMÅL:** Samlingen ville vi gerne ændre fra at være et værelse til at være et lærerum. Samlingen skulle have et formål. Vaskehænder projektet rettede sig imod at styrke børnene i at være 'foregangsmænd' i at vaske hænder.

Resultater: Børnene har taget ejerskab til samlingen, de elsker det. Det skaber ro, børnene føler sig betydningsfulde. Vi har lært at se børnenes muligheder frem for deres begrænsninger. Vi har informeret forældrene om projekterne og lavet billeddokumentation af vores forløb. Vi har kontinuerligt fastholdt hinanden i proceduren om vores VIDA projekter.

PROCES

Til stuemødet udfyldtes skema over, hvad vi var blevet optaget af sidste gang. Vigtigt element at få skrevet projektbeskrivelser, så alle vidste præcist, hvad de skulle i gang med, og målet. Vi har evalueret på, hvordan man får en hel personalegruppe til at få ejerskab (**Børnehuset Hørgården** i Fortællinger fra Praksis, side 18).

Hver fredag planlagde vi ugen og lavede evaluering 4 uger efter. Hele tiden noget man kunne bruge, men også spørgsmål: *Hvorfor at det ikke fungerer?* Det er det fantastiske ved VIDA, den eksperimenterende tilgang – du bliver altid klogere (**Krible Krable** i lbid. side 24).

Vi har løbende evalueret med refleksioner og forslag til justeringer. Vi har talt meget om hvad VIDA kan og hvilke styrker det har. Vi har informeret forældrene om projekterne og kontinuerligt fastholdt hinanden i proceduren omkring vores VIDA projekt. Implicit logger jo at se børnenes muligheder og det er vi gode til i vores personale gruppe (**Villa Valby**, i lbid., side 40).

SAMMENFATNING

Vida er blevet en integreret del af vores daglige arbejde. Det at få hele personalet med var lidt svært i begyndelsen, men nu her i vores andet projekt er det blevet en ny standard i hele huset og også i vuggestuen (**Børnehuset Hørgården** i (Fortællinger fra Praksis, side 20).

VIDA har været gavnligt for os, fordi der er en metodefrihed, hvor man kan bruge tilgangen til forskellige problemstillinger. Vi tager udgangspunkt i vores børnegruppe og i vores praksis. Gennem arbejdet med VIDA bliver vi klogere på vores egen praksis (**Krible Krable** i Ibid. side 28).

Uddannelsesforløbet i VIDA har både givet ny viden, men også en indsigt i kulturen i andre institutioner. Det var interessant, at mange institutioner var med i forløbet og det har medført videndeling om eksisterende praksis og ny viden om VIDA-eksperimenterne (**Villa Valby**, i Ibid., side 40).



KONKLUSION

1. Ift. begrebet om organisatorisk læring er der påvist en række udfordringer i flere institutioner i forhold til at 'formidle', dele og 'sælge' VIDA modellen og VIDA viden til den samlede personalegruppe.
2. De gode eksempler på at den nye viden er blevet til egl. innovation, forstået som nye aktiviteter og praksisser, som i har set i praksisfortællingerne vidner om, at man er kommet langt i disse institutioner.
3. anbefalinger: at arbejde videre med læringskulturen, ledelse og facilitering af organisatoriske læreprocesser, styrke understøttende strukturer (regler, systemer), understøtte motivation og tillid til at viden kan komme til at gælde på organisatorisk niveau. Praksisfortællingerne vidner om, at motivation for at fortsætte er til stede.

TILBAGE TIL KRITERIER FOR ORGANISATORISK LÆRING

- At der er en læringskultur i organisationen, som accepterer fejl og afprøvningen af ny ideer og praksis.
- At der gives støtte fra ledelsen til denne afprøvende læringskultur (regler, systemer etc.) og direkte gennem kommunikation om vigtigheden af dette fra leder til medarbejder.
- At organisationens medlemmer er engagerede og har motivationen og tilliden til ,at de kan få viden til at gælde på et organisatorisk niveau.
- At organisatorisk læring ikke bliver en ensidig proces fra leder til medarbejder, men at medarbejderne bliver inddraget i processen.

WORKSHOP DISKUSSION

HVAD ER DEN ELLER DE STØRSTE UDFORDRINGER I
DENNE TILGANG SET FRA JERES VIRKELIGHED?



OVERSIGT OVER VIDA-MODELPROGRAMMERNES SAMLEDE 'VÆRKTØJSKASSE'

ARBEJDSREDSKABER

VIDA-kvalifikationsmappen



IT-refleksionsværktøjet



Sammenfatning 2013



VIDA STATUSRAPPORTER

VIDA-serien 2011: 01-03

VIDA-statusrapport 1 Design og Metode

VIDA-statusrapport 2 Baseline

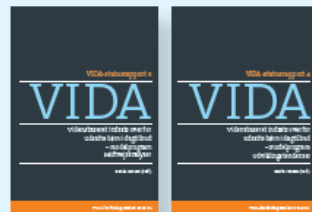
VIDA-statusrapport 3 En forskningskortlægning



VIDA serien 2012: 01-02

VIDA-statusrapport 3 Midtvejsanalyser

VIDA-statusrapport 4 Udviklingstendenser



VIDA MODELRAPPORTER

VIDA-serien 2013: 01-03

VIDA-modelrapport 1 Materialer og værktøjer



VIDA-modelrapport 2 Uddannelse og implementering



VIDA-modelrapport 3 VIDA i Praksis



VIDA FORSKNINGSRAPPORTER

VIDA-serien 2013: 04-07

VIDA-forskningsrapport 1 Effekter af VIDA



VIDA-forskningsrapport 2 Organisatorisk læring

VIDA-forskningsrapport 3 Forældreinddragelse



VIDA-forskningsrapport 4 Forandring og effekt



TAK FOR I DAG!

Bente Jensen. Email: bj@edu.au.dk

VIDA projektet:

<http://edu.au.dk/vida>

VIDA i KØBENHAVN

http://edu.au.dk/fileadmin/edu/Forskningsprojekter/VIDA/VIDA_i_Koebenhavn_-_Forskningsviden_omsat_i_nye_praksisser_i_dagtilbud_-_2016.pdf

http://edu.au.dk/fileadmin/edu/Forskningsprojekter/VIDA/VIDA_i_Koebenhavn_-_Fortaellinger_fra_praksis_-_2016.pdf

EU-CARE projektet

11 lande i Europa i samarbejde om bedre kvalitet i dagtilbud

<http://ecec-care.org>

