

Status på realiseringen af den styrkede pædagogiske læreplan

BUPL har i perioden 22. december 2021 til 17. januar 2022 gennemført en repræsentativ medlemsundersøgelse, hvor 1.108 medlemmer har deltaget – både pædagoger og pædagogfaglige ledere har deltaget i undersøgelsen.

Hvad siger de pædagogiske ledere om realiseringen den styrkede pædagogiske læreplan

- 78 pct. af lederne vurderer i høj eller i nogen grad, at forvaltningen prioriterer arbejdet med den styrkede pædagogiske læreplan over andre udviklingsprojekter, tiltag, dagsordener mv. i kommunen.
- 45 pct. af lederne svarer, at de i dag arbejder med flere pædagogiske koncepter sammenlignet med tiden før den styrkede pædagogiske læreplan som blev besluttet 1. juli 2018. Kun 8 pct. arbejder med færre pædagogiske koncepter.
- Lederne vurderer, at det, der skal til fremadrettet for at komme i mål med at realisere den styrkede pædagogiske læreplan, er tid til refleksion og evaluering (82 pct.), bedre normering (70 pct.) og en højere pædagogandel (53 pct.).

Hvad siger pædagogerne om realiseringen den styrkede pædagogiske læreplan

- 81 pct. af pædagogerne vurderer i høj eller i nogen grad, at den styrkede pædagogiske læreplan har været rammesættende for deres pædagogiske arbejde.
- 71 pct. af pædagogerne vurderer i høj eller i nogen grad, at de kan prioritere arbejdet med den styrkede pædagogiske lærerplan over andre udviklingsprojekter, tiltag, kommunale dagsordner mv.
- 52 pct. af pædagogerne har fået kompetenceudvikling i den styrkede pædagogiske læreplan. Primært gennem fyraftensmøder/oplæg (45 pct.) og læringsforløb om faglige fyrtårne (42 pct.).
- 63 pct. af pædagogerne arbejder med pædagogiske koncepter i deres daginstitution. Heraf arbejder 39 pct i dag med flere pædagogiske koncepter sammenlignet med tiden før den styrkede pædagogiske læreplan. Kun 4 pct. arbejder med færre pædagogiske koncepter.

En stærk evalueringskultur

Den styrkede pædagogiske læreplan ses af lederne som en ny grundsten i deres hverdag. Et helt nyt grundlag og fundament, der danner rammen om hele hverdagen i institutionen. En leder beskriver det således:

- *Den giver os et godt grundlag for pædagogiske drøftelser i institutionen, samt en grund til at arbejde med vores fælles grundlag.*

Men det at skabe et ny fælles grundlag og ligeledes etablere en helt ny kultur, nemlig evalueringskulturen, kræver ifølge lederne en helt central ting, nemlig tid. Tid går markant igen i besvarelsene. Tid også forstås som timer brugt i det daglige arbejde. Dette for at prioritere, at pædagogerne kan være sammen med børnene mest muligt.

- *Tid til at evaluere. Der skal sættes tid af til forberedelse og evaluering. Det må ikke gå ud over kerneopgaven - børnene.*
- *Tid og flere hænder til at vi kan gå fra børnegruppen, så vi kan reflektere og sparre - og fordybe os i spændende og udviklende evalueringsprocesser.*
- *Det må ikke gå ud over børnene.*

Ligeledes efterspørger de en højere grad af frihed fra forvaltningen, som de ønsker et stærkt og tillidsbaseret samarbejde med og skriver om dette, at de eksempelvis ønsker:

- *Færre ting, der kommer fra forvaltningsniveau, som overtager den pædagogiske dagsorden og den faglige udvikling.*

Når en ændring og etablering af en ny evalueringskultur er en del af den proces, kræver det ifølge lederne, at der afsættes lang tid. Og når vi ser på, hvad tiden skal bruges på, påpeger de, at der især er brug for, at personalet får ro. De fortæller, at der i personalegruppen er brug for øvelse. Øvelse i at se på egne handlinger og øvelse i at modtage og give faglig feedback, men det kræver tid til fordybelse i arbejdet. For at opnå en stærk evalueringskultur ønsker de derfor også:

- *Hvis evaluering er en forandringsagent, skal vi have mulighed for at bruge tid sammen til at lære af og justerer vores egen praksis.*
- *Vi arbejder gerne fokuseret, målrettet og reflekteret, men det kræver tid og ro til at forankre en kultur.*