

# **Forældrepartnerskab**

**Per Wael Farver, studienr. 10394448**

**14.398 anslag**

**Faglige fyrtårne, KK hold 3**

## Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse.....	2
Indledning .....	3
Problemformulering .....	3
Afgrænsning.....	3
Love og retningslinjer for samarbejde med forældre .....	3
Københavns kommunes pejlemærker for dagtilbud .....	3
Teori .....	4
Ressourcepersoners 4 positioner. ....	5
Forandringsagentens fire funktioner .....	5
Case.....	6
Analyse af case.....	6
Konklusion.....	7
Perspektivering .....	7
Litteraturliste .....	9

## Indledning

Jeg arbejder i en 0-6 års integreret institution i Københavns Kommune. Det er en institution med fokus på at levere høj faglig kvalitet, og ved sidste pædagogiske tilsyn fik vi vedligehold i alle pejlemærker. Der er fra kommunen, ledelsen, personalet og forældreråd og -bestyrelse et ønske, om at forældrepartnerskabet i højere grad kommer i fokus. Jeg er som fagligt fyrtårn og pædagog, interesseret i at udvikle på institutionens måde at arbejde med forældrepartnerskab, for at optimere samarbejdet om børnenes mulighed for udvikling i institution og hjem. Der er et særligt fokus på støtte til familier der, i kortere eller længere tid, er i en udsat position, men jeg vil fokusere på den generelle indsats, hvordan vi som udgangspunkt samarbejder med forældre i institutionen.

## Problemformulering

Hvordan kan jeg som fagligt fyrtårn udvikle praksis i institutionen, som har fokus på samarbejde med forældre som partnere i barnets udvikling?

Hvordan kan jeg være med til at understøtte at pejlemærket "forældresamarbejde-forældrepartnerskab", arbejdes med i et tæt og ligeværdigt samarbejde med forældre om barnets udvikling og trivsel?

## Afgrænsning

Jeg vil fokusere på de professionelle møder (opstarts- og årlige status- samtaler), vi som personale har med forældre i vores praksis. Det er her, jeg vurderer at der er det største udviklingspotentiale i forhold til at ændre praksis. De nuværende samtaleformer er mest af informativ karakter fra institution til forældre, og har fokus på, hvem vi er som dagtilbud og forventninger til forældrene.

## Love og retningslinjer for samarbejde med forældre

Dagtilbudsloven § 7 stk. 2 foreskriver at dagtilbud og forældre skal samarbejde om at "give børn omsorg og understøtte det enkelte barns trivsel, læring, udvikling og dannelse og bidrage til, at børn får en god og tryk opvækst". § 7 stk. 5 foreskriver at "dagtilbud skal i samarbejde med forældre sikre børn en god overgang fra hjem til dagtilbud. Dagtilbud skal endvidere i samarbejde med forældre og skole sikre børn en god sammenhængende overgang mellem dagtilbud og fra dagtilbud til fritidstilbud og skole ved at udvikle og understøtte deres grundlæggende kompetencer og lysten til at lære". § 8 stk.6 foreskriver at "det skal fremgå af den pædagogiske læreplan, hvordan dagtilbuddet samarbejder med forældrene om børns læring".

## Københavns kommunes pejlemærker for dagtilbud

Forældresamarbejde - forældrepartnerskab.

- Forældre og institution skal indgå i et tæt og ligeværdigt samarbejde om det enkelte barns eller unges udvikling og trivsel.

- Forældre er en ressource i forhold til samarbejdet om deres barn og skal ses som en del af et partnerskab.

Sammenhænge - også i overgange.

- Alle børn og unge skal opleve en helhed i deres liv. Ved overgangen fra et tilbud til et andet, skal barnet/den unge og deres forældre opleve, at der samarbejdes om at skabe en tryk og god overgang.

Fagligt fyrtårn - afklaring:

De **faglige fyrtårne** skal være med til at understøtte udvikling og læring blandt deres kollegaer i dagtilbuddet. Målet er at skabe de bedst mulige læringsmiljøer for både de voksne og for børnene – og realisere de pædagogiske intentioner i læreplanen. (Professionshøjskolen Absalon)

## Teori

Ifølge Hostrup kan der være forskellige perspektiver på forældres rolle i dagtilbud.

- Forbrugere af en pasningsydelse- hvor institutionen skal levere varen.
- Klienter- hvor forældrene ses som årsag til problemerne og institutionen som bedrevidende.
- Deltagere- begge parter arbejder sammen om en fælles opgave - forældrene ses som en ressource. (Hostrup, 2014)

Et fagligt fyrtårn er altså en ressourceperson som, i samarbejde med leder og personale, skal sikre udmøntning af den styrkede pædagogiske læreplan.

## Ressourcepersoners 4 positioner.

Ifølge Frode Boye Andersen (2017) har ressourcepersoner fire forskellige positioner, de bevæger sig i. Ressourcepersoner kan for eksempel være:

- Fagligt servicerende: De står til rådighed og hjælper ved behov. De informerer om nye tendenser inden for pædagogikken, og de bakker medarbejderne op det daglige pædagogiske arbejde. At være fagligt servicerende kræver, at du har tid til at stå til rådighed og løbende får ny viden på det pædagogiske område.
- Fagligt initierende: De sætter fokus på bestemte tematikker. De står for eksemplariske forløb, som kan inspirere, sætte ny viden i spil og arbejder med forebyggende sigte, så tilspidsede situationer ikke opstår. Dette kræver langtidsplanlægning og forberedelse, når nye forløb skal gennemføres, drøftes, og erfaringerne udbredes.
- Fagligt intervenserende: De udøver kollegial sparring, introducerer nye handle måder i daglig praksis og arbejder i forskellige positioner for at skabe en forandring mod det bedre. At arbejde fagligt intervenserende kræver, at de både fagligt og arbejdstidsmæssigt er i stand til at indtage en rollemodel-position i hele institutionen.
- Fagligt bekræftende: De spørger ind og indtager en aktiv lytteposition. De giver aktiv og positiv feedback i hverdagen. De er fagligt nysgerrige og spørger anerkendende ind til en kollegas praksis. Dette forudsætter viden om god spørgeteknik samt kollegaernes ønske om at dele deres faglige erfaringer og tvivl. (Andersen, 2017)

## Forandringsagentens fire funktioner

En forandringsagent, er en ressourceperson der står for at identificere og gennemføre forandringer i praksis, så krav og forventninger indfries. Ifølge Heidi og Frank Spring kan det være hjælpsomt at se rollen i 4 funktioner.

- At bevare: Forandringsagenten konstaterer, at målene sådan set indfries, eller at der allerede foregår meget af den praksis, der efterspørges - men at dette ikke er tydeligt for medarbejderne. Opgaven er at flytte fokus hen på det, der rent faktisk lykkes og er tilstrækkeligt, fx dokumentation og evaluering. Opgaven er at bekræfte kollegaer og medarbejdere i deres gode arbejde og bidrage til en strategi for, hvordan den gode praksis bevares.
- At udvide: Forandringsagenten konstaterer, at der er den fornødne praksis til stede, men at flere børn kan inddrages i aktiviteterne, eller at der kan laves mere af samme slags. Der er altså et uudnyttet potentiale i det bestående, som forandringsagenten skal hjælpe medarbejdere/kollegaer med at få øje på. I forlængelse af dette kan opgaven være at hjælpe med mere hensigtsmæssig organisering af hverdagen, så der skabes rum for bedre udnyttelse af potentialer.
- At forbedre: Forandringsagenten konstaterer, at eksisterende praksis har brug for justeringer og tilretninger for i større grad at føre til målopfyldelse og/eller øget kvalitet. Opgaven er kvalificering af eksisterende praksis, fx gennem inspiration udefra, observationsforløb og sparring.

- At forandre/forny: Forandringsagenten kan ikke få øje på delvis målopfyldelse i hverdagen, eller får øje på aktiviteter, der bør afvikles til fordel for mere hensigtsmæssig praksis. Opgaven er at skabe viden om den manglende målopfyldelse og om den u hensigtsmæssige organisering/praksis, at bidrage med nye ideer for at erstatte elementer i det pædagogiske læringsmiljø og forankre de nye ideer/den nye praksis, så den varer ved over tid. (Spring & Spring, 2020)

## Case

Pædagogen Tanja fra Solstrålerne har telefonisk inviteret forældrene til Svend på 1 år til en opstartssamtale, i forbindelse med at han starter i vuggestue. Der er afsat 30 minutter til mødet på Svends første dag. Svend er deres første barn og de har ingen forudgående erfaring med at være en del af et dagtilbud. Svends forældre kender institutionen fra dens hjemmeside og pladsanvisningen, og har efter en rundvisning fået et godt indtryk af stedet. Tanja har oplyst at mødet vil handle om indkøring af Svend og institutionens pædagogiske praksis.

Tanja starter med at hilse på Svend og forældrene, og går derefter i gang med at præsentere institutionens plan for indkøring og spørger forældrene, hvem af dem der skal stå for indkøringen. Svends mor Pia siger at det skal hun, da hun endnu ikke er startet på arbejde efter barsel. Pia spørger om der er noget særligt, institutionen har brug for at vide om Svend og familien, hvortil Tanja svarer, at det skal de skrive i det dokument som udleveres sammen med velkomstmateriale.

Tanja går i gang med at beskrive den daglige praksis og institutionens børnesyn, hun udleverer velkomstmateriale og dokumenter, og introducerer til Aula. Der er nu gået næsten 30 minutter og Tanja spørger om forældrene har nogle spørgsmål, for ellers vil hun slutte af med at vise lidt rundt og præsentere. Svends forældre siger at det er ok og Svend begynder også at være lidt urolig.

Tanja viser hvor Svend har garderobeplads, fortæller hvad der er nødvendigt af tøj, viser hvor han skal sidde og præsenterer stuens øvrige personale. Tanja slutter med at sige "Det var alt. Er der andet I vil vide, så spørger I bare." Svends forældre har ikke umiddelbart nogle spørgsmål, så Tanja siger "jamen så ses vi bare i morgen til aftalt tid".

## Analyse af case

I beskrivelsen af mødet er det tydeligt, at der mest er tale om information til forældrene fra institutionen. Der er ikke en ligeværdighed i interaktionen, da forældrene er uforberedte og i en for dem ukendt situation. Der er ikke før mødet udsendt en dagsorden eller inspirationsmateriale, så forældrene kunne være forberedte på hvad der skulle tales om. I mødet er der mest fokus på hvad Tanja synes er vigtigt at tale om, og forældres ressourcer, perspektiver og ønsker for samarbejdet italesættes ikke. I publikationen Master for styrket pædagogisk læreplan står der, "at dagtilbuddet skal være i dialog med forældrene om hvordan man i fællesskab kan fremme barnets trivsel, læring og udvikling" (Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling, 2016, s.15). Det synes jeg ikke foregår i casen.

Fokus på information om Svend og familie er ikke tydelig. Tanja oplyser blot at der skal udfyldes et dokument, uden at beskrive, hvordan institutionen arbejder med oplysningerne. Forældrene ses ikke som ressourcepersoner med særlig viden om Svend, som er vigtig for i forhold til at sikre en god overgang fra hjem til institution.

Tanja får ikke opbygget en tillidsfuld relation til forældrene, da hun ikke udviser interesse for hvem de er som familie. Det har stor indflydelse på det fremadrettede samarbejde.

Hvis man anskuer det ud fra Hostrups teori om perspektiver på forældrerolle, så betragter Tanja forældrene som forbrugere og/eller klienter i stedet for deltagere. Institutionen er personalets, og forældrene bliver ikke set som en ressource i forhold til et samarbejde om Svends omsorg, trivsel, udvikling og dannelse.

Der kunne med fordel være brugt en skabelon, som eksempelvis "Hvordan er vi sammen om børnene" fra Børne- og undervisningsministeriet, for samtalen med fokus på at sikre forældreperspektiv og samarbejde.

## Konklusion

I forhold til problemformuleringen, kan jeg konkludere, at hvis der er den nødvendige opbakning fra ledelse og personale, så er der værktøjer let tilgængelige og mulige at implementere i praksis. Forhindringer kan være modvilje eller frygt for at invitere forældre ind i "maskinrummet" og den tid det vil koste at skulle arbejde som et professionelt læringsfællesskab med alt hvad det indebærer.

Jeg kan konkludere, at ved at indsamle data og belyse det med forskellige teorier, kan jeg identificere problemstillinger og mere professionelt opstille og nå mål for den fælles pædagogiske praksis. Det at være et velfungerende professionelt læringsfællesskab, med mig som medskaber/-ejer, er vigtigt for at i fællesskab at løfte opgaven ud fra samme visioner og værdier.

For at kunne udfylde en rolle som fagligt fyrtårn, er jeg blevet bevidst om hvor vigtigt det er at, rollen defineres af ledelsen. På nuværende tidspunkt er der ingen klar definition, ramme og målsætning for et fagligt fyrtårn i Københavns kommune. Jeg må derfor først afklare forventninger og ramme, før jeg kan komme i gang. De forskellige roller og funktioner jeg kan indtage afhænger i høj grad af rammen (tid), men også i forhold til perspektiver fra ledelse og kollegaer. Der mange indbyggede dilemmaer i en rolle som ressourceperson og forandringsagent uden ledelsesansvar, som kan bekymre mig. Af ledelsen kan jeg blive set som en "surrogatsouschef" med øget ansvar og opgavemængde. Af personalet kan jeg blive set, som en der leder efter fejl og mangler og rapporterer til chefen. Det er derfor nødvendigt at min rolle og rammen beskrives tydeligt for det øvrige personale, og at de er involveret i hvordan rollen bringes i spil til et for institutionens fælles bedste.

## Perspektivering

Jeg har under uddannelsen erhvervet ny viden om, hvordan arbejdet med forældresamarbejde kan professionaliseres, så det er mere ligeværdigt, respektfuldt og differentieret i forhold til den enkelte

familie. Min opgave som fagligt fyrtårn er at medvirke til at sikre udvikling og læring blandt kollegaer i dagtilbuddet med henblik på at skabe gode læringsmiljøer for børn og voksne. Den nye viden skal formidles til klynge- og pædagogisk leder, som efterfølgende skal afgøre, om der skal igangsættes initiativer til ændring af nuværende praksis, og hvilken rolle jeg som fagligt fyrtårn skal indtage. Ledelsen og jeg ligger en plan for hvordan indsats skal arbejdes med og præsenteres for personalet og evt. forældreråd. Personale skal efterfølgende arbejde med at tilpasse praksis ud fra ny viden. I den proces, vil min rolle som fagligt fyrtårn være at, præsentere og formidle ny viden, facilitere møde, vejlede i udviklingsproces, forankre udvikling, sikre løbende evaluering.

Hvordan kan vi som professionelt læringsfællesskab, arbejde med en tilpasning af praksis i forhold til at leve op til love og pejlemærker.

De fem søjler i et læringsfællesskab

- fælles værdier og vision
- fælles fokus på børns udvikling og læring
- reflekterende dialoger
- deprivatisering af praksis
- samarbejde

Fundamentet

- lederens facilitering

Taget

- Videndeling.

(Qvortrup, Lautsen & Tjalve efter Albrechtsen,2013)

Det er et omfattende og ressourcekrævende projekt, som vil strække sig over længere tid. Det er derfor vigtigt, at lægge en langsigtet plan for hvordan vi vil opnå mål. Der vil være behov for en kontinuerlig møderække, med særlig fokus på emnerne i de fem søjler. Der vil være emner, som ikke nødvendigvis behøves at behandles i fællesskab, men kan arbejdes med i udvalg, og præsenteres og vedtages efter. For at komme i gang, må vi starte med at sammen udforske og beslutte fælles værdier og vision for pædagogisk praksis.

## Litteraturliste

Andersen, F.B. (2017). Ressourcepersoner i dagtilbud: fra ressourcekolleger til organisatoriske mellemænd. Lederliv.

Hostrup, M.N. (2014). *Inkluderende dagtilbudspædagogik. En grundbog*. Lindhardt og Ringhof

Københavns kommune (2019) Lokaliseret 9 januar på <https://www.kk.dk/om-kommunen/forvaltninger/boerne-og-ungdomsforvaltningen/strategi-maal-og-pejlemaerker>

Lund, P. B. (2020). *Den styrkede pædagogiske læreplan. Dafolo*

Qvortrup, A., Laustsen, M.S. & Tjalve, L.T. (2019). *Professionelle læringsfællesskaber i dagtilbud*. Dafolo.

Spring, H.H. & Spring, F. (2020). *Faglige fyrtårne og andre ressourcepersoner i dagtilbud*. Dafolo

Undervisningsministeriet (2021) Lokaliseret 9 januar 2022 på <https://www.uvm.dk/dagtilbud/love-og-regler--formaal-og-aftaler/dagtilbudsloven-og-bekendtgoerelser>

Undervisningsministeriet (2016) Lokaliseret 9 januar 2022 på <https://www.uvm.dk/dagtilbud/viden-og-udvikling/den-styrkede-paedagogiske-laereplan/mastergruppen>