

Pædagogisk analyse i dagtilbud – resultater af følgeforskning

Af Bent B. Andresen¹

Resumé

Denne artikel omhandler følgeforskning blandt medarbejdere i pædagogiske dagtilbud om deres erfaringer med systematisk, pædagogisk analyse baseret på LP-modellen. I 2013 har nogle af disse medarbejdere medvirket i en ekstern evaluering af deres analytiske praksis. Nogle er i gang med det første år, andre har arbejdet 1-3 år, og andre igen har mere end tre års erfaring med dette indsatsområde.

Der er for det første gennemført en interviewundersøgelse blandt medarbejdere i de medvirkende institutioner. For det andet er der gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejdere, der fungerer som tovholder/ordstyrer på regelmæssige møder, hvor pædagogisk analyse er på dagordenen. Hensigten har i begge tilfælde været at belyse medarbejdernes erfaringer som led i en fremadrettet undersøgelse af tilrettelæggelsen og gennemførelsen af analytisk praksis i de pædagogiske dagtilbud.

1. Indledning

Denne artikel indeholder resultater af følgeforskning om systematisk analyse af udfordringer i pædagogiske dagtilbud baseret på LP-modellen. Alle medvirkende institutioner har organiseret arbejdet i grupper af pædagoger og medhjælpere. I hver gruppe er der en tovholder, der fungerer som mødeleder og medvirker til, at grupperne først analyserer pædagogiske udfordringer og dernæst justerer institutionens læringsmiljø og praksis på grundlag af deres analyseresultater.

Undersøgelsen er baseret på resultater af en spørgeskema- og en interviewundersøgelse blandt tovholdere og ledere fra Bornholms Regionskommune, Billund, Favrskov, Herning, Holbæk, Ikast Brande, Jammerbugt, Kalundborg, Lolland, Slagelse og Tønder Kommune².

Medvirkende i undersøgelsen

Omtalen i det følgende af erfaringerne med systematisk, pædagogisk analyse er baseret på syv kvalitative forskningsinterview gennemført i foråret 2013 blandt pædagogiske medarbejdere og ledere fra de omtalte kommuner.

I august 2013 har i alt 83 medarbejdere i disse kommuner derudover modtaget et link til spørgeskemaet, som er blevet besvaret af 60 medarbejdere, hvilket svarer til 72 %.

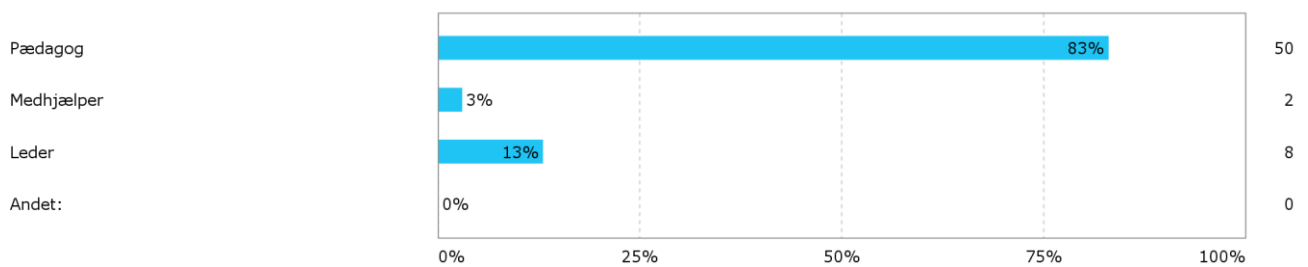
Fem ud af seks deltagere i spørgeskemaundersøgelsen har oplyst, at de er ansat som pædagog i dagtilbud (fig. 1).

¹ Aarhus Universitet, bba@dpu.dk

² En stor tak for kommentarer og konstruktive forslag til spørgeskemaundersøgelsen til Lisbeth Østergaard, Billund kommune, Susanne Basselbjerg Frederiksen, Bornholms Regionskommune og Tina Langholz, Kalundborg Kommune. Også stor tak til alle pædagogiske medarbejdere, som har medvirket til at gennemføre undersøgelsen.

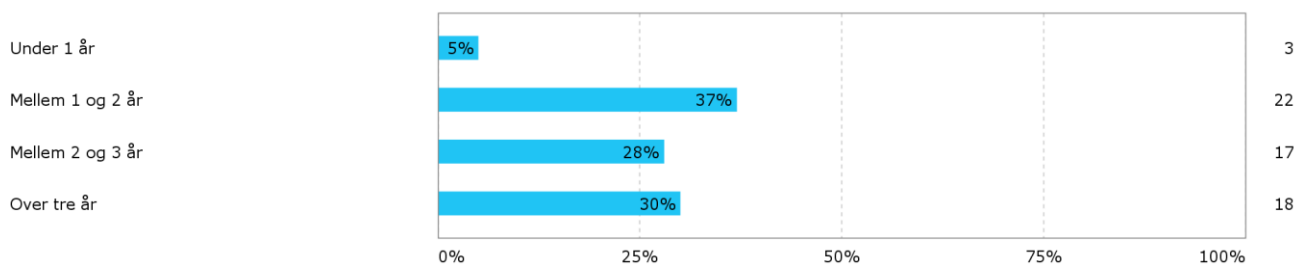
Desuden stor tak til Kristina Kristoffersen og kollegaer ved UCN act2learn for at tage initiativ til forskning i tilknytning til implementeringen af LP-modellen i pædagogiske dagtilbud. Endvidere stor tak til Diana Hirsch Nielsen og Tanja Miller fra UCN act2learn, som har distribueret spørgeskemaet og gennemført interviewene, samt til Diana Hirsch Nielsen for kommentarer og konstruktive forslag til denne artikel.

Fig. 1



To ud af tre deltagere i spørgeskemaundersøgelsen har oplyst, at de er ansat i en institution, hvor de og deres kollegaer har arbejdet med LP-modellen i 1-3 år (fig. 2).

Fig. 2



Læsevejledning

I det følgende belyses deltagernes erfaringer med:

- systematisk, pædagogisk analyse baseret på LP-modellen
- selve møderne i LP-grupper, herunder tovholdernes erfaringer
- de skriftlige materialer og vejledninger om pædagogisk analyse baseret på LP-modellen.

Udover resumé og indledning består artiklen af fire hovedafsnit. Afsnit 2 vedrører deltagernes erfaringer med systematisk, pædagogisk analyse baseret på LP-modellen. I afsnit 3 præsenteres deltagernes erfaringer med møderne i LP-grupper. I afsnit 4 er der fokus på deres erfaringer som tovholdere i LP-grupper. Afsnit 5 vedrører deltagernes vurdering af skriftlige materialer og vejledninger.

2. Erfaringer med systematisk, pædagogisk analyse

Hovedparten af deltagerne i spørgeskemaundersøgelsen har påtaget sig en nøglerolle i forbindelse med implementeringen af den omtalte systematiske, analytiske tilgang. De er tovholdere, hvilket bl.a. indebærer at de fungerer som mødeledere på regelmæssige møder, hvor personalet i mindre grupper drøfter og analyserer pædagogiske udfordringer, som de derpå i fællesskab forsøger at reducere eller fjerne.

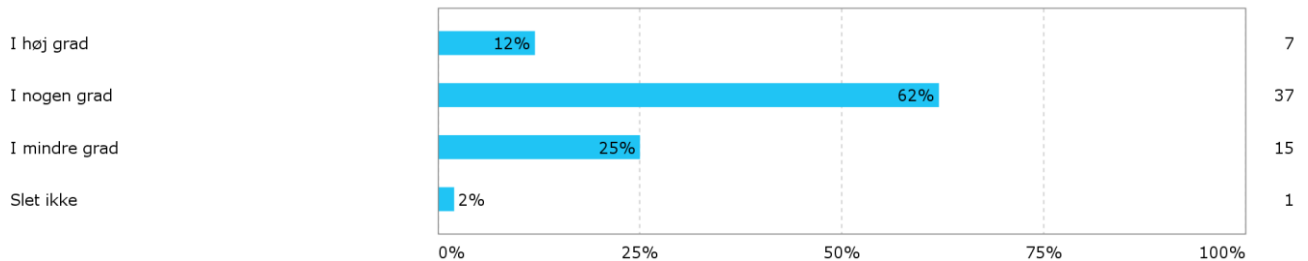
Den analytiske praksis er fx tilrettelagt på denne måde:

"Vi starter med at lave en brainstorm af, hvad vi har brug for at tage op, og så gennemgår vi det helt slavisk efter analysemodellen. Vi finder en problemstilling, og derefter drøfter vi, hvor meget vi ved om det problem i forvejen ... Når vi skal indhente information, finder vi først ud af, hvem der har bedst adgang til den information, vi mangler at få indhentet, og derefter sætter vi navn på, hvem det er, der skal indhente information. Vi har for eksempel lavet observation med logbog, og vi har også lavet børneinterviews ... og det samler vi op på til næste møde ... Når vi så har afprøvet vores tiltag i en periode, evaluerer vi på det."

Rustet til arbejdet med LP-modellen

Tre ud af fire tovholdere føler sig "i høj grad" eller "i nogen grad" godt klædt på til at arbejde med LP-modellen (fig. 3).

Fig. 3



Tovholderne, som har svaret "i høj grad" eller "i nogen grad" på, at de er godt 'klædt på' til den analytiske praksis, angiver flere begrundelser:

- *"Vi har fast LP møde en gang om måneden, og vi bliver bedre og bedre for hver gang, og jeg vil sige at vi ligger midt imellem i nogen grad og i høj grad."*
- *"Jeg bliver bedre og bedre og især til at styre møderne."*
- *"I høj grad er mit svar, men mine kollegaer har ikke alle den mening, så den arbejder vi på."*
- *"Jeg har været med siden vi startede op sammen med lærerne i 2008 og senere gik fra skoledelen til daginstitutionsdelen. Så jeg har været tovholder i en del år, og vi har efterhånden god erfaring i arbejdet som personalegruppe. Udfordringen er at få de nye kollegaer med, som kommer til hen af vejen."*

Tovholderne, som har svaret "i mindre grad" eller "slet ikke" på, at de er godt 'klædt på' til analysearbejdet, giver flere grunde hertil:

- *"Mangler stadig at få det 'automatiseret', skal kigge meget i papirerne for at få det rigtige frem."*
- *"Vi har materiale – kender modellen – men det er svært at tænke ud af boksen og stille de rigtige spørgsmål."*
- *"Da den kun er blevet brugt, mens vi tog de forskellige moduler, ligger det allerede i glemmebogen – desværre."*
- *"Jeg skal i hvert fald ind og læse papirerne igen, før jeg kan huske proceduren."*
- *"Skal have det genopfrisket, men det er et godt redskab, når vi så er i gang."*
- *"Der går for lang tid, imellem at vi arbejder med det, så vi på hvert LP-møde skal opsummere. Det sidder bare ikke på ryggen endnu. Men vi prøver, og hjælper hinanden."*

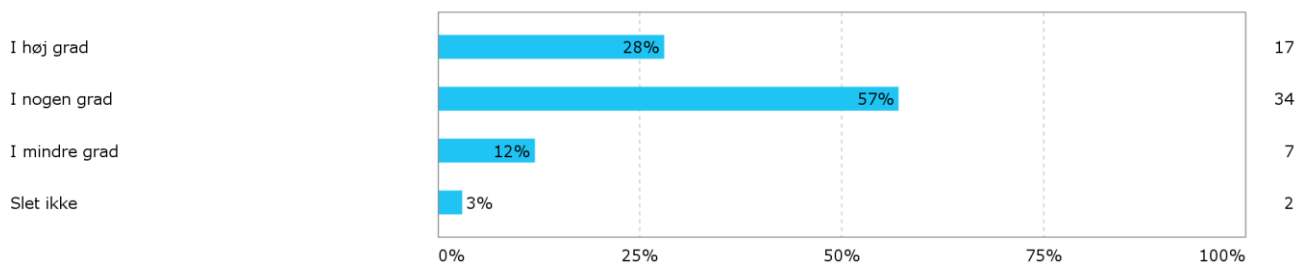
Nogle tovholdere giver udtryk for, at de selv har gavn af LP-modellen, når de forholder sig til udfordringer i praksissituationer:

- *"Når vi er i praksis, så synes jeg hele tiden, vi har LP-modellen for øje. Det har i hvert fald rykket noget ved mange af os, at vi tænker mere miljø, end vi tænker individ. Før i tiden har jeg ofte haft fokus på, hvorfor barnet gør, som det gør, mens jeg nu er mere fokuseret på, hvad det er, der får barnet til at gøre, som det gør. Jeg prøver hele tiden at vende den om og betragte det på en anden måde, så på den måde har det flyttet noget."*
- *"Ja, jeg tænker ofte over hvad jeg har lært specielt omkring opretholdende faktorer. Nogen gange er det jo også mig, som handler forkert og opretholder problemet omkring barnet."*
- *"Det er jo det vi gør hele tiden. Arbejder med konkrete problemstillinger fra vores egen daglige praksis, som vi på den måde får gjort noget ved."*

Udbyttet af arbejdet i en LP-gruppe

Fem ud af seks tovholdere har haft udbytte af arbejdet i deres LP-gruppe "i høj grad" eller "i nogen grad" (fig. 4).

Fig. 4



Vellykket implementering af LP-modellen kan medvirke til, at personalet får et kompetenceløft:

"Der er jo også en kæmpe opkvalificering af os i det. En af de opgaver, vi havde, var om de 'tykke' fortællinger (styrkesiderne, det ressourceorienterede) og de 'tynde' fortællinger (emotionelle, personlige oplevelser). Når man sidder og giver eksempler på en 'tynd' fortælling om en dreng, kommer man til at se det: 'Gud fredsens, er det det her miljø, vi giver ham'. Når vi ikke er opmærksomme og falder ned på et eller andet personligt niveau, hvor vi er fanget i vores egne følelser i afmagt, så kan det se sådan ud, men når man så får det op sort på hvidt, så skal jeg godt nok love for, at det rammer én. Det at være så hudløst ærlig omkring, hvordan man kan opleve et barn, man ikke kan nå ind til, og så få lavet en liste med styrkesider, er faktisk at gå fra individperspektiv til aktør og kontekst. Det er slet ikke til at forstå, at vi havde det sådan med ham for et år siden. Det kan jeg slet ikke genkende, men det er fordi, det hele har ændret sig, og at vi nu ser ham på en anden måde."

På deres møder har LP-grupper fået tid til refleksion over pædagogiske udfordringer:

"Selv om vi ikke altid er blevet færdig med et LP-forløb, kan vi ved hjælp af møderne og tiltag se en stor udvikling af vores samtaler i LP-gruppen om den enkelte problemformulering"

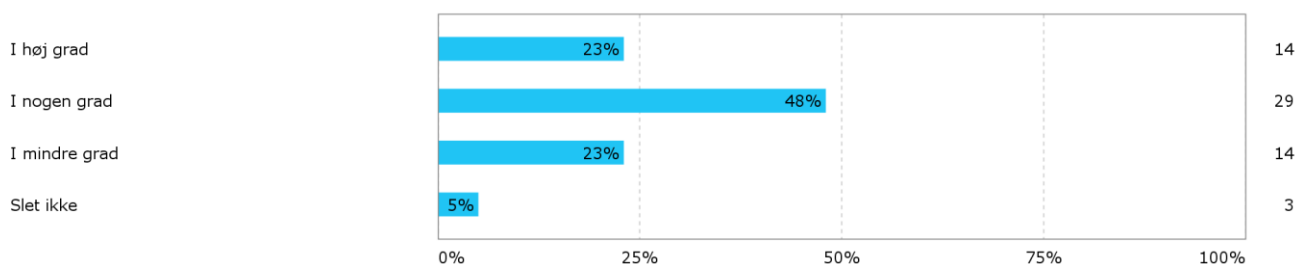
Denne forbedring er især markant, hvis personalet hidtil mest har talt om pædagogiske problemer, når de kunne finde en ledig stund i hverdagen:

"Det er rigtig rart, at man via den LP-model får tiden til at snakke om egen faglighed med sine kollegaer: At det ikke bare lige er noget, man skal igennem over en frokost eller ude på legepladsen ... samtidig med, at der er nogle børn, der skal have hjælp til noget. At man har tiden til det, er rigtig dejligt. Det er også dejligt, at det ikke bare er nogle hurtige beslutninger, men at man har tid til at sidde og reflektere over tingene og diskutere med sine kollegaer."

Brug af LP-modellen i egen praksis

Hver anden tovholder har brugt LP-modellen i sin egen, pædagogiske praksis "i nogen grad", og hver fjerde har gjort det i hverdagen "i høj grad" (fig. 5).

Fig. 5



Det kan være en udfordring for den enkelte medarbejder at analysere praksisudfordringer i en travl hverdag:

Analysemodellen "har gjort noget ved os. Vi ser tingene på en anden måde; men i det daglige får vi ikke brugt den endnu, som vi skal. ... Det er jo vores tredje år, men ting tager tid. ... Det er jo noget med at få lavet en struktur i hverdagen, der gør, at 'nu har du lige ti minutter, hvor du ved, du har noget tid, hvor du kan skrive nogle ting ned'. ... Man kunne jo sagtens have lagt 10-15 minutter ind til hver personale, ... så ved vi, at 'nu er du væk fra ti til kvart over ti, og så sidder du lige og skriver nogle ting ned'. Det er noget med at få det struktureret, som vi mangler."

Den fælles analytiske praksis kan medvirke til at skabe mere struktur i hverdagen:

"Når man arbejder med opretholdende faktorer, som vi gør, skaber det jo en struktur i institutionen netop omkring det problem, så på den måde har det helt klar gjort noget for vores institution."

Den fælles praksis kan også medvirke til at udvikle professionel kompetence:

"Det, jeg godt kan lide ved at arbejde med modellen, er, at det er skemasat. Det holder os fast i nogle ting. Det, at vi får tingene skrevet ned, gør arbejdet mere struktureret. Og det, at vi får vendt vores praksis. Når vi fx starter på at lave brainstorm, synes vi ikke altid, der er noget, men så kommer der alligevel noget op, fordi vi sætter spørgsmålstejn ved nogle ting. ... Og så kan jeg godt lide, at vi kigger på vores egen praksis, for det er med til at udvikle os som pædagoger."

3. Erfaringer fra mødevirksomhed i LP-grupper

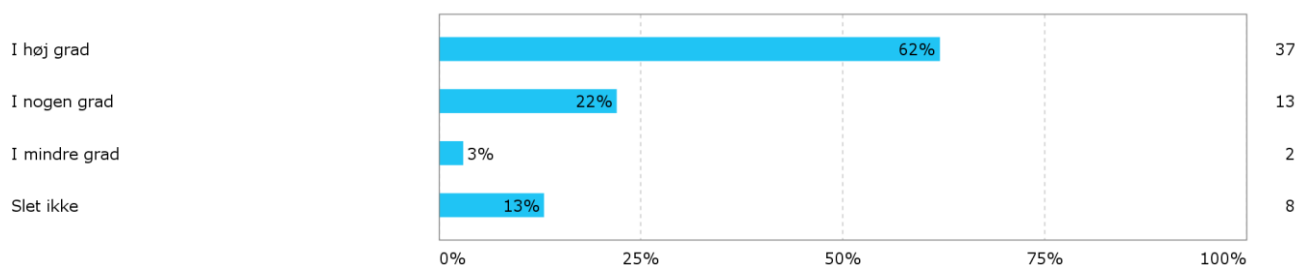
Det er nyt for mange tovholdere at arbejde så systematisk med udfordringer i hverdagen, som analysemodellen lægger op til:

"Jeg kan godt lide den systematiske måde at arbejde på. Vi har altid snakket om børn, og hvad vi kunne gøre ved en udfordring, men det er på et højere niveau nu, hvor vi skåner barnet. Det er også positivt med den opkvalificering af os som pædagoger, så vi skal huske at være professionelle. Det har virkelig været sliddet værd at arbejde med LP-modellen; det er virkelig et genialt redskab."

LP-gruppernes sammensætning på tværs af børnegrupper

De pædagogiske analyser finder ofte sted i andre grupper end det team, som arbejder tæt sammen i dagligdagen med samme børnegruppe; fem ud af seks LP-grupper er sammensat på tværs af børnegrupperne "i høj grad" eller "i nogen grad" (fig. 6).

Fig. 6



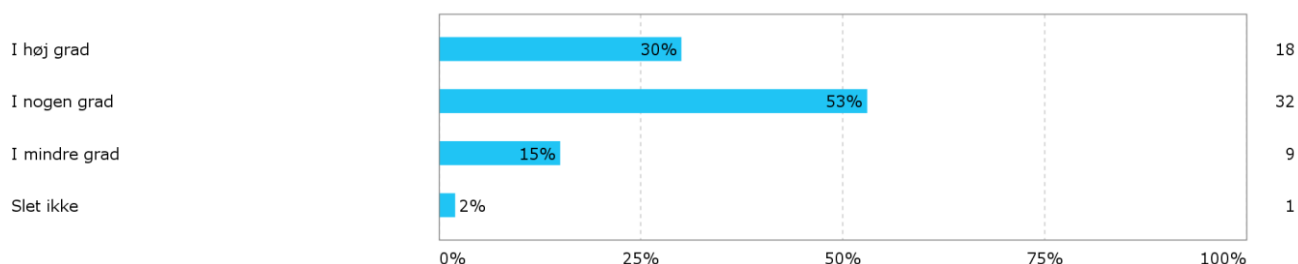
I mindre institutioner danner personalet typisk en enkelt LP-gruppe. Sammensætningen af grupper giver sig selv:

- "Vi er kun én LP gruppe, da vi er en mindre institution."
- "Vi er en meget lille personalegruppe; derfor er alle med."
- "Vi er en lille institution, og derfor er alle aldersgrupper repræsenteret."
- "Vi er en lille institution med kun otte ansatte, så LP-møderne er en del af vores fælles aften p-møde."

Det kan være en fordel at sammensætte LP-grupper på tværs af børnegrupper. Deltagere med erfaringer fra forskellige børnegrupper er nødt til at spørge ind til de opretholdende faktorer, de ikke kender. Det kan bl.a. medvirke til at undgå indforstået snak og til, at de får italesat problemstillingerne på en anden måde, end de ellers ville gøre.

Miksede grupper kan også medvirke til, at personalet udfordrer hinanden fagligt på møderne. Fem ud af seks oplever, at de bliver fagligt udfordret af de andre medlemmer i deres LP-gruppe (fig. 7).

Fig. 7



Miksede grupper kan også være en fordel i forbindelse med indhentning af information om opretholdende faktorer:

"Det, at grupperne er miksede, giver også den fordel, at når man skal ud at hente information – hvis man skal ud at optage video eller lave observation – er det oftest nemmere at finde en fra den anden gruppe, der lige kan komme ind og gøre det, fremfor at man selv skal have tid til det."

En ulempe ved miksede grupper er imidlertid, at miksede grupper kan være ressourcekrævende:

"I starten af uddannelsesforløb var vi i grupper på tværs af dagtilbud, hvilket gav meget, men var for ressourcekrævende."

En anden ulempe ved miksede grupper kan være, medarbejdere har størst ejerskab til de cases, som de er direkte involveret i:

"Vi er en integreret institution, dvs. vi er både en vuggestue og en børnehave, og i børnehaven er vi tre stuer, og i vuggestuen er der to stuer, og alle er repræsenteret i hver gruppe. Altså, en fra hver stue i både børnehave og vuggestue er repræsenteret i hver gruppe ... Ulempen er, at dem fra vuggestuen i nogle tilfælde ikke kender de børn, vi sidder og taler om, og ikke omgås dem til daglig. ... Nogle af dem ... føler, at det er et rigtig godt stykke arbejde, vi får gjort, men ... de arbejder jo ikke videre med det ..., og så skal de virkelig spidse ører, når vi følger op på det, på det næste møde."

Det kan også være en udfordring at videregive informationer om arbejdet i sin LP-grupper til kollegaer, hvis man er den eneste fra sin stue:

"Når man arbejder med et emne i LP, med at få det implementeret på ens stue, er jeg den eneste, fra min stue. Det, at skulle ned og have det videregivet til de andre, kan nogle gange være svært, for tiden er knap. ... Og den baggrundsviden, man har, hvor man er nået frem til det, man er nået frem til, synes jeg nogen gange, man kan mangle. Det gør, at man måske på sigt skal overveje, om vi skal være mere gruppevis."

Da miksede grupper både en fordel og en ulempe, har man i nogle institutioner valgt at tilpasse den, i takt med at man får erfaringer med den analyserende og undersøgende praksis:

"Først delte vi grupperne op, så der var en voksen fra hver stue, der var inde til det ene LP-møde, og den anden voksne fra den stue, var med til det andet LP-møde, men det har vi fundet ud af, at det ikke fungerer, for hvis vi skal ud og implementere det bagefter, skulle man ud og forklare alt for meget. Man skal igennem det hele en gang til, og man skal have de andre med, og her fandt vi ud af, at det ikke fungerede, så undervejs har vi lavet nye LP-grupper."

LP-gruppernes erfaringer med i fællesskab at indhente information

Det er hensigten at LP-grupperne skal indhente og analysere information i fællesskab om, hvad der skaber en udfordring, og hvad der opretholder den. Det præger deres indbyrdes kommunikation, som kommer til at handle om det, de ved noget om:

"Efter vi har startet arbejdet med LP-modellen, synes jeg, det er blevet lettere at sige til en kollega, at det ikke er nok bare at syntes. Hvad er det i virkeligheden der sker? Det er derfor blevet lettere at kommunikere. Jeg synes også, det er et fagligt løft. ... At det ikke bare er et irriterende barn, men at vi prøver at analysere, hvad det egentlig er der sker. Det har virkelig flyttet noget. Det er ikke sådan, at vi altid har syntes, at børnene har været irriterende, men at vi nu er mere professionelle, når vi løser problemer."

Der anvendes flere forskellige metoder ved informationsindhentningen:

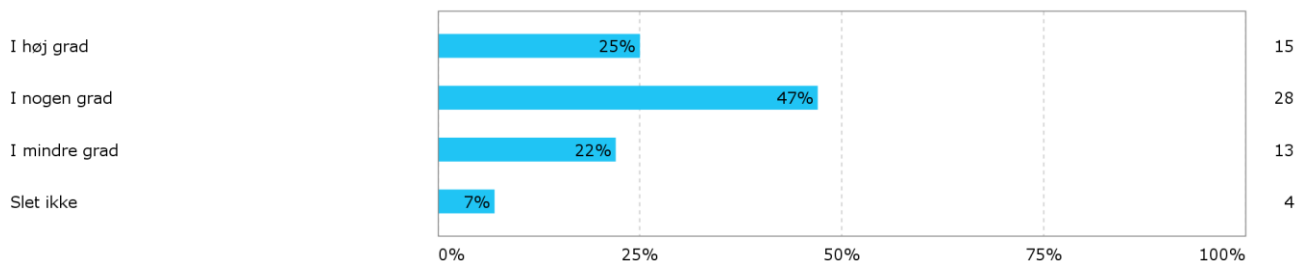
- *"Vi har lavet observationer, afviklet samtaler med børn og forældre, videofilmet børn i samspil med andre børn og voksne, interviewet kollegaer om deres samspil med barnet osv."*
- *"Af metoder har vi benyttet os af at tale med børnene, vi har observeret situationer, og så har vi brugt video en enkelt gang, hvor vi fik nogle informationer om, hvad der egentlig skete i en bestemt situation. Vi har også selv lavet nogle iagttagelser, hvor vi har skrevet det ned, vi har observeret."*

Der er også positive erfaringer med kollegial supervision og dialog:

"At bruge kollegaer giver en masse."

Nogle LP-grupper har også talt med forældre om opretholdende faktorer. Andre har lavet skema med spørgsmål til 'deres' forældre. På forskellig vis har syv ud af ti LP-grupper indhentet information "i høj grad" eller "i nogen grad" (fig. 8).

Fig. 8



Hver tredje LP-gruppe har derimod gjort færre eller ingen erfaringer med informationsindhentning. Blandt de grupper, som har få eller ingen erfaringer med informationsindhentningen, nævnes manglende tid som den væsentligste årsag:

- *"Vi har ikke tiden til det."*
- *"Det er svært at få tid til at indhente information, fx observation."*
- *"Tidsmangel."*
- *"Vi har for travlt med at passe de børn som går i institutionen og for lidt tid til andet arbejde."*
- *"Vi har ikke det fornødne overskud til det."*
- *"Tiden, mange ting på en gang. Dårlig implementering af LP-arbejdet. Manglende opbakning fra ledelsen – for lidt styring og viden omkring LP. Manglende overskud og lyst til en implementering af den "nye" analysemodel fra personalets side."*
- *"Det er ofte en prioriteringssag, hvad tiden skal bruges til. Vi har travlt, og gør hvad vi kan."*

Opretholdende faktorer er kendetegnet ved, at der ikke er en umiddelbar løsning, og i sådanne situationer er det ofte en fordel at prioritere at finde tid til at observere eller tale med de involverede børn og voksne:

"Vi har arbejdet med nogle problematikker, hvor vi var nødt til at observere noget mere. Jeg har haft en anden pædagog inde og iagttage en samling, hvor hun skrev det ned, og jeg har hentet information ud fra det. Der kan vi heldigvis trække på hinanden, så tingene bliver så nøgternt og neutralt beskrevet som muligt. ... Som min kollega siger, er vi nogle gange nødt til at afbryde mødet for

at gå ud og indhente information, fordi det ikke skal bygge på, hvad vi synes og tror."

Jo længere tid der går mellem LP-gruppernes møder, jo sværere kan det være at vente på at indhente information, inden de pædagogiske medarbejdere kan gå i gang med analysen:

"... indsamling af information kan godt halte lidt, fordi vi gerne vil igennem hele modellen med det samme. Det er lang tid at skulle vente fire uger på at skulle ud at finde noget, fordi vi allerhelst i morgen vil i gang med at sætte noget i værk. Vi prøver på at finde alle de informationer, vi kan, og så prøver vi at lave nogle handlemønstre: 'Hvad det er, vi vil?' De tiltag, der skal til. Så er der nogle gange, vi ikke får evalueret på det."

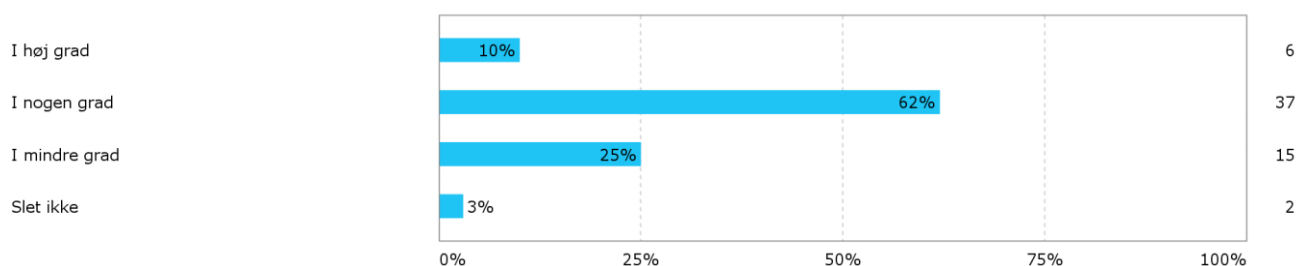
I arbejdet med pædagogiske udfordringer skal analyseredskabet anvendes, før LP-gruppen kan gå til handling, hvilket er en udfordring for nogle LP-grupper:

- *"Pædagoger vil meget gerne gå til handling, men vi er faktisk blevet rigtig gode til at blive i analysefasen i længere tid."*
- *"Vi er ved at være rigtig gode til det, men falder stadig i ind imellem."*

Adskillelse af analyse- og handlingsdelen

Hovedparten af deltagere i undersøgelsen har erfaret, at deres LP-gruppe "i høj grad" eller "i nogen grad" har haft let ved at holde sig til analysefasen, før de er forsat med at diskutere, hvordan de vil handle (fig. 9).

Fig. 9



Hver fjerde gruppe har kun i mindre grad let ved at holde sig til analysefasen, inden de tager fat på handledelen. Der er flere muligheder, hvorpå grupperne griber det an:

- *"Vi er blevet bedre til det. Når vi 'falder i' skriver vi tiltagene ned til evt. senere brug."*
- *"Det blev bedre efter tovholderkursus 2, hvor vi fik introduceret "p-pladsen". Her kan vi parkere evt. tiltag og lign., som ikke hører til analysefasen."*
- *"Vi sørger for at tage runder i vores snak, så alle bidrager til analysefasen. så at observationerne bliver vendt, inden vi går til handledelen."*
- *"Vi bruger gerne en af spørgeteknikkerne til at komme dybere ned i emnet."*
- *"Det kræver en del som tovholder i forhold til at holde sig til analysedelen."*

Normalt indhenter LP-gruppernes medlemmer informationer om den valgte udfordring i tiden imellem deres møder. Herved opnår de, at deres analyseresultater bliver baseret på det, de ved, og ikke blot det, de tror. På trods heraf foretrækker en tovholder imidlertid at spare tid ved at nå rundt om alle LP-modellens faser på samme møde:

"Det, at komme omkring det hele på samme møde, synes jeg, er rart, fordi så er der større chance for, at vi får fulgt ordentlig op på det. ... Jeg synes, at det er rart at få en case gjort helt færdig, så vi kan gå ud og arbejde med den – en måned er jo også lang tid i et lille barns hverdag."

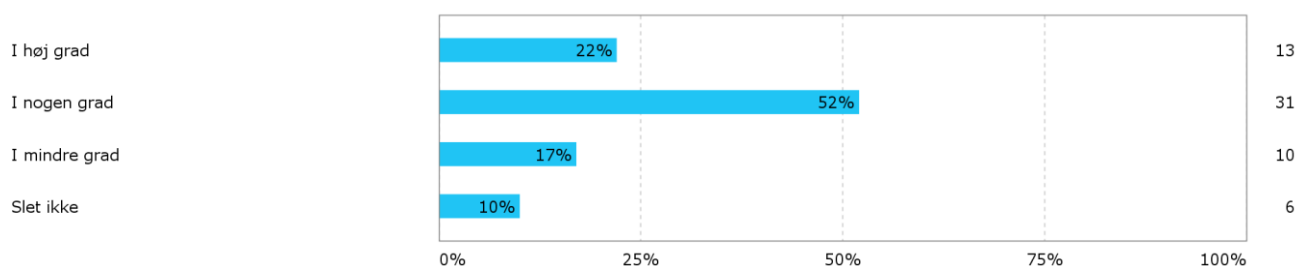
En af tovholderens opgaver består i at sikre, at der bliver fulgt op på beslutningerne på LP-gruppernes møder:

"Tovholderen har en dagsorden, hvor jeg spørger, hvordan det er gået siden sidst, og der plejer der som regel at være nogen – som regel den, der har taget problemstillingen op sammen med dem, de er på stue med – der har haft noget, de skal gøre. Så bliver der fulgt op på, om det er gjort, og hvad der har fungeret, og ... hvad der ikke har fungeret. Hvis der er noget, der ikke har fungeret, og hvis tingene ikke er blevet gjort, og man har aftalt det, skal vi også snakke om, hvorfor det ikke er blevet gjort. ... Når det er gjort, så foregår meget af mødet som en åben dialog, hvor man byder ind, hvis man har nogle ting, man synes kunne være gode at bidrage med."

LP-gruppernes erfaringer med i fællesskab at udvikle tiltag

Tre ud af fire LP-tovholdere har sammen med deres gruppe gjort en del erfaringer med at udvikle præcise og konkrete tiltag, som de kan handle ud fra (fig. 10).

Fig. 10



Hver fjerde gruppe har gjort erfaringer med at udvikle præcise og konkrete tiltag på baggrund af deres pædagogiske analyser "i mindre grad" eller "slet ikke". Der er flere forskellige årsager hertil:

- *"Dårlig undskyldning måske, men vi har haft mange andre ting at forholde os til og ingen specifikke problemstillinger i den forløbne periode."*
- *"Måske fordi vi synes vores hverdag fungerer fint."*
- *"Vi udvikler mange forskellige tiltag, men ikke på baggrund af LP-arbejdet."*
- *"Tid og implementering. Vi mødes på tværs og skal nu til at have nye gruppe sammen med vores tætteste kollegaer. Dette skulle gerne skabe en bedre implementering i hverdagen."*
- *"Dilemma i gruppen mellem at bruge møder på stuedrøftelser og LP. Viljen er der, men prioritering af tid og erfaring med LP mangler".*

Det sker ikke altid, at medarbejderne gennemfører de tiltag, de har besluttet sig for, hvilket også kan ses i sammenhæng med, at der kan gå relativt lang tid mellem møderne:

"Vi har møde hver fjerde uge, hvor vi tager en problemstilling op. ... Det har mest været børn, vi har gjort det ved... og dem prøver vi på at forfølge. Vi beskriver problemet, og vi undersøger, hvad det er, der fastholder det mønster, der nu er. Vi plejer at lave nogle handle-mønstre for, hvad det er vi skal, og får fulgt op på det. Jeg må indrømme, at engang imellem fiser det lige ud i sandet, fordi tiden

går, og vi også skal så meget andet. ... Det er ikke altid, det bliver fulgt helt til dørs. Det kunne jeg godt tænke mig, jeg fik strammet op omkring."

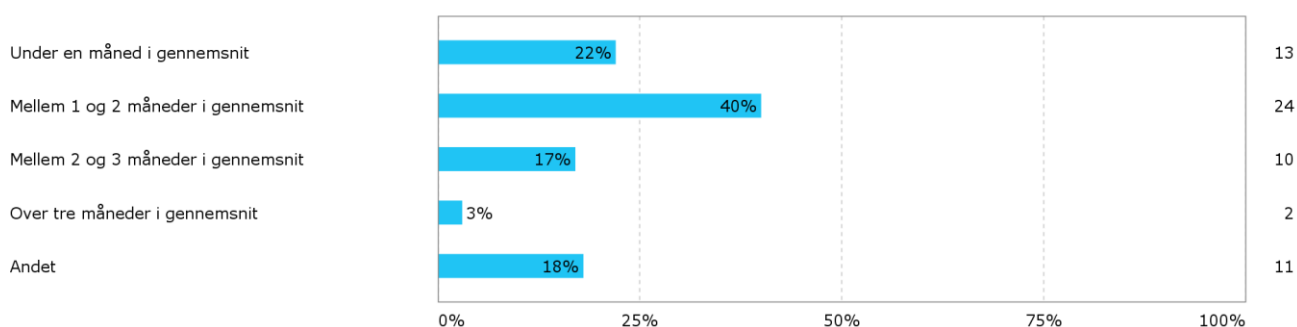
Det kan knibe med:

"En evaluering af, om det er gået som vi havde planlagt, for vi er rigtig gode til at få sat de tiltag i gang og arbejde med dem helt konkret, men vi mangler nogle gange evalueringdelen."

LP-gruppernes tidsforbrug for at nå igennem analysemodellens faser

Der er relativt stor forskel på, hvor lang tid hver LP-gruppe har brugt for at nå igennem alle LP-modellens faser, herunder at indhente information om pædagogiske udfordringer og analysere dem samt udvikle, gennemføre og evaluere tiltag. Hver femte gruppe har brugt under én måned, mens halvdelen har brugt 1-3 måneder i gennemsnit på dette (fig. 11).

Fig. 11



Der skal helst ikke gå for lang tid fra den første italesættelse af et problem på et møde i en LP-gruppe og til gennemførelsen og evalueringen af tiltag:

"Vi oplever, at hvis der går for lang tid, så er der allerede nye faktorer der spiller ind."

"Al information er indhentet, inden vi går i gang med analysen, dvs. at vi er klar til analyse, når vi mødes i LP-gruppen. Vi gennemgår analysemodellen og laver tiltag på samme møde. Vi sætter 3 uger af til forløbet med de nye tiltag og til at nå målformuleringen."

Det er imidlertid ikke altid, at LP-grupperne har indflydelse på, hvor lang tid informationsindhentningen tager:

"Så er der sygdom som forsinker informationsindhentning eller igangsætning af diverse tiltag. Så er det barn som skal observeres ikke til stede, osv. Her oplever vi at der er noget vi ikke er herre over som spænder ben for at vi kan overholde de 2-4 uger. Det arbejder vi som sagt på."

I princippet varer arbejdet med en case fra det øjeblik, en LP-gruppe begynder at italesætte og analysere en opretholdende faktor, og til den slutter med at reducere eller fjerne denne. Varigheden afhænger derfor af, hvor ofte LP-gruppen mødes. Ideelt set må der ikke gå lang tid mellem møderne, men det kan være en udfordring:

"Tid og tilrettelæggelse er den største udfordring i arbejdet med LP-modellen: At få det organiseret, så vi kan gå fra og få samlet op, og få det evalueret."

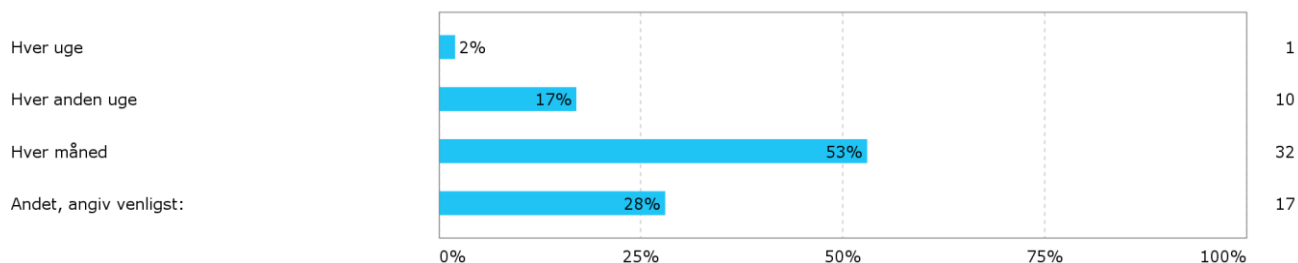
Tid og tilrettelæggelse af arbejde med analyseredskabet er også en forudsætning for den enkelte medarbejders professionelle udvikling:

"Vores største udfordring er at få modellen ind under huden, fordi der er så lang tid mellem vores møder, men ellers ser jeg ikke nogen udfordringer. Jeg ser det mere som et arbejdsredskab, som vi skal lære at bruge i vores dagligdag."

Hyppigheden af møderne i LP-grupperne i første halvår 2013

Der er relativt stor forskel på, hvor ofte LP-grupper mødtes i første halvår 2013. De fleste mødtes en gang om måneden (fig. 12).

Fig. 12



På en institution mødes man:

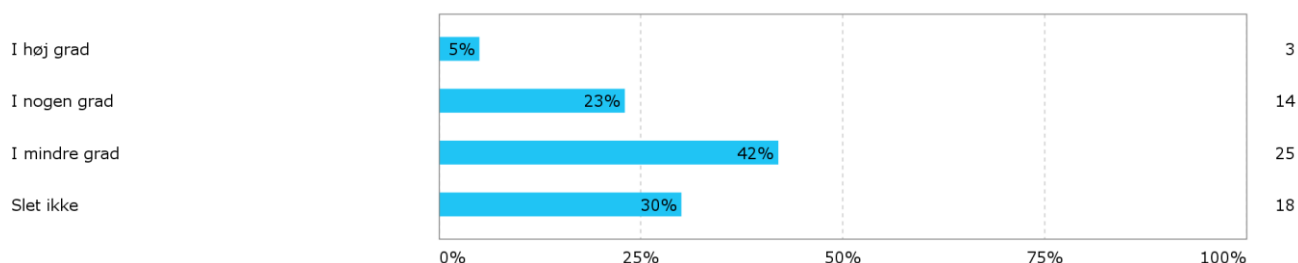
"Enten en gang hver fjortende dag eller en gang hver uge. Det varierer lidt. Vi prøver så vidt muligt at nå det hver fjortende dag. Det kører hele tiden, for det vi beslutter på mødet, der skal gøres. Hvis det fx er noget med et barn, så kører det, indtil vi skal have et møde igen fjorten dage efter. Det punkt, vi nu er i gang med, tager vi altid en opfølgning på og ser, hvordan det er gået fra sidste gang: 'Hvad fik vi gjort, og hvad fik vi ikke gjort og hvorfor?'"

Aftalen i en anden institution er, at:

"Hver gruppe har en time hver måned til at holde LP-møde."

Ikke alle møder i LP-grupper kan imidlertid gennemføres som planlagt. Syv ud af ti LP-grupper måtte aflyse møder i første halvår 2013 i varierende grad (fig. 13).

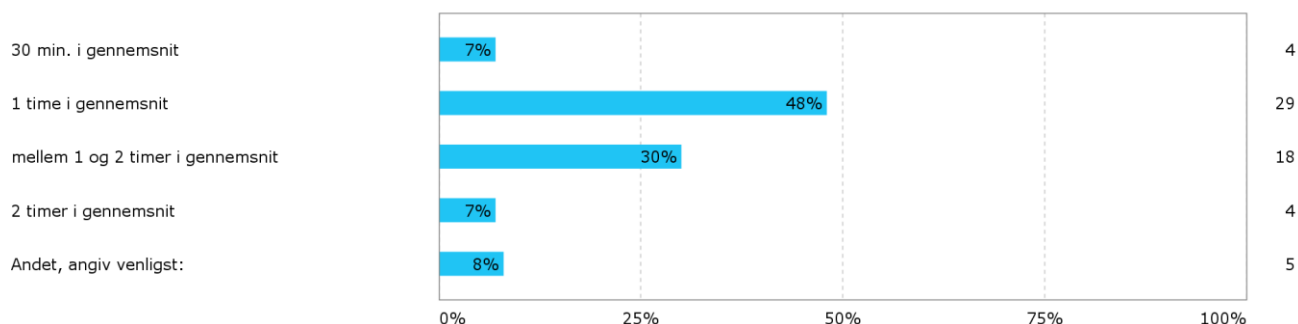
Fig. 13



Varigheden af møderne i LP-grupperne i første halvår 2013

Varigheden af de regelmæssige møder, som aftales på den enkelte institution eller i den enkelte LP-gruppe varierer. I fem ud af seks LP-grupper varede hvert møde 1-2 timer i første halvår 2013 (fig. 14).

Fig. 14



Referater af møderne i LP-grupperne i første halvår 2013

I hver LP-gruppe kan tovholderen – udover at indkalde til møder og være ordstyrer – medvirke til, at gruppens beslutninger bliver nedskrevet. Nogle LP-grupper noterer deres beslutning direkte i felterne på en kopi af modellen over opretholdende faktorer:

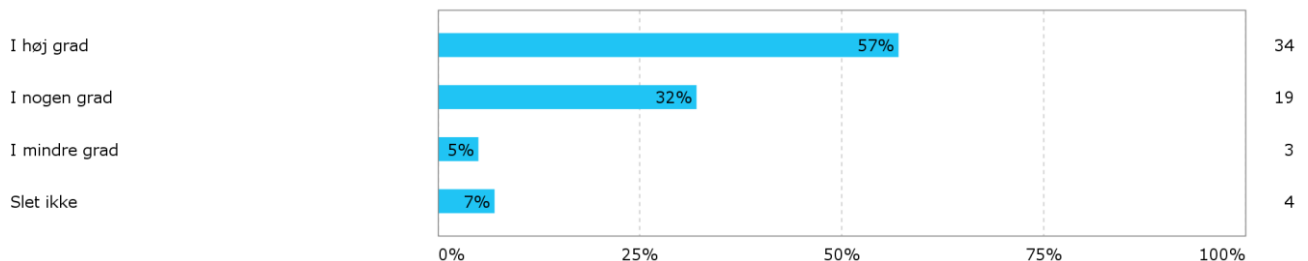
- *"Vi har solen til at notere det i. ... Og så skriver vi simpelthen opretholdende faktorer ind og tiltag, og så vender vi den som regel om og skriver aftaler – hvem der gør hvad, så vi har styr på det."*
- *"Vi noterer alt i en stor udgave af "solen" som ligger på bordet ved hvert møde."*

Andre grupper bruger et whiteboard:

"Vi arbejder meget på whiteboard-tavler og tager derefter et billede og lægger ved 'sagen'."

Ni ud af ti grupper skrev deres beslutninger ned "i høj grad" eller "i nogen grad" i første halvår 2013 (fig. 15).

Fig. 15



Mødereferaterne samles ofte i en mappe, som alle har adgang til:

"Der har vi en LP-mappe, som vi har fundet ud af nok er det, der fungerer bedst. I starten var der nogen – den der havde en problemstilling – der rendte rundt til alle de andre stuer og forklarede og fortalte, og det gik der tusind år med. Og nåede man lige at fortælle det samme til alle? Nu er vi simpelthen blevet enige om at have en LP-mappe stående inde i vores personalestue, hvor det er den enkelte medarbejders opgave selv at gå ind og følge op på tingene."

Fordelen ved at samle beslutningerne i en mappe er, at medarbejderne ved, hvor de kan finde informationer om LP-arbejdet:

"Det var lidt kaotisk for os, at nogen gik rundt og gav de her informationer. Så havde vi den oppe med vores vejleder, og hun sagde, at hun ville anbefale, at vi havde en LP-mappe, hvori tingene står. Så er det den enkelte personales ansvar at gå ind og læse op på tingene."

Med hensyn til gruppernes beslutninger er det ikke altid:

"... at alle får fulgt op på det, der står i den her LP-mappe. ... At det bliver gjort. Alle har et medansvar i forhold til det, der står i mappen. Så det ikke bare er den, der tager problemstillingen op, som skal gøre hele arbejdet selv. Det kan godt være en udfordring."

Der kan være nogle indkøringsproblemer, og nogle steder fungerer det ikke endnu:

"Ikke optimalt, nej."

Det kræver bl.a., at personalet finder tid og har tilstrækkelig selvdisciplin, hvis beslutningsreferaterne skal fungere efter hensigten:

"Ulempen ved det, er, at der – ligesom alle andre steder – er rigtig travlt. Det kan godt være, det lyder som en dårlig undskyldning, men det er måske ikke lige alle der har tid til det, for der sker godt nok meget... men vi prøver da, så godt vi kan."

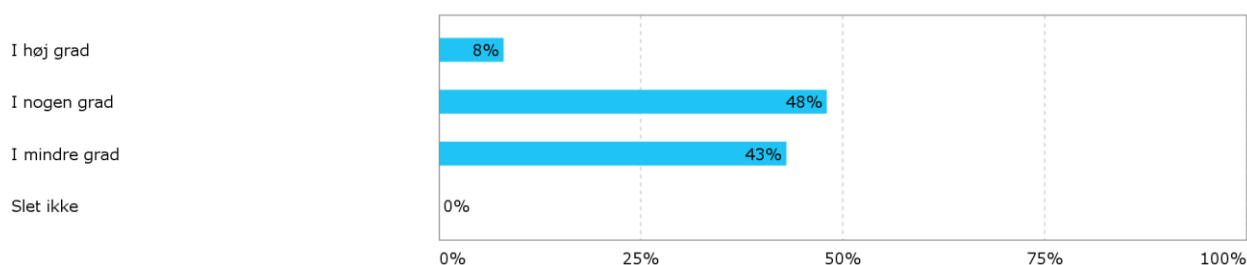
En leder i en stor organisation peger også på, at nogle medarbejdere aftaler at gennemføre nogle tiltag, uden:

"... at alle medarbejdere kender til tiltaget – og ... føler ejerskab til at følge op på det. Det kan være svært. Vi kan jo ikke holde møder, hvor alle er med på alle møder. Det er en umulighed, så det med at få videndelt mellem hinanden, synes jeg er en udfordring."

4. Erfaringer som tovholder

Tovholderne føler sig generelt godt rustet til funktionen som tovholder i deres LP-gruppe (fig. 16). To ud af fem vurderer imidlertid, at det kun gælder "i mindre grad."

Fig. 16

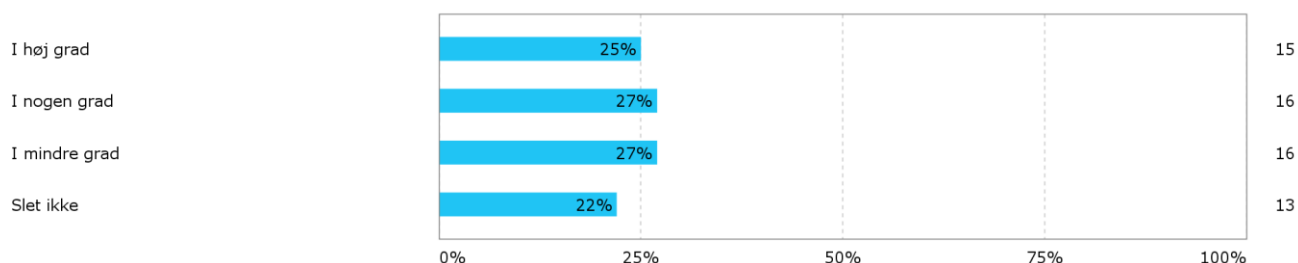


Tovholderne angiver flere forskellige begrundelser for, at de føler sig godt klædt på:

- *"Jeg har tidligere arbejdet som SFO-leder, og rollen som mødeleder og den kommunikationsmæssige del af arbejdet er ikke ny for mig."*
- *"Har været tovholder gennem 3 år uden at få den mindste vejledning i dette, men har fundet min måde, som er noget forskellig fra de andres. Synes dog jeg er god til at styre møderne og holde snakken i gang og fokus. Derudover er jeg blevet bedre til at uddelegere nogle af opgaverne: Referat og lign."*

Halvdelen af tovholderne har haft udbytte af at høre om erfaringer i andre LP-grupper end deres egen "i høj grad" eller "i nogen grad" (fig. 17).

Fig. 17

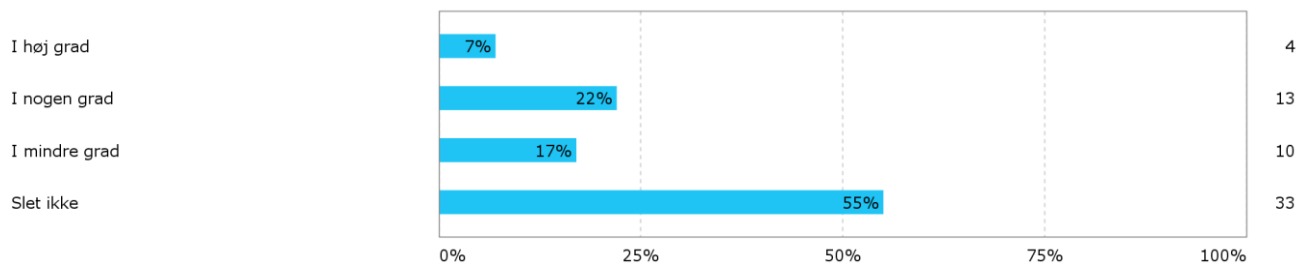


Indføring i funktionen som tovholder i første halvår 2013

I starten af arbejdet med analyseredskabet får tovholderne vejledning vedrørende de opgaver, som de løser i forbindelse med to e-læringsmoduler om deres funktion som tovholder. Derudover har nogle fået ekstern vejledning af medarbejdere i deres kommune.

Tre ud af ti tovholdere har fået ekstern vejledning om funktionen som tovholder "i høj grad" eller "i nogen grad i første halvår 2013" (fig. 18).

Fig. 18



Flere tovholdere omtaler, at det er nyt for dem at fungere som tovholder, og nogle efterspørger større indsigt i funktionen:

- *"Jeg er ny tovholder, så det er nyt for mig, og jeg skal lære det."*
- *"Jeg mangler noget baggrundsviden og mere træning i at køre modellen systematisk."*
- *"Jeg synes det er svært at være på forkant, når vi alle starter på samme tid."*
- *"Især i starten var det svært, fordi jeg følte, at jeg skulle kende modellen bedre end de andre, selvom vi har fået de samme oplæg."*
- *"Jeg kunne godt have ønsket mig, at jeg havde været på diverse kurser inden opstart i LP-gruppen, så jeg var klædt på fra starten."*

Flere tovholdere henviser til erfaringer med et forløb målrettet tovholdere:

- *"Har været på et godt kursus, men i og med at der går så lang tid mellem arbejdet med LP, er det svært at huske det hele."*
- *"Vi har i vores LP gruppe alle været igennem tovholdermodulerne; det var nok fra begyndelsen tænkt, at vi på skift skulle varetage funktionen. Det har ikke været så godt. Nu prøver vi, at jeg tager tovholderrollen i et stykke tid."*
- *"Tovholderkurset med Torben Bloksgård var i høj grad medvirkende til at gøre LP-modellen overskuelig og anvendelig i teori og praksis. Uden dette kursus med TB havde det ikke været så overskueligt."*

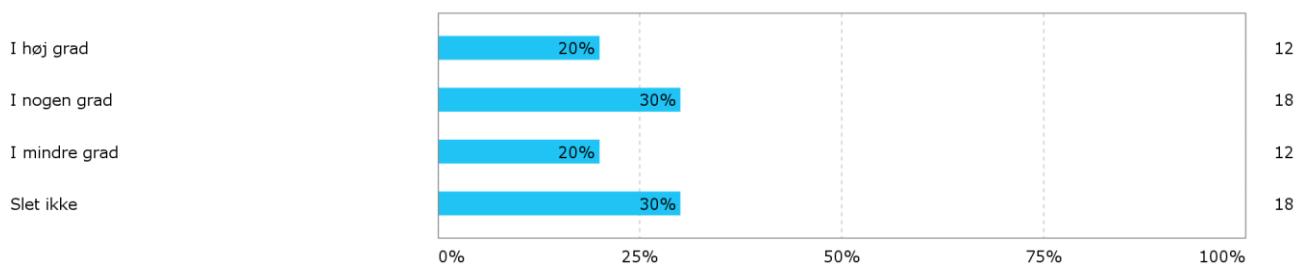
Nogle tovholdere har endnu ikke haft mulighed for at deltage i det omtalte forløb:

- *"Vi har endnu ikke kørt tovholderkurset igennem, men det får vi heldigvis mulighed for senere."*

Ekstern vejledning af LP-grupperne i første halvår 2013

LP-grupperne har til dels fået ekstern vejledning i første halvår 2013; halvdelen har fået det "i høj grad" eller "i nogen grad" (fig. 19).

Fig. 19



Vejledningen fungerer ofte godt, men der er også eksempler på det modsatte:

- *"Vi havde en vejleder på i januar, men jeg synes ikke hun kom med ret meget kritik og undren."*
- *"Vi har formodentlig fået vejledning som en gruppe af tovholdere - jeg skal finde materialerne frem på ny!"*

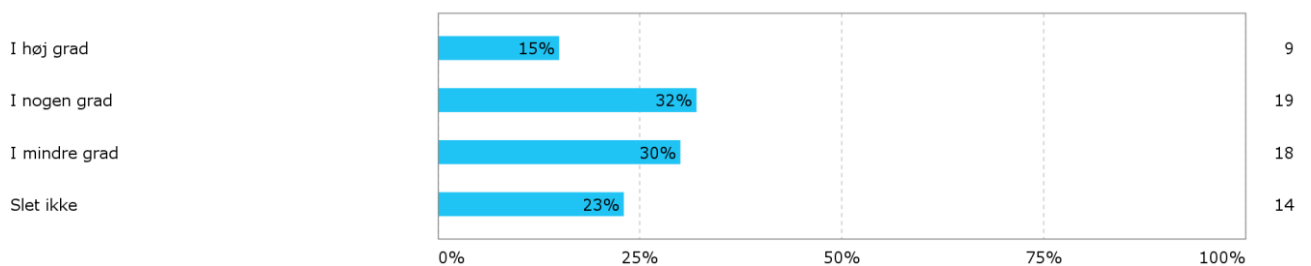
Drøftelse af LP-arbejdet med andre tovholdere i første halvår 2013

En del tovholdere drøfter deres erfaringer med andre tovholder:

- *"Det gør vi jo på de her tovholder-læringsmoduler. ... Jeg synes, det har været rigtig godt begge gange. I og med at vi har siddet med de samme frustrationer nogle gange, er det rigtig rart, at man ved, at man ikke er den eneste, der sidder med det, og at de andre måske kan komme med nogle input om det."*
- *"Desuden er vi nogle tovholdere fra 2 institutioner der afholder møder 2 gange om året, hvor vi sparrer med hinanden."*
- *"Jeg har været på to tovholderkurser og sparrer jævnligt med en kollega, som også er tovholder."*
- *"Vi er fire tovholdere i vores institution, og vi har holdt møder og arbejdet lidt med tovholderfunktionen, og det har været rigtig godt."*

Lidt under halvdelen af tovholderne har drøftet LP-arbejdet med andre tovholdere "i høj grad" eller "i nogen grad" i første halvår 2013 (fig. 20).

Fig. 20



Flere tovholdere sætter pris på at få mulighed for at udveksle erfaringer indbyrdes:

- *"Det er rart at mødes med andre tovholdere fra andre grupper og udveksle erfaringer."*
- *"Syntes det er vigtigt at tovholdere kan udveksle erfaringer."*
- *"Det har været rigtig godt at møde andre tovholdere og især fra andre institutioner."*
- *"Jeg kan høre, at de andre institutioner har samme problem omkring tiden til LP, som vi har."*

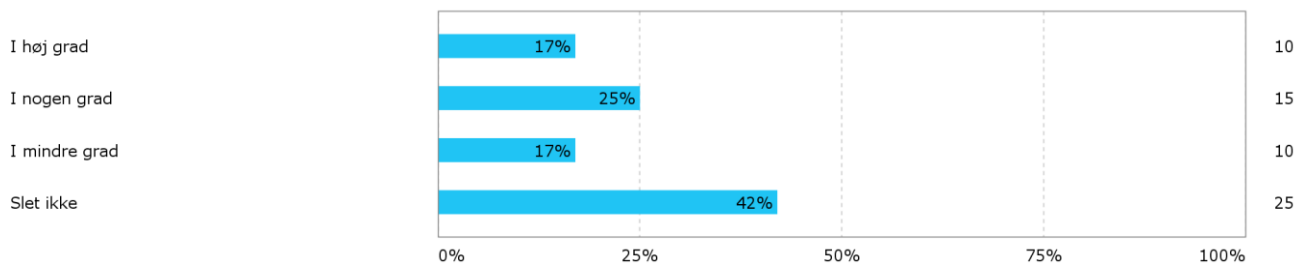
Den daglige, pædagogiske leders medvirken i LP-grupperne

Ledelsesbevågenhed anses for at være en forudsætning for en vellykket implementering af LP-modellen:

"Jeg kan se at det er meget vigtigt for LP- arbejdet, at der bakkes op fra ledelsens side, og at der fra starten er en klar struktur på møderne så tiden der afsættes til LP også bliver brugt til LP - uden diskussion!"

I nogle institutioner har lederne selv en LP-gruppe. I andre deltager den daglige, pædagogiske leder i møder i en LP-gruppe. I lidt under halvdelen af grupperne er det tilfældet "i høj grad" eller "i nogen grad" (fig. 21).

Fig. 21



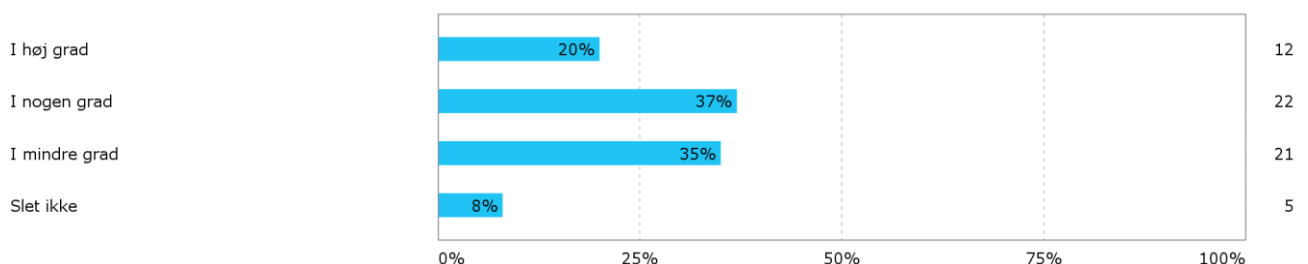
Aktiv deltagelse i en LP-gruppe kan medvirke til at styrke ledelsens kendskab til analyseredskabet og dets anvendelse i praksis. I nogle tilfælde oplever tovholderne imidlertid, at det gør det sværere for dem at lede gruppens møde:

"En leder er vant til at skulle føre ordet og fylde lidt meget, og det skal han eller hun jo ikke gøre her... Man skal så være den, der nogle gange skal 'overrulle' sin leder. Det kan godt være lidt af en udfordring. Det har vi haft meget oppe at vende... Det er der rigtig mange der har haft brug for at snakke om... Der har vi simpelthen fået at vide, at i den gruppe, hvor lederen er med, der skal hun bare have at vide hver gang, at hun skal skrive referat, for så har hun ikke rigtig tid til at sige så meget. Så har vi også fået at vide, at det er okay at sige, at hun måske ikke skal fylde så meget. Ellers har vores vejleder faktisk også været inde og sige, at hun ikke skal gøre det, fordi jeg har haft lidt problemer med at sige det."

Drøftelse af LP-arbejdet på personalemøder i første halvår 2013

Der er også stor forskel på, om og i hvilket omfang medarbejderne har drøftet LP-gruppernes arbejde på personalemøder. Lidt over halvdelen har "i høj grad" eller "i nogen grad" behandlet LP-arbejdet på personalemøder i første halvår 2013 (fig. 22).

Fig. 22



I nogle, mindre institutioner finder LP-arbejdet sted i forbindelse med p-møder:

- *"Vi har udelukkende arbejdet med LP til personalemøderne. Vi er en lille enhed, og hele personalegruppen er med."*

- *"Vi afholder LP møder som en del af vores månedlige p-møder. Der afsættes en time til LP-møde. Arbejdet drøftes løbende i personalegruppen."*

I andre institutioner bruger personalet ikke ret meget tid på at tale om LP-arbejdet på p-møder.

- *"Vi har snakket om LP, men kun om, at vi ikke har haft møder, og at det ikke er prioriteret fra ledelsens side."*
- *"Det er et punkt på dagsordnen. Men nogen gange er det blevet udskudt."*

For nogle tovholdere er det krævende at påtage sig rollen som 'bussemand' i forhold til deres kollegaer:

"Hvis der bliver besluttet noget på et LP-møde – nogle tiltag der skal gøres – og det ikke er alle, som er enige i det eller ikke læser op på tingene, kan det også være en udfordring, at man skal være 'bussemand' og sige; 'Jamen nu er det det, der er besluttet, og det har vi gjort i vores gruppe, så det er det, der skal gøres' ... Det er problem med at alle måske ikke har lyst til at arbejde efter de her tiltag, der er bestemt. Der skal de simpelthen bare have at vide, at: 'Sådan er det!'. Det er vigtigt, at man til hvert møde som tovholder gør opmærksom på, at der selvfølgelig følger nogle opgaver med det her, som gør en til 'bussemand', og at det selvfølgelig ikke er sjovt, men at der bare er nogle ting, der følger med, der skal gøres."

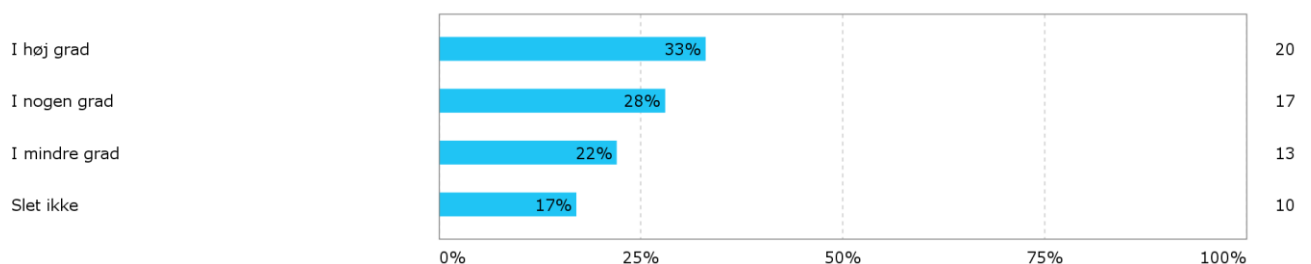
Anbefaling om at udpege en ekstra tovholder i hver LP-gruppe

Nogle tovholdere mener ikke, at der er behov for en ekstra tovholder i deres LP-gruppe:

"Det kommer an på institutionens størrelse. Det ville være for meget med to tovholdere i en gruppe som min på 5, men i større grupper måske. Min rolle som tovholder er jo også at gøre gruppen selvkørende! Arbejdet i min LP gruppe går ikke i stå, fordi jeg er fraværende. Alle ved, hvor vi er og har de fælles beslutninger nedskrevet i en mappe, som alle ved hvor står. Vi har lavet en fast dagsorden for, hvad vi skal nå på møde 1, 2, 3 og 4 – og (så vidt muligt) overholder vi det."

Tre ud af fem tovholdere vil derimod "i høj grad" eller "i nogen grad" anbefale andre dagtilbud at udpege en ekstra tovholder, så der er to i hver LP-gruppe (fig. 23).

Fig. 23



I større LP-grupper og institutioner kan der være flere grunde til at have en ekstra tovholder:

- *"Det ville være rart at have en ekstra tovholder til at dele ansvar og til at kunne reflektere sammen med. Jeg kan godt føle mig lidt alene og presset ved at være alene."*
- *"Vi er to tovholdere, det er godt da vi kan hjælpe og støtte hinanden. LP-modellen sidder ikke lige i skabet."*

- "... ved sygdom ... bliver LP-gruppen meget sårbar, når der kun er en tovholder. Evt. kan den, der skriver ned, overtage tovholderrollen ved sygdom/fravær."
- "Kunne være rigtig fint, da man mangler en at støtte sig op af; det er altid en selv, der er på, og jeg kan ikke selv være den, der har cases på mødet, så det kunne være en god ide."
- "Jeg er lykkelig over, at jeg ikke står alene med den opgave."
- "Det ville måske være nemmere at løfte opgaven; mange gange er det de samme mennesker, som sidder med næsten alle opgaver i institutionen, og det kan være svært at følge op på alt."

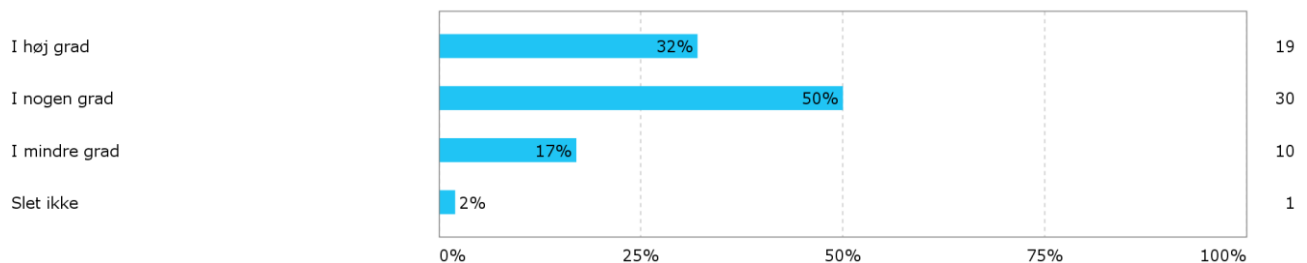
5. Erfaringer med skriftlige materialer

Den nuværende bog om implementering af LP-modellen i pædagogiske dagtilbud anses for anvendelig af en række grunde:

"Jeg har den blå bog, som henvender sig til ansatte på daginstitutionsområdet. Den er nemmere at læse end det første materiale, vi fik i opstarten. Den fungerer som en slags manual, vi altid har med os og kan slå op i, når vi føler, at vi fx trænger til at genopfriske, hvordan man laver en konkret problemformulering eller lign. Man bliver lidt doven og kører lidt på rygraden ind imellem, og så er det godt at opfriske det teoretiske fundament for modellen engang imellem – især som tovholder."

Fire ud af fem tovholdere mener, at bogen om LP-modellen som helhed er anvendelig for dem "i høj grad" eller "i nogen grad" (fig. 24).

Fig. 24



Sværhedsgraden er en udfordring for nogen:

- "Svær at forstå."
- "Den er svær at læse og noget tung. Eksemplerne er gode, men teorien er svær."
- "PPR har lavet en Pixi udgave der er lettere at gå til."

For nogen er det også en udfordring at finde tid:

"Det er en udfordring at være ny, og få afset tid til at sætte sig ind i alt materialet."

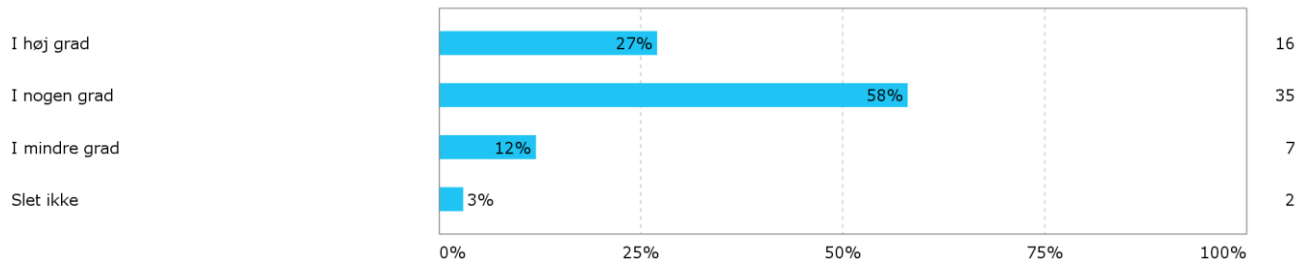
Den nye udgave af bogen er et fremskridt:

- "Det var rigtig godt, at der blev skrevet en ny udgave i forhold til pilotudgaven."
- "Den nye bog er god. De første bøger, vi fik, var alt for fagligt skrevet. Der skulle man virkelig læse det samme stykke flere gange for at få noget ud af det."

Anvendelighed af opgaver i e-læringsrummet

Tovholderne peger også på, at opgaverne i e-læringsrummet som helhed er anvendelige. Hovedparten af tovholderne mener, at det er tilfældet "i høj grad" eller "i nogen grad" (fig. 25).

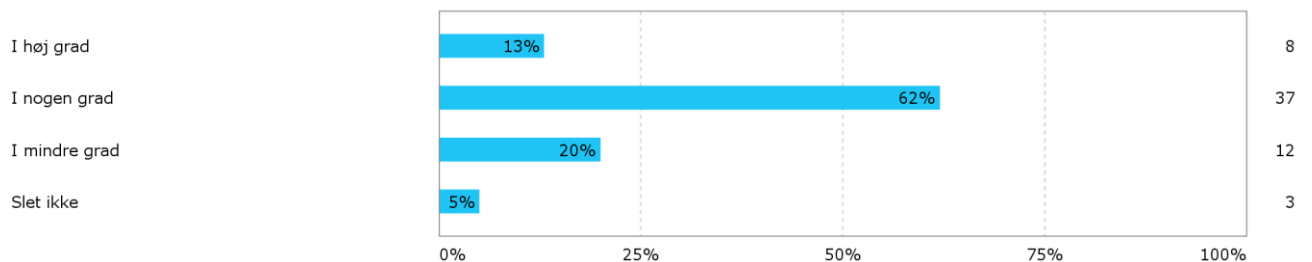
Fig. 25



Anvendelighed af materialerne på www.lp-modellen.dk

Tre ud af fire tovholdere finder materialerne på www.lp-modellen.dk anvendelige for dem "i høj grad" eller "i nogen grad" (fig. 26).

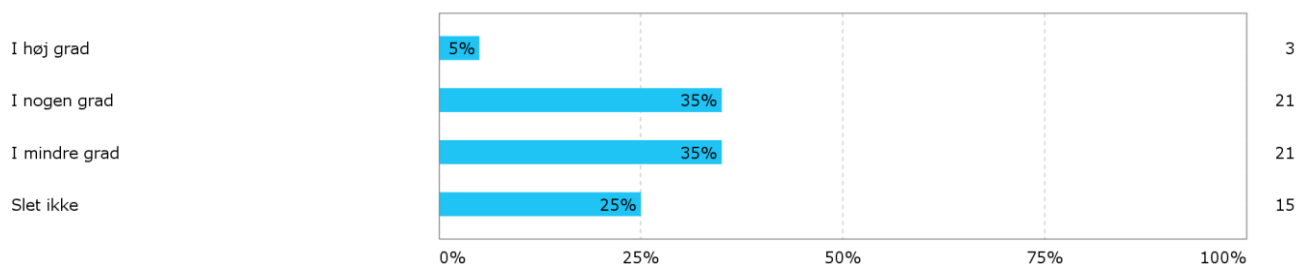
Fig. 26



Ønsker om ændret indhold af skriftligt materiale om LP-modellen

Tre ud af fem tovholdere vurderer, at der er behov for at ændre indholdet af det skriftlige materiale om LP-modellen "i mindre grad" eller "slet ikke" (fig. 27).

Fig. 27



Der er flere opfattelser af, hvordan materialet kan tilpasses:

- "Det vil være godt hvis der blev lavet en helt kort guide på 1 side. En slags tjekliste, så vi hurtigere kan overskue modellen."
- "Lav en lettere læselig bog."
- "Det skal forenkles. Evt. laves en pixibogs udgave/opslagsbog, som er mere overskuelig."
- "Det er meget læsning at udlevere til nye medarbejdere, men så er de tre små foldere gode. Bogen er "svær" læsning, som er god at supplere med mundtlige oplæg af LP-koordinatorer."

- *"Det er ikke alle vores medhjælpere, som syntes, at den har været nem at læse pga. fremmeord."*
- *"Jeg synes ikke, at der skal laves "light udgaver" for de ufaglærte kollegaer, men måske en "light opstartsmodel", så man kan læse og snuse lidt til det hele, inden man skal deltage i det første LP-møde. Så er man ikke helt lost og får måske mere mod på at læse hele bogen. Jeg tror, bogen er sort snak for mange af vore unge medhjælpere, som starter op."*

To ud af fem tovholdere giver udtryk for, at der er behov for at ændre indholdet "i høj grad" eller "i nogen grad." En af grundene er, at det er en udfordring at tilegne sig forskningsbaseret viden, men der er også andre grunde:

- *"Bøgerne, vi læste i starten – de teoretiske bøger – synes jeg var svære. Jeg skulle læse noget af det nogle gange, fordi min uddannelse er så gammel, så den forskningsbaserede viden har jeg ikke lært. ... Det synes jeg, har været lidt svært."*
- *"Det er meget teori og mange begreber, som indvirker på processen i arbejdet med metoden. Svært når alle i LP-gruppen har hver sin forståelse af begreberne."*

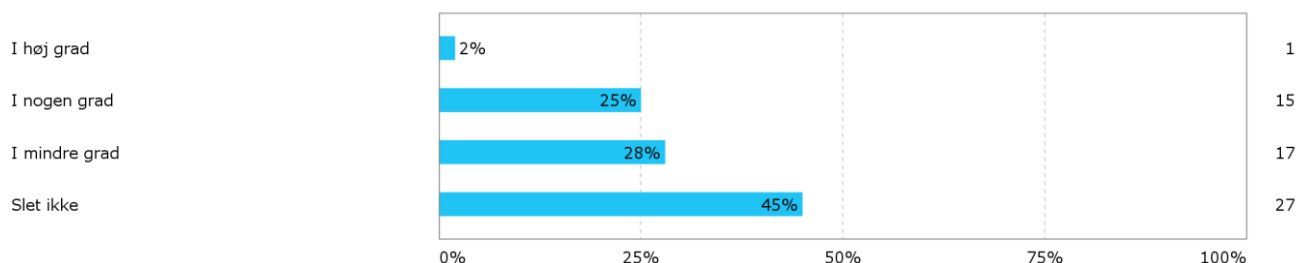
Medarbejdernes alder og uddannelse har også betydning for, om de oplever det som svært at forstå materialet:

- *"Der er en kæmpe forskel på pædagoger og pædagogmedhjælpere, når vi arbejder med modellen. Det er tydeligt, at pædagogmedhjælpere synes og synes og er meget fokuseret på individniveau. De har svært ved at vende tankegangen – at få det væk fra individperspektivet."*
- *"Det er vigtigt at se de forskellige aldersgrupper hver for sig. Der skal laves materialer, der vedkommer den enkelte aldersgruppe."*
- *"Jeg synes, at LP-undervisningen og dermed det skriftlige materiale underkender pædagogernes faglighed, da vi allerede kender og benytter mange af LP-modellens redskaber."*
- *"Balance mellem videnskabs- og alment sprog. Ramme alle fagligt."*

Søgning af viden i andre kilder

Syv ud af ti tovholdere har "i mindre grad" eller "slet ikke" søgt viden i andre kilder end det skriftlige materiale om LP-modellen (fig. 28). Hver fjerde har gjort det "i nogen grad."

Fig. 28



Nogle medarbejdere har søgt viden og inspiration i en række andre kilder end bogen om implementering af LP-modellen på dagtilbudsområdet:

- *"Diverse inklusionsbøger."*
- *"Jeg var på pædagogisk diplom omkring social inklusion sidste år. Der valgte jeg at skrive opgave bl.a. om LP-modellen som et arbejdsredskab til inklusionsarbejdet. I denne forbindelse søgte jeg forskelligt info for at*

kunne forholde mig kritisk til modellen, men det var svært. Der var ikke så meget inspiration at hente dér".

- *"I artikler fra andre kurser ..."*
- *I bøgerne: 'Det ved vi om ...' . "*

Konklusion

Denne artikel indeholder resultater af følgeforskning om personalets analyse af udfordringer i pædagogiske dagtilbud. I 2011 blev der gennemført et pilotprojekt, som blev positivt evalueret. I denne artikel tegnes på tilsvarende vis et positivt billede af erfaringerne i de medvirkende dagtilbud i første halvår af 2013.

Det fremgår, at institutionerne har organiseret arbejdet i grupper af pædagoger og medhjælpere. I hver gruppe er der en tovholder, der fungerer som mødeleder og medvirker til, at grupperne først analyserer pædagogiske udfordringer og dernæst justerer institutionens læringsmiljø og praksis på grundlag af deres analyseresultater.

I artiklen behandles følgende hovedspørgsmål:

- Hvad kendetegner personalets erfaringer med systematisk, pædagogisk analyse baseret på LP-modellen?
- Hvad er deltagernes erfaringer med møderne i LP-grupper?
- Hvilke erfaringer gør tovholdere generelt i LP-grupper?
- Hvorledes vurderer personalet de skriftlige materialer og vejledninger om pædagogisk analyse baseret på LP-modellen?

Medarbejderudvikling

Artiklens resultater og konklusioner er baseret på: 1) en spørgeskemaundersøgelse, som er besvaret af 60 tovholdere svarende til 72 % af de adspurgte, og 2) en interviewundersøgelse blandt repræsentanter for tovholdere og institutionsledere fra 11 involverede kommuner. Det fremgår af spørgeskemaundersøgelsen, at tre ud af fire tovholdere føler sig rigtig godt klædt på til at arbejde med LP-modellen. Tre ud af fire har på en eller anden måde brugt LP-modellen i deres egen pædagogiske praksis.

Hovedparten har også haft udbytte af arbejdet i deres LP-gruppe i første halvår 2013. De oplever, at de bliver fagligt udfordret af de øvrige medlemmer i gruppen. Hovedparten føler sig godt klædt på til at fungere som tovholder i deres LP-gruppe, nogle dog kun i mindre grad. Nogle har fået ekstern vejledning om tovholderfunktionen i første halvår 2013.

Omvendt har over halvdelen ikke fået ekstern vejledning, hvilket kan ses i sammenhæng med, at mange af de deltagende institutioner arbejder på andet eller tredje år med den pædagogiske analyse.

To ud af tre LP-grupper har fået ekstern vejledning i første halvår 2013. De fleste har drøftet LP-arbejdet på personalemøder i første halvår 2013, omend i varierende grad. Over halvdelen af tovholderne har i et vist omfang drøftet LP-arbejdet med andre tovholdere i første halvår 2013. Samme andel har haft udbytte af at høre om erfaringer i andre LP-grupper end deres egen.

Da det kan være en krævende opgave for nogen at fungere som tovholder, vil over halvdelen anbefale andre dagtilbud at udpege en ekstra tovholder, så der er to i hver LP-gruppe. Set i lyset heraf er der behov for, at institutionens daglige leder – gennem løbende dialog med

tovholdere – sikrer sig, at alle tovholdere får den nødvendige opbakning og trives med den betydningsfulde opgave, som de har påtaget sig.

Lokal organisering

Institutionerne har som nævnt organiseret arbejdet i grupper af pædagoger og medhjælpere – og i nogle tilfælde også en leder. To ud af fem tovholdere giver udtryk for, at institutionens daglige, pædagogiske leder er med til nogle af møderne i deres LP-gruppe.

I nogle tilfælde skaber lederens deltagelse et dilemma, fordi tovholderen oplever, at de har det svært som mødeleder. Af denne grund er der behov for, at institutionens daglige leder – gennem løbende dialog med tovholdere – sikrer sig, at de får den nødvendige opbakning til at udføre den betydningsfulde opgave, som de har påtaget sig.

LP-grupperne er typisk sammensat på tværs af børnegrupperne. Det anses for at være en fordel i indkøringsfasen. Når den analytiske tilgang derefter skal stå sin prøve i praksis, oplever nogen imidlertid, at denne sammensætning er mindre hensigtsmæssig. Den bevirker nemlig, at nogle deltagere ikke kender eller er involveret i den valgte udfordring, som gruppen behandler, og det præger motivationen for at deltage aktivt, idet der tilsyneladende er størst ejerskab til de cases, som medarbejderne er direkte involveret i.

En anden u hensigtsmæssighed er, at miksede grupper har svært ved at mødes uden for de aftalte tidspunkter, hvorved der kan gå noget tid fra en pædagogisk problemstilling bliver beskrevet, og til der bliver handlet. Halvdelen af grupperne bruger i gennemsnit 1-3 måneder for at nå igennem de forskellige faser af arbejdet med analyseredskabet – indhente information, analysere, udvikle tiltag osv. Blandt de øvrige grupper er der både nogen, som bruger mindre end én måned, og nogen, som bruger over tre måneder i gennemsnit. I takt med at LP-grupperne får erfaringer med analysearbejdet, vælger nogle institutioner at ændre sammensætningen af grupperne. Hensigten er bl.a. at opnå, at gruppens medlemmer har førstehåndskendskab til det læringsmiljø og de børn i hverdagen, som de behandlede udfordringer vedrører.

Over halvdelen af LP-grupperne mødtes i gennemsnit én gang hver måned i første halvår 2013. For to tredjedele vedkommende var det mere reglen end undtagelsen at planlagte møder blev aflyst.

I halvdelen af LP-grupperne var der afsat én time til hvert møde. Som hovedregel bliver gruppens beslutninger skrevet ned.

Analytisk tilgang

Hvad angår selve arbejdet med analysemodellen er der relativt stor forskel på, i hvilket omfang LP-grupperne i fællesskab har indhentet information om, hvad der skaber en udfordring i dagligdagen, og hvad der opretholder den? Tre ud af ti har kun gjort det i mindre grad.

Da hovedparten af institutionerne har arbejdet med LP-modellen i ét år eller mere, kan årsagen til dette ikke være, at det er nyt, men den kan være, at der går relativt lang tid med at implementere modellen i nogle institutioner.

I en del LP-grupper oplever medarbejderne, at det er svært at holde sig til analysefasen, før de går over til at drøfte, hvordan de vil handle. I hver tredje gruppe har det til en vis grad været end udfordring i første halvår 2013.

Tovholderne i en tredjedel af LP-grupperne oplever også udfordringer, når gruppen i fællesskab skal aftale præcise og konkrete handlinger som opfølgning på deres analyser. Materialet om indføring i LP-modellen, der blev anvendt i pilotprojektet, er blevet revideret. Resultatet er en ny bog, der som helhed er anvendelig for de fleste tovholdere. Hver femte tovholder har dog ikke denne opfattelse, hvilket kan være et argument for fortsat udvikling af det materiale, hvor LP-modellens teoretiske og praktiske grundlag præsenteres.

Deltagerne har i mindre omfang søgt viden i andre kilder end det skriftlige materiale om LP-modellen.

Hovedparten af deltagerne mener, at opgaverne i e-læringsrummet som helhed er anvendelige for dem. En fjerdedel af deltagerne finder dog kun opgaverne i e-læringsrummet er anvendelige i mindre omfang. Desuden mener to ud af fem tovholdere, at der er behov for yderligere tilpasning af indholdet af det skriftlige materiale om LP-modellen.

Anbefalinger

Følgforskning om implementeringen af LP-modellen i pædagogiske dagtilbud giver belæg at anbefale at forsætte dette arbejde. Hovedparten af de adspurgte har som nævnt haft udbytte af arbejdet i deres LP-gruppe i første halvår 2013. Tovholderne er – sammen med institutionens, daglige leder – en væsentlig drivkraft. Langt de fleste drøfter arbejdet enten indbyrdes og/eller på personalemøder, og generelt føler de sig godt rustet til arbejdet. Med hensyn til de anvendte materialer er der endnu plads til forbedringer – læs forenklinger. Ved en evt. revision anbefales det at indhente information fra nogle af de tovholdere, som peger på behovet for ændringer.

På den enkelte institution er der også plads til forbedringer. Løbende dialog med tovholderne kan bl.a. tjene til at sikre, at de alle er engageret i og trives med deres centrale opgave. Et lokalt kvalitetstjek kan fx også afsløre, om det er hensigtsmæssigt at justere sammensætningen af LP-grupper.

Tilsvarende kan det medvirke til at sikre, at alle LP-grupper bruger analyseredskabet efter hensigten, dvs. at de aftaler, hvilken udfordring de vil behandle, og dernæst indhenter information, som de analyserer, inden de går over til at gennemføre og evaluere ændringer i institutionens læringsmiljø og praksis.