

# 48730: Forældreinddragelse i pædagogiske dagtilbud

**Udviklet af:**

Jørgen Ørnskov

Uddannelseskonsulent

SOSU Østjylland

joe@sosuoj.dk, tlf. 2428 5221

august 2018

## 1. Uddannelsens sammenhæng til jobområde (FKB)

Forældreinddragelse i pædagogiske dagtilbud hører til i den fælles kompetencebeskrivelse (FKB) nr. 2629: 'Pædagogisk arbejde med børn og unge'.

### 1.1 Deltagerforudsætninger

Målgruppen for uddannelsen er faglærte og ufaglærte medarbejdere, der arbejder inden for dagtilbud; her primært dagpleje, vuggestue og børnehave.

Inspirationsmaterialet retter sig mod de initiativer og indsatser der er på dagtilbudsområdet. Den styrkede pædagogiske læreplan.

Generelt viser erfaringen, at deltagerforudsætningerne kan være meget forskellige, så det anbefales at tænke praksisnært, så deltagerne ikke blot inddrager eksempler fra egen praksis, men konkret arbejder med at forny, forbedre og gentænke praksis. Dialogen er et helt centralt på uddannelsen, hvorfor det anbefales at arbejde med at udvikle praksis gennem dialog.

### 1.2 Relevante uddannelser at kombinere med

AMU-udbuddet er udviklet så det kan sættes sammen til et længere kompetenceudviklingsforløb. På EPOS' hjemmeside, <http://www.epos-amu.dk/Uddannelser/Dagtilbud/Model>, sættes denne uddannelse ind i sammenhængen med det nye udbud af relevante AMU-uddannelser i forbindelse med implementeringen af den styrkede pædagogiske læreplan.

## 2. Rammer

Lovgivningen og intentionerne om at inddrage forældrene, for at fremme barnets læring, udvikling og trivsel, er ganske klar; det er et krav.

Jvf Dagtilbudsloven, LBK nr 748 af 20/06/2016, ændret ved LBK nr. 554 af 29/05/2018.

Med aftalen om 'Stærke dagtilbud' og 'Den styrkede pædagogiske læreplan' (juli, 2018), er det politiske ønske om at kvalificere og styrke arbejdet med at skabe og sikre gode læringsmiljøer og organisere arbejdet og de pædagogiske indsatser gjort helt tydelige:

*'De danske dagtilbud har sammen med forældrene en vigtig opgave i, at give det enkelte barn i alderen 0-5 år omsorg, tryghed samt skabe rammer, der betyder, at alle børn kan lære og udvikle sig i forskelligt tempo'.*

Sådan indledes 'Master for en styrket pædagogisk læreplan' (MBUL, 2016), og den fortsætter; *'Forældrene har det primære ansvar for børnenes trivsel, læring, udvikling og dannelse. Derfor skal forældrene involveres og inddrages aktivt i, samt have indflydelse på dagtilbuddenes arbejde, der rammesættes og virkeliggøres af det pædagogiske personale og ledelse'.*

I punktform:

- Forældrene har det primære ansvar for børnenes trivsel, udvikling, læring og dannelse. Derfor skal forældrene involveres og inddrages aktivt.
- Ledelsen af dagtilbud har ansvaret for at forældrebestyrelsen inddrages i udarbejdelsen, evalueringen og opfølgningen på den pædagogiske læreplan.

- Det pædagogiske personale har ansvaret for at inddrage forældrene i et samarbejde omkring børnenes læring, trivsel, udvikling og dannelse, samt om at fremme et inkluderende børnefællesskab.
- Dagtilbuddet forpligter sig til at inddrage forældre og være i dialog om hvordan man i fællesskab kan fremme barnets trivsel, læring og udvikling.
- Dagtilbuddet har ansvaret for at facilitere og rammesætte inddragelsen og samarbejdet og for gensidigt at afstemme forventninger til hinanden i forhold til det individuelle og generelle forældresamarbejde.

- og at inddragelse af forældrene, omfatter både den formelle kompetence forældre har i kraft af bl.a. bestyrelsesarbejdet, inddragelsen af forældrene som gruppe, og om den konkrete inddragelse om det enkelte barn og børnegruppens læring, udvikling og trivsel.

Det skal fremgå af den pædagogiske læreplan, hvordan dagtilbuddet samarbejder med forældrene om børns læring (dagtilbudsloven §8, stk 6).

### 3. Begreber

Dette inspirationsmateriale tager udgangspunkt i Den styrkede læreplan, Masteren, loven, LBK nr. 554 af 29/05/2018 og en gentænkning af det inspirationsmateriale som blev udarbejdet til den, nu, tidligere målbeskrivelse: Forældresamarbejde i pædagogiske dagtilbud.

Inspirationsmaterialet bruger betegnelsen professionelle som en fælles betegnelse for alle medarbejdere i målgruppen, og når der omtales én bestemt person bruges betegnelsen hun, vel vidende at det ikke er dækkende.

Når der henvises til masteren, er det: 'Master for en styrket pædagogisk læreplan' (MBUL, juni, 2016)

I masteren bruges en række forskellige nøgleord:

*'i samarbejde med, sammen med, i samspil med, medansvar, indflydelse, involvering, inddragelse'* som alle understreger intentionen, men, inspireret af Kristiansen & Bloch-Poulsen (Inddragelse i forandringsprocesser?, 2018), bruges i målbeskrivelsen og inspirationsmaterialet begrebet **inddragelse**, fordi begrebet er et relativt neutralt begreb, og det rummer intentionen med hvad nogen skal gøre i forhold til andre, og at det at nogle inddrager andre, skal ses og forstås som en helt central byggesten i at opfylde formålet.

*'inddragelse' er et begreb, der udtrykker, at nogle gør noget i forhold til andre. Der er nogle, der inddrager andre (...), Det indebærer imidlertid ikke nødvendigvis, at processen kun forløber på den ene parts præmisser. (Kristiansen & Bloch-Poulsen, 2018)*

Forældreinddragelse forstås således, i dette materiale, som en forpligtende skærpelse af det tidligere anvendte *'forældresamarbejde'*, en forpligtelse der fordrer en aktiv proces, hvor dagtilbuddet, med udgangspunkt i den konkrete børne- og forældregruppe, ser professionelle og forældre som hinandens aktive medspillere, med et fælles ansvar;

- for at bidrage og kombinere viden og resurser,
- for at skabe den bedst mulige kvalitet og sammenhæng i de forskellige børnearenaer børnene befinder sig i i løbet af dagen, og
- for at gavne det enkelte barn og fællesskabet, og at understøtte børns læring, udvikling, trivsel og dannelse i dagtilbud og i hjemmet.

Det er en kontinuerlig udviklingsproces, der medfører udforskning af muligheder, forskelle og valg. En proces der, som alt andet i det pædagogiske arbejde, rummer etiske udfordringer og dilemmaer og dermed kalder på praktiske etiske refleksioner.

Etiske dilemmaer rummer ingen rigtige løsninger, men må til stadighed diskuteres i forhold til, hvad man bør gøre og af hvilke hensyn.

En måde at arbejde med disse dilemmaer kunne være Etikos's Etisk Metode (se [www.etikos.dk](http://www.etikos.dk)) som har et bud på hvordan man praktisk kan arbejde med etiske refleksioner. De arbejder ud fra tre normative regler og fire grundprincipper inspireret af bl.a. Peter Kemp:

Respekten for retten til at bestemme selv, den personlige integritet, såbarheden og værdigheden.

Der er løbende indsat ?-bokse, med forslag til spørgsmål til de enkelte afsnit. Spørgsmålene er tænkt som inspiration til underviser og evt som afsæt for dialog med / mellem deltagerne. Når der står du/I er spørgsmålet således tænkt rettet mod deltagerne.

Og som altid:

De spørgsmål vi stiller bestemmer hvad vi finder.

Det vi finder bestemmer hvad vi taler om.

Det vi taler om, bestemmer vores billede af fremtiden.

Vores billede af fremtiden bestemmer hvad vi når.

(Dalsgård, Meisner og Voetman)

Inspirationsmaterialet og spørgsmålene er udarbejdet ud fra en grundtone som bedst kan udtrykkes med professor Grue-Sørensens beskrivelse af den pædagogiske opgave:

*Den professionelle skal vide – kunne – og gøre,*

Hvor, at vide knytter sig til det at have viden om børn og de betingelser de lever under, og om de love og teorier der knytter sig til det at arbejdet.

At kunne knytter sig til, at vi gennem træning og øvelser har opnået en lang række færdigheder og at vi kan foretage observationer, analyser og refleksioner,

At gøre knytter sig til det, at vi er i stand til og forpligtede på, ud fra vores viden og kunnen, at handle ud fra de betingelser.

?

**Hvad forstår du / I ved inddragelse?**

**Hvad betyder inddragelse for dagtilbuddet og den enkelte professionelle?  
For børnene? For forældrene? For øvrige interessenter?**

**Hvad er det for hensyn der afgør valget i de konkrete situationer?**

**Hvad forpligter denne forståelse os til, og hvilke konsekvenser har forståelsen for vores praksis?**

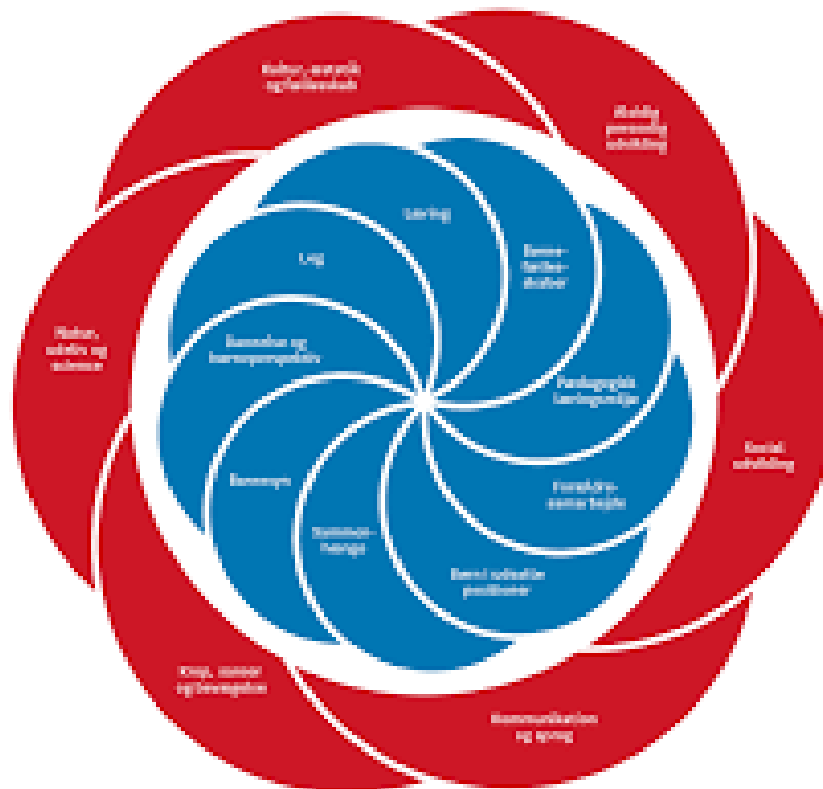
#### 4. Synet på forældresamarbejde har ændret sig

At inddragelse af- og samarbejde med forældrene har fået en central placering på dagsordenen, og så stor politisk bevågenhed, at det ser ud til at hænge sammen med, at der er opstået en anden forståelse af forældreinddragelse og samarbejde som en vigtig del af det pædagogiske grundlag. Læreplanen fra 2004, som institutionerne har arbejdet med og ud fra indtil nu, har givet dagtilbudsområdet et løft og, med Mastergruppen bag masterens ord; *'sat Danmark på det pædagogiske verdenskort'*.

Heri ligger bl.a. en anerkendelse af det store arbejde som allerede udføres/er udført i dagtilbud med forældresamarbejdet.

I 2016 satte ministeren for området imidlertid, sammen med Danmarks Evalueringsinstitut, EVA, et revisionsarbejde af læreplanen i gang.

Det viste en række forbedringspunkter, herunder inddragelse af og samarbejdet med forældrene. Med den 'nye' formulering og uddybning af det pædagogiske grundlags (se 'blomsten') og sammenhængen med de seks læreplanstemaer, har inddragelsen fået en helt central placering, som en gennemgående del af det pædagogiske grundlag, der på tværs af læreplanstemaerne skal være udgangspunkt og rammen for dagtilbuddenes overvejelser, tilrettelæggelse, udførelse og evaluering af læringsmiljøerne.



Den styrkede pædagogiske læreplan, - rammer og indhold. Børne & Socialministeriet.

## 4.1 Paradigmeskifte?

Hensigten er, at styrke kvaliteten i dagtilbud og sikre et helhedsorienteret perspektiv på børnenes trivsel, læring, udvikling og dannelse.

Samarbejdet skal derfor gentænkes så forældreinddragelsen bliver et gennemgående og fremhævet perspektiv, som omfatter både den formelle kompetence forældre har i kraft af bl.a. bestyrelsesarbejdet, inddragelsen af den aktuelle forældregruppe, og om den konkrete forældreinddragelse om det enkelte barn og børnegruppe:

*'De danske dagtilbud har sammen med forældrene en vigtig opgave i at give det enkelte barn 0-5 år omsorg og tryghed samt skabe rammer, der betyder, at alle børn kan lære og udvikle sig i forskelligt tempo' Master for en styrket pædagogisk læreplan, <sup>1</sup>*

*'Forældrene har det primære ansvar for børnenes trivsel, læring, udvikling og dannelse. Derfor skal forældrene involveres og inddrages aktivt i, samt have indflydelse på dagtilbuddenes arbejde, der rammesættes og virkeliggøres af det pædagogiske personale og ledelse' (Ibid s. 15)*

*'Ledelsen af dagtilbuddet har ansvaret for, at forældrebestyrelsen inddrages i udarbejdelsen, evalueringen og opfølgningen på den pædagogiske læreplan'. (Ibid s. 15)*

*'Det pædagogiske personale og ledelse har ansvar for at inddrage forældrene i et samarbejde omkring børnenes trivsel, læring, udvikling og dannelse, ligesom dagtilbud og forældre samarbejder om at fremme inkluderende børnefællesskab....(..)' (Ibid s. 15)*

*Dagtilbuddet forpligter sig på at medinddrage forældre....(--)' (Ibid s. 15)*

*Dagtilbuddet har ansvar for, at facilitere og rammesætte forældresamarbejdet, der skal være differentieret og baseret på lokale traditioner, ønsker og den enkelte families behov. Sammen med forældrene afstemmer personale og forældre gensidige forventninger til hinanden i forhold til både det individuelle forældresamarbejde og det generelle forældresamarbejde'. (Ibid s. 15)*

*'Læringsmiljøer af høj kvalitet i dagtilbud bygger på et samspil mellem mange faktorer...(..)..en række strukturelle parametre og en række proceselementer (herunder forældresamarbejdet.....) (ibid s.14)*

Endelig har EPPE – The Effective Provision of Pre-School Education (2004) opridset en række faktorer der tilsammen er med til at tegne et høj kvalitetstilbud;

Her er en af faktorerne forældreinddragelse!

Masteren giver ikke en opskrift på hvordan kravet om et systematisk arbejde med forældreinddragelse, skal føres ud i praksis.

Opgaven er at 'gentænke' mål og værdier, tilrettelæggelse og struktur for samarbejdet.

Og det er det der skal udvikles, eksperimenteres med, formuleres i den pædagogiske læreplan og implementeres i det enkelte dagtilbud sammen med den konkrete børne- og forældregruppe.

Det er således dagtilbuddets ansvar, at inddrage såvel barnets / børnenes perspektiv, forældrenes perspektiv som de professionelles eget perspektiv i denne udvikling.

---

<sup>1</sup> Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling (juni 2016): *Master for en styrket pædagogisk læreplan*, København.

Det cementerer ændringen i opfattelsen af forholdet til forældrene, i retning af en forpligtende 'vi-holdning' eller helhedsorienteret sam- og medspillerkultur.

En udfordring er, at vi kommer til at falde i den anden grøft, at gå fra den professionelle som styrende til at det bliver forældrene der er styrende.

Sammenfattende har den professionelle ansvaret for

- at inddrage forældrene i et samarbejde omkring børnenes læring, trivsel, udvikling og dannelse,
- at fremme et inkluderende børnefællesskab og er forpligtede på,
- at inddrage forældre og være i dialog om hvordan man i fællesskab kan fremme barnets trivsel, læring og udvikling, og endelig
- at for at facilitere og rammesætte inddragelsen og samarbejdet og gensidigt at afstemme forventninger til hinanden i forhold til det individuelle og generelle forældresamarbejde.

## 5. Rollen

*'Alene tanken om at inddrage forældrene er så god, fordi det jo er deres børn', som en af pædagogerne i Bloch-Poulsen: Dialogiske forældresamtaler siger.*

Men det stiller en lang række krav til den professionelle personlige kompetencer, faglige kompetencer, til relations- og 'ledelses'kompetencer og til samarbejdet i dagtilbuddet.

Den professionelle skal kunne reflektere over egne forskellige kompetencer, egne styrker, muligheder og udfordringer, grundtanker om sig selv, om andre, 'hvordan det nu engang er', egne faglige styrker og svagheder, de relationelle styrker og svagheder og evnen til at påtage sig en klar og eksplicit ledelse af inddragelsen.

Samtidig er der formuleret forventninger og krav til ledelsen af dagtilbuddet og til de organisatoriske rammer i dagtilbuddet om at drive og understøtte implementeringen. Ledelsen af dagtilbuddet skal være tydelig og drive implementeringen.

Det skal være tydeligt hvad der kendetegner dagtilbuddet, der skal bekrives et fælles pædagogisk fundament baseret på blomstens midte, bl.a. forældreinddragelse.

Ledelsen skal facilitere læreprocesser og den organisatoriske læring, bidrage til en refleksionskultur, insistere på høj faglig og vidensbaseret tilgang....

- som det pædagogiske personale skal rammesætte, skabe, fremme, invitere til og være opmærksom på.



**Vi er ikke 'lige afklarede'. De personlige, faglige, relationelle og ledelseskompetencer har forskellig tyngde hos os.**

**Er du 'gearet' til at inddrage forældrene? Hvor er du stærkest? Hvor er du udfordret?**

**Er dit dagtilbud 'gearet'?**

**Udfordrer disse bud den faglige identitet og opfattelse af os selv som fagpersoner?**

**Udfordrer de faggrænserne, ansvarområder og samarbejdet mellem dagplejere og dagplejekonsulenter, pædagogmedhjælpere, pædagogiske assistenter og pædagoger?**

Der er stor forskel på hvordan fx. pædagogmedhjælperne og pædagogiske assistenter i såvel uformelle som formelle kontakter med forældrene.

Dagplejeren arbejder ofte alene, men arbejder i nogle situationer sammen med dagplejepædagogen eller andre dagplejere i legestuer.

**Kan opfattelsen og antagelsen af 'hvordan forældre nu engang er', komme til at stå i vejen?**

**Er og kan forældreinddragelsen reelt blive ligeværdig, eller er det et udtryk for et ideal om harmoni og konsensus tænkning?**

**Og hvad med virkelighedens dilemmaer:**

- når vi arbejder med pædagogisk begrundet høj kvalitet og møder virkelighedens økonomisk begrundede kvalitet
- mellem positionen som professionelle fagpersoner og 'eksperter' og inddragelse af forældres perspektiver
- mellem organisatorisk bestemte arbejdsforhold og det forældrene har behov for eller forventer

## 6. Forældreinddragelse?

*'Det synes at blive mere og mere udbredt, at borgere (...) ikke bare skal have besked på hvad de skal gøre, hvad der skal ske, eller hvad der er bedst for dem. De skal i højere grad inddrages.*

*De skal spørges, have medindflydelse eller ligefrem være med til at bestemme. Det handler ikke blot om værdighed, om at mennesket skal have størst mulig indflydelse på eget liv. Det handler også om, at de mest bæredygtige resultater kan skabes gennem dialog. (Kristiansen & Bloch-Poulsen, 2018).*

Smidt & Krogh, *Forældresamarbejde der virker*, (2015), viser noget tilsvarende; at der breder sig en anden forståelse af forholdet til forældrene, væk fra at forholde sig til forældre som kunder, til i højere grad at se relationen til forældrene som et partnerskab, hvor midlerne er argumenter, meninger, og forsøg på at forstå mod- eller medpartens perspektiv.

Se også Andersen & Rasmussen, (1996), Sommer (2003), Dyssegaard & Egelund, (2016), Kjær, (2010).



Forældrene er de mest betydningsfulde voksne i et barns liv. De har det primære ansvar for børnenes trivsel, læring, udvikling og dannelse.

Det er derfor helt oplagt, at deres unikke viden, erfaringer og perspektiv er vigtige i den professionelle kontekst, så børn, forældre og professionelle kan opleve helhed og sammenhæng, opbygge gensidig viden om, kendskab til og forståelse for baggrunde og aktuelle leverum.

Det er væsentlig for forældres oplevelse og forståelse af arbejdet i dagtilbuddet, og dermed deres muligheder for at kunne bidrage og føle sig værdi- og betydningsfulde i forhold til eget barn og børnefællesskabet.

Ligesom det er oplagt at den forenede fælles viden er væsentlig for den professionelles refleksioner og beslutninger om indhold, og sammenhæng med mål.

Oplagt, men mine erfaringer er, at det ikke altid er sådan virkeligheden, af mange forskellige grunde, ser ud.

Men vi ved fra forskning og praksis på området, at:

- det øger kvaliteten af dagtilbud og forbedrer læringsmiljøet
- styrker børns læring, trivsel og udvikling markant,
- giver større respekt for personalets faglighed og
- en større interesse og forståelse for pædagogikken,

når forældrene og forældrenes ressourcer inddrages i et tydeligt, konkret og ligeværdigt samarbejde. (Se bl.a. EVA; Kvalitet i dagtilbud, 2017).

May Britt Drugli & Ragnhild Onsøien (2010) viser, at inddragelse af forældrene og det at skabe sammenhæng mellem børnenes liv hjemme og i institutionen, bl.a. medfører at forældrene får en større forståelse for hvad institutionen forventer af dem, at de føler sig mere trygge og engagerede. De viser også, at det er nødvendigt at differentiere forældresamtalerne og afstemme dem efter den enkelte familie, og ikke mindst, at det er de professionelles holdning til samarbejdet, der er afgørende for hvordan forældresamarbejdet kommer til at fungere.

Se også fx VIDA (2012) 'Positivt ressourcesyn'.

Og det gælder også, og især, børn i udsatte positioner. William H. Jeynes (2007), har undersøgt betydningen af forældrenes medvirken og inddragelse og han viser, at involvering og samarbejde fremmer barnets læring og sociale udvikling, og at dette især gælder for børn i udsatte positioner

Og forældrene vil gerne inddrages.

EVA's rapport 'Samarbejde mellem forældre og daginstitution' (2016), viser at forældrene gerne vil inddrages, men også at forældrene oplever, at det er 'plads til forbedringer'.

Sammenfattende viser undersøgelsen at:

- Forældrene efterspørger vejledning fra det pædagogiske personale bl.a. om overgang til skolen, om at styrke deres barns læring, styrke deres barns sociale relationer, og om deres barns sproglige udvikling
- Personalet primært vejleder med afsæt i bekymringer
- Forældre og personalet har forskellige grænser for forældresamarbejdet
- Forældrene oplever ikke altid at de bliver set på som en resurse
- Dagtilbuddets organisering sætter i høj grad rammerne for samarbejdet
- Flertallet af forældre frabeder sig vejledning om barnets primære omsorg og opdragelse, herunder om kost, søvn og grænser. Kortuddannede forældre og tosprogede forældre er dog mere positive over for vejledning om opdragelse og omsorg end andre forældregrupper.



**Forældrene skal og vil gerne involveres og inddrages aktivt og have indflydelse på dagtilbuddenes arbejde.**

**Forældrene skal og vil gerne løbende informeres**

**Forældrene vil gerne vejledes.**

**Vores holdning til inddragelsen er afgørende – hvad er din?**

**Hvordan afstemmer du/I samarbejdet?**

**Hvis man sammenfattende siger, at der er tre perspektiver i spil:**

**Et inddragelsesperspektiv?**

**Et kommunikationsperspektiv?**

**Et vejledningsperspektiv?**

**Hvad forstår vi så ved de tre perspektiver og hvordan arbejder vi med, og tilgodeser, dem?**

**Giver det mening, systematisk, at lægge de tre perspektiver ned over planlægningen af den pædagogiske praksis og se planlægningen ud fra de tre perspektiver?**

**Et ressourcefokus er, at se det der er og bruge det til noget endnu bedre.**

**Hvordan sikrer vi et ressourcesyn der bygger på at forældrene byder ind med det bedste bud på det de kan – nu og her.**

## 7. Dialogen som grundlag

Den russiske sprogteoretiker Bakhtin mener, at dialogen er selve grundlaget for al mellemmenneskelig forståelse. Vi ser verden fra forskellige positioner, perspektiver og for-forståelser, og vi kan kun få et sammenhængende billede, ved at supplere med det, vi hver især ser.

*'Det er i samspillet og gensidigheden i dialogen mellem den (de) der taler, og den (de) der lytter, at der opstår mening, som er ny og ikke repeterbar'.*

*'Truth is not born, nor is it to be found inside the head of an individual person, it is born between people collectively searching for truth, in the process of their dialogic interaction'. (Bakhtin i Dysthe et al (2012))*

Jørgen Bloch-Poulsen, der sammen med Marianne Kristiansen, i mange år har forsket i dialoger, definerer dialogen som en særlig kvalitet ved en samtale:

*'en fælles undersøgende samtale om et emne, hvor der ikke er givet noget svar på forhånd, hvor man deler viden og erfaringer, hvor man er villig til at stille spørgsmål ved egne og andres antagelser, hvor man ved at tale i øjenhøjde bidrager til at alle trives, så man også tør komme derud hvor isen er tynd, hvor man kan træffe en beslutning i fællesskab',*

og ser dialogen som en nødvendighed.

Vi lever i en verden med konstante forandringer og ændringer, den pædagogiske opgave ændres og ændrer sig, betingelserne for at løse opgaven ændrer sig, konteksten ændres med høj hastighed, vi kan ikke løse problemstillinger og udfordringer ved at henvise til tidligere tiders praksis, procedurer eller 'plejer'.

Dialogens nødvendighed.

Centralt hos såvel Bakhtin som Bloch-Poulsen & Kristiansen står respekten for den andens ord, viljen til at lytte, at forstå hinandens præmisser og tænkeredskab, men samtidig bevare respekten for ens eget ord.

Respekten, eller anerkendelse, er i min optik, at se sine medmennesker som de er, tage dem alvorligt, se dem som lige-værdige og anerkende de oplevelser og perspektiver de har.

Det er ikke en positiv glasur, eller at give ret. Langt fra.

Men heri ligger en forpligtelse til at søge at validere vore medmenneskers måde at se verden på, at forsøge at fornemme hvordan det er at *'gå i den andens mokasiner'* ved at gå på et be- og fordømmelsesfrit besøg i den andens perspektiv.

Og det er lettere sagt end gjort.

Dialogen er ikke en enigheds, eller harmonisøgende, konsensus-samtale, hvor vi med al magt skal være enige, tværtimod påpeger Bakhtin på vigtigheden af det vage, det flertydige, det flerstemmige, på at modstanden og spændinger er vigtige, fordi mening og forståelse skabes mellem forskellige stemmer, og potentialet for 'at blive klogere' er størst, når forskellige syn konfronterer hinanden. Kristiansen & Bloch-Poulsen kalder tilgangen dissensus approach.

Målet er således ikke enighed, men at udtrykke og afsøge vores forskellige positioner og perspektiver, og ud fra en forståelse af at ingen parter har patent på sandheden, på det rigtige perspektiv eller på den rigtige løsning, nysgerrigt undersøge og validere hinandens synspunkter, tjekke om ens egne forestillinger holder vand, og dermed supplere hinandens viden og indsigt;

*'Man skal jo lære at alle har noget at bidrage med'*, som Bloch-Poulsen & Kristiansen skriver.

Men uanset om dialoger er grundlaget for mellemmenneskelig forståelse, eller noget der skal læres, er dialogen og de dialogiske kompetencer essentielle.

Iflg. Bloch-Poulsen & Kristiansen, fordrer de dialogiske kompetencer tre sammenhængende dimensioner: Forholdemåder, værensmåder og dialogiske færdigheder og kernen i dialoger er tre dialogiske grundholdninger share – dare – care:

## 7.1 Share – dare – care

(se Bloch-Poulsen, 2006)

**Share** – et ønske om at dele og høste af hinandens viden og erfaringer.

Når vi er indstillede på at dele vores viden, dvs være hinandens forudsætninger og ikke forhindringer.

At dele viden kan være vanskeligt og/eller udfordrende og er afhængig af en række faktorer, faghrænsere, forskelle, formelle og uformelle magthierarkier, tilid, status, viden, konkurrence m.v.

**Dare** – om sammen at finde et (nyt) grundlag ved at problematisere egne og andres antagelser

Når man er indstillet på at gå nye veje, forstå det her på en ny måde, tør vedkende sig sine begrænsninger, dvs løbe den risiko der ligger i at blive klogere sammen, når man tør stille spørgsmål ved andres og egne antagelser, når man er indstillet på at få trykprøvet sit grundlag og perspektiv.

Det ser ud til at fordrer et reelt engagement.

**Care** – om at tage hånd om den anden og ville hende det bedste

Care handler om hjælpsomhed, om at skabe en medspillerkultur i stedet for en modspillerkultur

Behandle den anden med anerkendelse og med respekt

Anerkendende, at ens omsorg, respekt og opmærksomhed er ægte og at de kan mærke det.

Bloch-Poulsen kommer med et bud på nogle dialogiske (proces)kompetencer som erfaringsmæssigt fremmer, men ikke sikrer, dialogen:

- at vise ægte interesse for den der taler
- at spørge for at blive klogere
- at kunne og indleve sig i den andens perspektiv
- at spørge ind til kernen
- at gå op i helikopteren
- at fremlægge sine synspunkter til undersøgelse
- at bruge jeg-budskaber (sige sine iagttagelser, følelser, forestillinger og ønsker om adfærd højr)
- at være afslappet parat og bruge sin humor

## 7.2 Hvad – hvorfor – hvordan

Det er vigtigt at forholde sig til hvad, hvorfor og hvordan vi kommunikerer med forældre.

Vi ved fra EVA 2016,

- at forældrene ser den daglige kontakt i hente-og bringesituationer som en vigtig arena for dialog, for forventningsafstemning, for informationsudveksling og som værende vigtig for, at både det pædagogiske personale og forældre kan holde sig opdateret.

- at status-samtaler er et vigtigt forum for personalet til at få indblik i hvad der anses som normalt for barnet, forældrene, dagtilbuddet og det pædagogiske personale. Gennem samtalen får personalet mulighed for at spørge ind til og få bragt forældrenes unikke viden om barnet i spil.

VIDA peger herudover på, at forældresamarbejdet kan styrkes gennem forældrearrangementer, hvor forældrene har mulighed for at komme i dialog med hinanden, og at forældre gerne ser, at dagtilbuddet skaber bedre muligheder for at komme i dialog med andre forældre.

Studiet viser desuden, at forældreinvolvering har en positiv effekt med hensyn til at reducere adfærdsproblemer hos de børn som deltager i fællesarrangementerne.

EVA (2016) har undersøgt kommunikationen og fundet, at den digitale kommunikation vinder frem og gavner samarbejdet, men den kan og må ikke erstatte den daglige snak og ansigt-til-ansigt kommunikation.

*'Kommunikationen mellem forældre og daginstitutioner foregår i stigende grad på digitale platforme og via sociale medier såsom BørneIntra, Tabulex, Mitbarn og Facebook. Det er forskelligt, hvilke platforme daginstitutionerne benytter sig af, men undersøgelsen viser, at langt de fleste institutioner bruger en eller flere former for digitale redskaber til at kommunikere med forældrene.'*

En central pointe i analysen er, at mange forældre sætter pris på at kommunikere digitalt med personalet i daginstitutionen.

De efterspørger især billeder, film og lyd fra barnets dagligdag, som giver dem indblik i, hvad barnet har oplevet i løbet af dagen.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at den digitale kommunikation kan komme til at hægte nogle forældre af og let bliver omdrejningspunktet for kontakten til forældrene.

EVA's studie viser også, at dagtilbuddet tilbyder mange forskellige former for kommunikation.

Størstedelen af forældrene ser den daglige kontakt i hente-og bringesituationer som en vigtig platform for dialog, informationsudveksling og forventningsafstemning mellem forældre og dagtilbud. Her kan de nemlig have den tætte, løbende dialog med det pædagogiske personale i dagtilbuddet (EVA, 2016).

En anden konkret måde at styrke forældresamarbejdet på er en fast status-samtale, fx årligt eller halvårligt. Samtalen kan bruges som afsæt for at skabe en god dialog mellem pædagogisk personale og forældre om barnets trivsel, udvikling og læring og om den konkrete pædagogiske praksis. Samtalen er vigtig for både forældrene og det pædagogiske personale. Gennem samtalen får de professionelle mulighed for at spørge ind til og få bragt forældrenes unikke viden om barnet i spil (EVA, 2016).

Forskningsprojektet VIDA peger herudover på, at forældresamarbejdet kan styrkes gennem forældrearrangementer, hvor forældrene har mulighed for at komme i dialog med hinanden (Jensen, 2013, Kousholt & Berliner, 2013). Forældre ser gerne, at dagtilbuddet skaber bedre muligheder for at komme i dialog med andre forældre. Dette kan fx ske ved at tilrettelægge forældrearrangementerne på en måde, der understøtter forældrenes mulighed for at komme i kontakt med hinanden. Forældrenes måde at møde og inddrage hinanden på har betydning for, om der skabes et inkluderende miljø omkring børnene (Kousholt & Berliner, 2013).

Studiet viser desuden, at forældreinvolvering har en positiv effekt med hensyn til at reducere adfærdsproblemer hos de deltagende børn (Jensen, 2013b).

Det vil være forskelligt fra dagtilbud til dagtilbud, hvad der fungerer bedst i samspillet med forældrene, ligesom der vil være forskellige holdninger til hvad, hvordan og hvor meget.



Hvordan ser forældresamarbejdet ud i jeres institution?  
Hvordan vil I kunne forny/forbedre eller gentænke det?  
Hvordan kan I konkret arbejde med forældreinddragelse fremadrettet?  
Hvordan kan kontakten og dialogen organiseres fremadrettet så den understøtter opgaven?

Hvordan møder I forældrene? Hvordan anerkender du/I forældrene i ord og handling?  
Hvordan afstemmer I forventninger?

- De praktiske spilleregler for projektet

Hvordan kommunikerer I individuelt, i- og med forældregruppen, i- og med bestyrelsen? Hvordan arbejder du/I med det flertydige?

Hvordan ser din/jeres mundtlige og skriftlige kommunikation ud?  
Hvordan skal den se ud fremadrettet?

Hvordan bruger I de digitale medier? Hvordan differentierer I? Er det muligt at inddrage alle? Hvordan ved forældrene at de er velkomne til at tage del?

Hvad ved I om forældrenes syn på inddragelsen?  
Hvad kan vi forvente af forældrene ift børnefællesskabet og børnegruppens trivsel?  
Hvor stort et ansvar kan vi pålægge forældrene ift familiens hverdagsliv – kan vi komme med læsningsforslag til hvad Idas mor skal gøre...

Kan man forvente at forældre er kongruente, dvs at der er overensstemmelse mellem det de tænker, føler og siger?

Er vi professionelle hele tiden eller er der forskel på hvordan vi er til daglig og ved/I forældresamtalen?

Hvordan undgår vi at bringe os selv I centrum?

Hvad er næste skridt?

## 8. Tydeliggøre den pædagogiske opgave

Masteren præciserer, at dagtilbuddene er en vigtig samfundsmæssig institution i Danmark med en meget væsentlig opgave.

At kende og være skarp på opgaven, er en forudsætning for at kunne sætte ord på mål (hvorhen), på indholdet (hvad) og på metoder (hvordan) i forholdet til forældrene.

Fagligheden skal formidles så det giver mening for forældrene, og med udgangspunkt i deres barn. Det handler om at skabe en fælles forståelse sammen med forældrene.

## 9. Værdier, normer og grundlæggende antagelser

*'Jeg ser min guldfisk med sorg i sinde og tænker, ak den er lukket inde.*

*Den kigger på mig fra bag sig rude, og tænker, ak han er lukket ude'* (Piet Hein)

Som bekendt ser vi verden fra forskellige positioner, perspektiver og for-forståelser, og vi kan kun få et sammenhængende billede, ved at supplere med det, vi hver især ser.

De positioner og perspektiver består af et mønster af antagelser (tanker, følelser, opfattelser) og normer, som ikke (altid) er bevidste opfattelser og derfor kan være svære at få fat i. Ikke desto mindre er de vigtige at sætte fokus på, så begreber og antagelser ikke bare forbliver 'noget' hvis betydning, indhold og konsekvenser fortoner sig i det uvisse. Vi kan ikke være sikre på at vi ser det samme, forstår det samme og vil løse samme opgave på samme måde, faktisk kan vi være ret sikre på at vi vil løse samme opgave på forskellig vis. (Se også Socialforskningsinstituttets undersøgelse om opdragelse og værdier).

Brostrøm, Ole Henrik Hansen og Skriver Jensens har undersøgt værdigrundlaget i danske dagtilbud og fundet at det er forskelligt, diffust eller helt usynligt. Det er både overraskende og problematisk, al den stund at alt hvad vi foretager os er båret af værdier. Selvom den overordnede formålsformulering er tydeligt værdiorienteret, fremstår hverdagens værdier sjældent bevidst og tydeligt. I *'Værdier i danske dagtilbud' (2017)* beskriver de hvor uklart værdier gør sig gældende i hverdagen. Værdier, som de forstår som *'principper der leder menneskelige handlinger og som kan forstås som gode, ønskelige eller dårlige'* bruger vi til at navigere efter i hverdagen og formulere hvad vi finder ønskværdigt og værdifuldt. Dannelse af værdier eller værdiopdragelse, refererer til praksis, gennem hvilken børnene støttes til at tilegne sig værdier. Børnene møder dem hele tiden. Der er fx tale om målrettet værdiarbejde når den professionelle, løbende kommenterer, støtter og fremmer det hun finder værdifuldt. Hun går foran og udpeger hvad hun ønsker skal være værdier der binder hende og børnene sammen, og som skal være retningsgivende for børnenes fremtidige liv (Ibid s.26) Brostrøm inddeler dagtilbuddenes værdier i tre kategorier:

### **Omsorgsorienterede værdier, demokatiske værdier og disciplinerende værdier.**

Værdierne formidles gennem den professionelle arbejder med læring, udvikling og trivsel. Den gode prof er prof på denne måde fordi hun er sådan som menneske. Hun må bruge sig selv fuldt og helt, hun må bringe sine faglige og prof kúndskaber og færdigheder i spil, samtidig med at hun må bruge sig selv som menneske. Den professionelle personlighed og kærlighed til barnet samt hendes dømmekraft er det, der holder sammen på den professionelle pædagogiske arbejder.

Det betyder at den professionelle bruger sin dømmekraft; altså træffer beslutninger på baggrund af sin samlede historie, den kulturelle kontekst og dagtilbudets måde at forstå barndom og bedrive pædagogik på. Pædagogisk dømmekraft er således afhængig af hvilken faglighed hun besidder og hvordan hun er i stand til, at gribe barnets intentionalitet og ikke mindst på hvilken baggrund. Det er hendes faglige ekspert-intuition. Derfor er et bevidst og reflekteret arbejder med en værdibaseret praksis ikke nok. Se Brostrøm, Ole Henrik Hansen og Skriver jensen, *Værdier i danske dagtilbud (2017)*



**Hvordan ser du og dine kolleger jeres opgave og jeres faglighed?  
Hvor er I enige og hvor ser I forskelligt på opgaven og fagligheden?  
Hvordan omsætter I det til praksis?  
Hvilke tegn ser I efter?**

**Hvad kan forældrene se og vurdere?  
Forældre ser kun noget af kvaliteten (den oplevede kvalitet) hvad med alt det andet?  
Hvad forstår forældrene ved kvalitet – hvad forstår I ved kvalitet?**

**Hvad med forældres forskellige positioner?  
De forældre der er fremmede overfor den danske institutionskultur?**

**Hvordan afspejler jeres normer og værdier sig i jeres mundtlige og skriftlige praksis i samarbejdet – i jeres ansigt ud-ad-til?**

**Hvordan imødekommer jeres værdier og normer forskellige familier og børn?**

**Hvad gør I, når forældre og I har forskellige syn på, hvad samarbejdet skal omfatte, og hvad der er godt for børn?**

## **10. Børn i udsatte positioner**

Inklusion (se dette mål) og arbejdet med børn i udsatte positioner er en del af det pædagogiske grundlag og dermed for forældreinddragelsen.

Jeynes (2007) har vist, at involvering og inddragelse fremmer især børn i udsatte positioners læring og udvikling.

Det pædagogiske personale har i dagtilbud, sammen med andre relevante fagprofessionelle, et ansvar for at identificere og støtte børn med forskellige udfordringer. (Masteren). Danske og internationale undersøgelser viser, at 80% af børn i danske dagtilbud/skoler trives, men at ikke mindre end 20% befinder sig i udsatte positioner. Det er derfor et vigtigt indsatsområde.

En af vejene til at alle børn får lige muligheder i fællesskabet, er gennem en differentieret indsats, hvor alle børn tilpas udfordres ift. deres nærmeste udviklingszone. Dette kræver meget af det pædagogiske personale som skal afbalancere hensyn til det fælles og hensyn til det individuelle, som igen stiller krav til læringsmiljøets strukturering og fleksibilitet.



?

Hvordan arbejder du og dine kolleger med inklusion?

Hvordan arbejder du/I med børn i udsatte positioner?

Hvordan samarbejder du/I med forældre til børn i udsatte positioner?

Hvordan deler du/I de værdier, menneske- og læringssyn der ligger bag inklusionsforståelsen?

Hvordan tydeliggør du/I hvad der er vigtigt at forstå både i forhold til det enkelte barn og børnefællesskabet?

Det moderne børnesyn? Betydningen og vigtigheden af tilknytning? Relationer? ZNU?

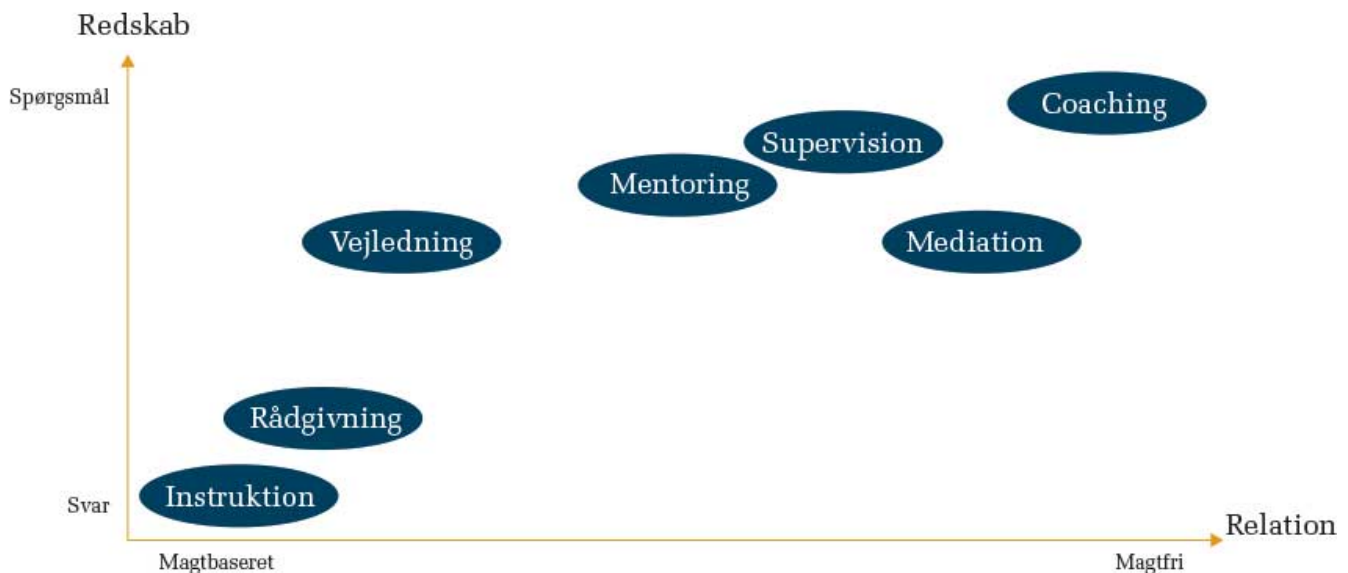
Hvordan omsætter I det til praksis?

Kan forældres meget forskellige ressourcer være med til at stigmatiserer nogle familier?

## 11. At råde og vejlede?

Forældrene efterspørger råd og vejledning fra de professionelle om bl.a. overgangen til skolen, om at styrke deres barns læring, styrke deres barns sociale relationer, og om deres barns sproglige udvikling.

At råde og vejlede forstås og opfattes på et utal af måder, og for at skabe et overblik, anvendes ofte en, i min optik, meget forenklet model, som skal vise forskellige samtaleformers placering i forhold til spørgsmål/svar og magt/ikke-magt.



Det centrale er vel, at råd og vejledning gives i et tillidsfuldt møde mellem to mennesker, her den professionelle og forældrene, der begge har krav på respekt, at enhver form for autoritet begrundes i viden og ikke i status eller roller, og at den professionelle bør afveje sin overbevisning om hvad der er bedst for barnet og forældrene, med respekten for 'den anden' bl.a. retten til at bestemme selv.

(se de fire etiske grundprincipper i indledningen s. 4 og evt Marianne Tolstrup: Ressourcefokuseret vejledning).

?

### Hvad vil det sige at vejlede?

Betyder det at være katalysator, sparringspartner, rådgiver, coach, kritiker, løftestang, motivator, rollemodel, historiefortæller, den der tydeliggør eller...?

**Hvordan sikrer vi forældrenes ret til at bestemme selv, integritet, såbarhed, værdighed når vi vil give råd og vejlede?**

**Hvor går grænserne for den professionelles indblanding, råd og vejledning?**

**Hvornår skal vi vejlede og om hvad?**

- i situationen eller som en planlagt, systematisk vejledning?

**Er det hensynet til barnet, loyalitet med kollegaerne eller teamet, den pædagogiske læreplan, eller hensynet til forældrene der er bestemmende for hvad vi 'råder og vejleder' til og hvordan i den konkrete situation?**

## 12. Professionel – personlig – privat

### 12.1 Professionel

Et af de vilkår som er knyttet til professionelt arbejde med børn og unge, er kravene om at kunne balancere mellem engagement (nærhed) og distance (overblik, afstand).

Marianne Kristiansen (Kristiansen, 2003) har introduceret en præcis beskrivelse af det den professionelle skal kunne, nemlig at balancere nærvær og distance; Hun skal være *professionelt nærværende*, som Kristiansen beskriver som en kombination af *engagement*, *distance* og *indlevelse*.

- *Distance* handler om, gennem iagttagelse og refleksion, at kunne hoppe op i et helikopterperspektiv.
- *Indlevelse* handler om, gennem brug af følelser og intuition, at kunne gå tæt på andre og kunne indleve sig i deres perspektiv, og
- *Engagementet* er en forudsætning for professionelt nærvær. Nærværet er professionelt, fordi det udfoldes i forbindelse med professionelt arbejde.

Professionelt nærvær handler således om at kunne bevæge sig fleksibelt mellem distance og indlevelse i forhold til de mennesker man arbejder med.

Spørgsmålet om at være professionel, hvordan man bruger sig selv i det professionelle arbejde, og hvordan man adskiller det private og arbejdet, er centralt og vanskeligt.

Selvom vi definerer det personlige, private og professionelle, vil det være vanskeligt fordi det professionelle både er bestemt af personen, fagpersonen, de relationer, som den professionelle er medskaber af, og den kontekst og de institutionelle rammer, det foregår i. Det vil væve sig ind i hinanden.

Når man handler som professionel, handler man altså både efter eget skøn og i henhold til nogle anerkendte faglige normer og standarder og ud fra en professionel etik.

*'At være professional beror på viden, overblik og distance og personlig integritet, nærvær og*

*sensivitet i de konkrete samspil og evne til at involvere sig personligt og passende uden at blive privat'*  
Lis Møller: Professionelle relationer, (2014).

## 12.1 Personlig

Vi har alle en forståelse af begrebet person og personlighed, som vi bærer med ind i det professionelle liv, og det er igennem dette perspektiv at vi forsøger at forstå vores egen og andres professionelle praksis.

En personlig identitet er bundet til køn, alder, klasse, etnicitet m.v. Det personlige handler dermed om den særlige måde, man udøver sit fag på, og det betyder at mennesker med samme uddannelse i samme organisation vil løse den samme opgave på forskellige måder, men stadig inden for de normer og standarder, der gælder for arbejdet.

## 12.2 Privat

Der er udbredt enighed om, at det private ikke skal blandes ind i det professionelle arbejde, at man skal adskille sin rolle som professionel fra den rolle, man har i det private liv, og at de behov, man søger at få opfyldt i det private rum er og skal være nogle andre end de behov, man søger opfyldt gennem sit arbejde.

Men i praksis er det svært at adskille.

Der følger ikke en *rollebetinget* autoritet med rollen som professionel fagperson.

I bogen om *Pædagogisk relationskompetence* skriver Jesper Juul og Helle Jensen, at afløseren af den rollebetingede autoritet er den *personlige* autoritet, som

*"i vid udstrækning bygger på evnen og viljen til at indgå i de professionelle relationer med størst mulig autenticitet - dvs. i maksimal overensstemmelse med sine faglige og personlige værdiforestillinger, fagpersonlige engagement, selvfølelse og indre ansvarlighed".*

Lene Lind beskæftiger sig i en artikel *I kontakt med sig selv – tæt på andre – om selvudvikling i pædagogisk arbejde* med spørgsmålet om forholdet mellem det private, personlige og professionelle ud fra en psykologisk/psykoanalytisk vinkel, hvor hun lægger vægt på pædagogens indsigt i sig selv som en nødvendighed for at kunne håndtere det følelsesmæssige engagement i professionelt arbejde.

## 13. Forældre – forældretyper – tværkulturelt forældresamarbejde

Samfundets øgede fokus på det enkelte individs udvikling og selvrealisering har skabt et andet syn på barnet.

Disse nye relationer og roller udfordrer forældresamarbejdet Bjørg Kjær beskriver denne udfordring meget rammende:

*"Forældresamarbejdet i dets forskellige former står altså over for nogle vanskeligheder med at kombinere det principielle og det konkrete. Med at kombinere det saglige og professionelle med det nære og personlige. Forældresamarbejdets succes eller fiasko handler om, hvorvidt samspillet giver plads til et syn på forældre som værende i stand til at kombinere forældrerollens dybt personlige involvering med en evne til at foretage nøgterne iagttagelser og komme med saglige argumenter.*

*Det handler også om, hvorvidt pædagogens nødvendige personlige engagement blokerer for en professionel forholden sig til forældres kritik, synspunkter og eventuelle ændringsforslag. Det handler om, hvor grænsen går mellem respekt for andres iagttagelser, argumenter og analyser på den ene side og en konsolidering af positioner og roller på den anden. Det handler om at få ændret en massiv konsensuskultur*

*til en debatkultur, hvor det er muligt at være uenige med hinanden uden, at man på grund af selve uenigheden, eller blot det at noget påpeges, klassificeres som dårlige forældre eller dårlige pædagoger” (Björg Kjær, 2003).*

En af konsekvenserne af den øgede individualisering er opbruddet i livsmønstre og traditioner. Det er op til individerne selv at skabe deres identitet, karriere, normer og værdier.  
(Se fx Anthony Giddens, Modernitet og selvidentitet, 1996)

Familien og og forældrekonstruktionen er ikke længere en fast defineret størrelse.

Danmarks Statistik opgjorde i 2017, at der findes 37 forskellige familiesammensætninger.

Familien er en kompleks og flertydig størrelse, der skal med andre ord tænkes kompleksitet mønstre og differentiering.

(se fx Halse & Rasmussen: Kritiske og krævende forældre, 2007)

Der tales fx om servicerende og (selv)iscenesættende forældre. Margrethe Brun Hansen (2001) bemærker en række fællestræk ved forældretyper i dag:

Usikkerhed over for at påtage sig voksenrollen, manglende lydhørhed overfor barnet, social ansvarlighed, når det drejer sig om deres eget barn, men ikke over for resten af børnene ... Forældre kan i dag have en anden tilgang til pædagogikken end de pædagogiske medarbejdere, og mødet mellem forældre og medarbejdere kan derfor være præget af interessekonflikter.

## 14. 'De svære samtaler'

De svære samtale er de samtaler som er vanskelige for deltageren.

Det er de samtaler som ofte ikke bliver taget.

Begrundelserne kan være mange; *Jeg vil nødig såre, jeg ved ikke liiige hvordan, jeg ved ikke hvordan jeg skal få det sagt, det går nok over...*

Grundlæggende handler det om at forberede samtale grundigt evt med sparring fra en kollega, at være klar på rammen og hvad der skal siges, og på at samle op efter samtalen, men erfaringerne viser, at det er vigtigere at 'behandle hinanden ordentligt' end at have den rigtige spørgeteknik eller model at arbejde efter.

Stig Brostrøm er i KLS artikel inde på at 'Pædagoger og forældre taler forbi hinanden' bl.a. fordi pædagoger er 'pæne og flinke folk:

*»Pædagogernes budskaber trænger tilsyneladende ikke rigtigt igennem til forældrene. Pædagoger er jo søde og flinke folk, og de siger typisk tingene på en pæn, blød måde, der gør, at forældrene ikke forstår budskabet. De siger ikke tilstrækkeligt direkte, hvad forældrene bør gøre, eller hvad problemet er,«* siger Stig Broström.

Østergaard, Hansen & Bloch-Poulsen har udarbejdet nogle velmente råd (se bilag 7)

## 15. Facilitator

Den professionelle har ansvaret for at facilitere og rammesætte inddragelsen, dvs have fokus på mål og sammenhæng, kunne styre processen, have fokus på resultatet, inddrage deltagerne så involveringen er meningsfuld, realisere potentialer og personlige bidrag, have fokus på at være fødselshjælper og positiv dialogpartner og skabe et positivt arbejdsfællesskab' med en kommunikation der bringer samtalen fremad. Kort sagt; gøre processen mindre besværlig og at gøre det nemmere at nå et resultat.



**Professionelt nærvær – hvad vil det sige? Hvad er dine erfaringer?  
Selvindsigt. Lind mener at det er en nødvendighed. Enig?**

**Forældretyper – hvad er dine/jeres erfaringer?  
Hvilket billede har du/l 'af den moderne forælder'?  
Hvordan tager du/l højde for det?**

**Hvordan faciliterer du et ligeværdigt og respektfuldt samarbejde?  
Hvornår er du en del af processen – hvornår svæver du over?  
Hvor er dit fokus – på produktet eller processen?  
Hvornår er du støttende og hvornår styrende? Møde?**

**Hvordan styre og stimulere et ligeværdigt og respektfuldt samarbejde uden at dominere?**

- Skabe gejst og energi?
- Skære igennem og holde kursen/den røde tråd?
- Dokumentere og evaluere
- Følges der op?

**Hvordan vil du/l bygge bro mellem to sæt virkeligheder så der skabes en ny fælles platform?**

## 16. Ideer til tilrettelæggelse

Nye udfordringer kræver nye løsninger!

Lad dig inspirere af ideerne og spørgsmålene i dette materiale, brug det der giver mening og lad resten være.

Deltagerne skal arbejde med at udvikle og gentænke forældresamarbejdet og inddragelsen. En forudsætning må være at de organisatoriske rammer og ledelsen understøtter processen. Hvordan skal fremgå af den pædagogiske læreplan.

Måske har ledelsen allerede formuleret hvad der kendetegner dagtilbuddet og beskrevet det pædagogiske fundament, forholdt sig til den organisatoriske læring, og tydeliggjort hvordan den vil bidrage/skabe en refleksionskultur<sup>2</sup> og måske er der allerede formuleret en strategi for implementeringen.

I fald må/skal der tages udgangspunkt i dette materiale - det er det, det pædagogiske personale skal skabe, fremme, invitere til og rammesætte ud fra.

Dagtilbud tilbyder mange situationer hvor inddragelsen finder og kan finde sted, derfor anbefales det, at der tages afsæt i deltageres egne praksiserfaringer, og at deltagerne arbejder med egen praksis.

---

<sup>2</sup> Per Fibæk Laursen definerer refleksion som det, at se sin praksis udefra og blive frigjort fra sine vaner og få øje på nye muligheder.

Jeg ser uddannelsen som et arbejdende værksted, hvor deltagerne, med enkelte teoretiske og vidensbaserede input, arbejder med at samtale om, undersøge, eksperimentere med og udvikle deres egne udgaver og dele de erfaringer de har og får.

Derfor anbefales det, at flere deltagere fra samme dagtilbud deltager sammen.

I den forbindelse er det vigtigt, at huske Brinkerhoffs 40/20/40 model, som viser, at effekten af træning ikke kun foregår på uddannelsen (de 20%), men at der skal fokuseres lige så meget på forudsætningerne før (de 40%), og efter (de sidste 40%).

Derfor bør nærmeste leder inddrages for at kunne støtte og udfordre læring og effekt før-under-efter.

Kurset kan afholdes samlet som et forløb over 4 dage.

Det anbefales at afholde det i split for at give mulighed for aktionslæring<sup>3</sup> mellem de enkelte mødegange.

Brug af mindmap, innovations og idegenererings-øvelser kan være velegnet til det konkrete arbejde.

Refleksionsspørgsmål kan fx stilles på baggrund af en undren og ud fra et ønske om at sætte en bestemt udvikling i gang. På denne måde arbejder deltagerne med analyse af egen praksis; tilegner sig redskaber og udvikler egen praksis.

Det anbefales også, at der på uddannelsen arbejdes eksemplarisk, dvs. at deltagerne arbejder med at udvikle kommunikative og refleksive kompetencer, fx ved at arbejde i grupper og ved at inddrage projektarbejdsformen. Herigennem kan deltagerne arbejde med refleksion, gruppeprocesser, kommunikation, dialog og anerkendende relationer.

En mulig tilgang kunne være at lægge tre perspektiver ned over hvert tema (som en del af SMITTE?):

Et børneperspektiv (drengespæktiv – pigespæktiv?)

Et forældrespæktiv

Den professionelle spæktiv?

## 17. Temaoversigt

Tema 1: Love og rammer for inddragelse

Tema 2: Inddragelse og samskabelse – hvordan inddrager vi forældrene?

Tema 3: Organisering – kommunikation og 'den gode praksis'

Tema 4: Fagperson, synliggørelse af faglighed - egne normer og holdninger

Tema 6: Aktionslæring - Refleksionskompetence

Tema 7: At være facilitator

---

<sup>3</sup> Aktionslæring drejer sig om at udvikle sin praksis ved løbende at eksperimentere med, observere og reflektere over den (se Plauborg, Andersen & Bayer, Aktionslæring, (2008),

### 17.1 Tema 1:

#### Love og rammer for inddragelse

Der kan arbejdes med at udfolde lovgrundlaget, lokale politikker, den pædagogiske læreplan:  
Hvad betyder det der står, hvad forpligter det os til og hvilke konsekvenser har det for vores praksis?  
Hvad er det for værdier, menneske-, lærings- og samfundssyn der ligger til grund for at vi anser forældreinddragelse som værdifuldt?  
Giver signalet om inddragelse samtidig forventninger om medbestemmelse?  
Hvor går dine og jeres grænser for medindflydelse og medbestemmelse?  
Er der tale om en reelle eller falske forventninger - 'kejsserens nye klæder'?  
Hvordan spiller de organisatoriske rammer ind?  
Hvad siger ledelsen?

### 17.2 Tema 2:

#### Et anerkendende perspektiv – validering og forståelse

Hvordan arbejder vi med anerkendelse i praksis? (se fx Lis Møller; Anerkendelse I praksis, 2008)

### 17.3 Tema 3:

#### Inddragelse og samskabelse – hvordan inddrager vi forældrene?

Hvordan arbejder I med inddragelse hos jer? – hvad, hvornår, hvordan og hvor meget?  
Hvordan vil I arbejde med inddragelse?  
Hvordan differentieres inddragelsen ift den enkelte forælder og/eller forældregruppe?  
Hvordan arbejder I med en anerkendende og resourcefokuseret tilgang?  
Skal vi arbejde med før-læringsrum? Med hjemmet som læringsmiljø og I givet fald hvordan?

Et forslag kunne være at repetere / introducere fx:

Refleksionsmodellen (se bilag 1),

SMITTE (se bilag 2)

Den didaktiske relationsmodel (Hiim, Hilde og Hippe (2007), (se bilag 3)

En dialogisk tilgang (se bilag 4)

Opmærksomhedspunkter (se bilag 5)

Storyline-metoden (Falkenberg & Håkonsson, Storylinebogen. (se bilag 6)

Opmærksomhedspunkterne (se bilag 7 + bilag 8)

### 17.4 Tema 4:

#### Organisering – kommunikation og 'den gode praksis'

Samarbejde, dialog og læring kan være de centrale elementer her.

Hvordan kan en systematisk og gennemgående inddragelse se ud?

Hvordan kan kontakten og dialogen organiseres så den understøtter børnenes læring, udvikling, trivsel og dannelse?

Hvordan inviteres forældrene med?

Hvordan organiserer vi inddragelsen så vi inddrager forældrenes ideer og ønsker?

Hvordan kommunikerer vi differencieret på alle tre niveauer. Individuelt, med gruppen – I bestyrlesn?

Hvilke kommunikationsformer er bedst til hvilken kommunikation?

Hvordan kan forældrene inddrages i organisering og valg af aktiviteter

Hvordan kan vi inddrage forældrenes ressourcer

Hvordan skaber vi tillid, ligeværdigt og differentieret?

Hvordan håndterer vi 'de svære samtaler'?

Hvordan inddrager vi de digitale systemer til at kommunikere med forældrene?

Hvordan sikrer vi at alle interessenter oplever sammenhæng mellem dagtilbud og hjemmet?

Forskellige former for forældresamarbejde

Formelle og uformelle former for forældresamarbejde er centrale elementer her.

Opstart – 3 mdr samtale – trivselssamtale – overleveringssamtale – bekymringssamtale – den svære samtale

Hvordan ser den daglige kontakt ud?

Teorien bag Dialogiske forældresamtaler vises i en video på

<https://www.youtube.com/watch?v=XhHxhozB8GI>, kan den inddrages, kan man evt bruge eksempler fra TV2s populære serie med den politisk ukorrekte Rita?

## Tema 5.

### Autencitet, synliggørelse af faglighed - egne normer og holdninger

Her kunne arbejdes med kerneopgaven, fælles værdier, normer, antagelser, børnesyn?

Peger kompasset i den samme retning hos jer? 'Vi er sådan nogen som.....'

Forskellige perspektiver: forældreperspektiv – børneperspektiv (drengeperspektiv / pigeperspektiv?) – den professionelle perspektiv

Hvordan sikrer vi en praktisk etisk refleksion?

At blive bevidst om hvad egen personlighed, motivation, viden, erfaringer og uddannelse, fordomme (dem-og-os), værdier betyder for adfærd og handlinger

Der kan arbejdes med, at deltagerne bevidstgør egne forforståelser og antagelser i relation til deres egne praksiserfaringer.

Procesværktøjet 'Våbenskjold' kan ofte skabe de refleksioner og den dialog som er med til at afklare og synliggøre faglighed, normer, holdning (se bilag 6)

## Tema 6.

### Relationskompetence og dialogiske kompetencer

Begrebet 'pædagogisk relationskompetence' bør forbeholdes professionelle relationer, hvor den ene part er professionel og den anden ikke.

*Der stille større krav til indsigt, rationalitet og overblik, end den irrationelle, emotionelle relation' (Jesper Juul & Helle Jensen, Pædagogisk relationskompetence)*

*'Den professionelle evne til at indgå i relationer knytter sig snævert til den professionelle som person og medmenneske, men det betyder ikke, at hun skal være til stede på samme måde som når hun er i private relationer. Heller ikke, at hun skal være på en bestemt måde, eller at hun skal være en anden end sig selv. Det betyder, at hun må være sig selv, men på en anden måde end når hun er privat, og at det indebærer, at hun må tage sig af sig selv og forholde sig til sit eget bidrag i samspillet, så det ikke efterlades til den anden..(..)..Det forudsætter bade fagspecifik viden, træning og evne til at være personligt til stede i det konkrete møde uden at blive overvældet eller distanceret'.*

Lis Møller: Professionelle relationer, (2014).

Udviklende dialog, gensidig forståelse og anerkendende forholdemåder er centrale elementer her.

Der kan arbejdes med 'dialog og det fælles tredje' (Benedicte Madsen, 2000 - se litteraturliste).

Dialogiske kompetencer (Jørgen Bloch-Poulsen, se litteraturliste)

Deltagerne kan overveje, hvordan dialogen bedst sikres, herunder fx: deres egen rolle, fysiske rammer, det valgte tidspunkt, modtagerens interesse og indstilling til formidlingen og dialogen samt hvadde vil opnå med dialogen.

Hvordan møder man forældrene der hvor de er?



Hvordan oplever forældrene sig som ligeværdige og at de bliver medinddraget?  
Hvordan oplever de sig som ressource?  
Hvordan kan deltagerne udvikle et observerende og beskrivende fagsprog,

### **Tema 7.**

#### **Aktionslæring - Refleksionskompetence**

Aktionslæring drejer sig om, at udvikle sin praksis ved løbende at eksperimentere med, observere og reflektere over den.

Hvordan kan vi lave aktionslæring på forældreinddragelse?

Hvilke eksperimenter kan vi arbejde med?

Hvordan arbejder vi med og fremmer 'det at kunne undre sig'.

Hvordan kan man fremme det at undres?

Hvordan øver og styrker vi evnen til at reflektere i praksis og om praksis?

Hvordan fremmer vi refleksion?

- få andres øjne på? Video? Logbog? Storyline?
- refleksionsøvelser

### **Tema 8.**

#### **At være facilitator – vejlede - autentisk lederskab**

At facilitere er en dynamisk og inddragende måde at skabe resultater på.

Det handler om at forløse potentialer og skabe mening og værdi for deltagerne I processen, herunder de processer og møder er at skabe mening og værdi.

Det fordrer at facilitator er autentisk i sin 'ledelse', kender sine styrker og begrænsninger, tør vise hvem hun er og være bevidst om, at facilitering ikke er et mål, snarere en rejse.

Hvordan faciliterer man inddragende processer? - konkret arbejde med og øvelser i at facilitere inddragende processer. Hvordan vejlede? Hvor går grænsen?

Hvordan faciliterer vi forældremøder? - konkret arbejde med og øvelser i at facilitere forældremøder?

## Oversigt over bilag

Bilag. Litteraturliste

Bilag 1. Refleksionsmodel

Bilag 2. Brostrøms dynamiske og situationsorienterede didaktiske model

Bilag 3. SMITTE

Bilag 4. Bloch-Poulsen: Dialogiske forældresamtaler

Bilag 5a. Opmærksomhedspunkter ved inddragelse

Bilag 5b. Sådan inddrager du uden at skuffe

Bilag 6. Våbenskjold

Bilag 7. Den vanskelige samtale

Bilag 8. Forslag til plan over uddannelse, gennemført i spli

## Litteraturliste

Litteraturlisten er tænkt som inspiration. Den er vejledende og ikke udtømmende.

På emu.dk kan du løbende finde forskningsresultater, publikationer, undervisnings- og inspirationsmaterialer, som er udviklet som understøttende material generelt til den styrkede pædagogiske læreplan, men også specifikt i forhold til forældresamarbejde/inddragelse.  
Link: <https://www.emu.dk/modul/for%3%A6ldresamarbejde-2>

Alrø, Helle & Kristiansen, Marianne (1998): Supervision som dialogisk læreproces. Serie om Interpersonel Kommunikation i Organisationer nr.4. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.

Andersen, Christian m.fl (2004): Krævende forældre som ressource.  
Artikel i fagbladet Børn & Unge, nr. 8,

Andersen, Dines og Anne Hestbæk (2000): Ansvar og værdier.  
En undersøgelse i børnefamilier. Socialforskningsinstituttet 99:22, [www.sfi.dk](http://www.sfi.dk)

Andersen, John og Kjeld Rasmussen (1995): Forældresamtaler. Dansk Pædagogisk Forum,

Andersen, John og Kjeld Rasmussen (1996): Mere forældresamarbejde. Dansk Pædagogisk Forum,

Andersen, Peter (2002): Pædagoger under forandringspres.  
Artikel i Tidsskriftet Asterisk, 9-2003. Danmarks Pædagogiske Universitet.

Andersen, Peter (2002): Pædagogik, udvikling og evaluering. Gyldendal Uddannelse,

Andersen, Tom (1996). Reflekterende processer. Dansk Psykologisk Forlag.

Bloch-Poulsen, Jørgen & Kristiansen, Marianne (1997): I mødet er sandheden - en videnskabsteoretisk debatbog om engageret objektivitet.  
Serie om Interpersonel Kommunikation i Organisationer nr.2. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.

Bloch-Poulsen, Jørgen (2006): Dialog – en udfordring. Aalborg Universitetsforlag

Bloch-Poulsen, Jørgen, (2013). Dialogiske forældresamtaler – alle vil jo gerne inddrages? Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.  
Kan downloades gratis på: <http://vbn.aau.dk/da/publications/dialogiske-foraeldresamtaler--alle-vil-jo-gerne-inddrages>, hvor der også findes et link til en video om modellen:  
<https://www.youtube.com/watch?v=XhHxhozB8GI>

Brostrøm, Stig, Ole Henrik Hanen og Anders Skriver Jensen (2017): Værdier i danske dagtilbud. Akademisk Forlag.

Bruun, Birgit (2001): Kommunikation med og om børn og unge.  
Artikel i: Moderne psykologi. Red. af Birgit Bruun & Anne Knudsen. Billesø & Baltzer.

Børne- og Socialministeriet (2018): Den styrkede pædagogiske læreplan – rammer og indhold

Davidson, Thomas. Myrternes teori og praksis. Samvirke, Januar 2001

Dyssegaard, C. & Egelund, N. (2016). Systematisk kortlægning om forældre-involvering og forældresamarbejde, der kan fremme læring hos socialt udsatte børn og unge i dagtilbud og skole. København: Danish Clearinghouse for Educational Research.

Etikos. [www.etikos.dk](http://www.etikos.dk)

EVA (2016). Samarbejde mellem forældre og daginstitutioner. København: Danmarks Evalueringsinstitut.

Jensen, B. (2013). Vidensbaseret indsats over for udsatte børn i dagtilbud – modelprogram. VIDA-forskningsrapport 4. Forandring og effekt. København: Institut for Uddannelse og Pædagogik, Aarhus Universitet.

Fagforeningen FOA, [www.foa.dk](http://www.foa.dk)

FOA (2009), Kommunikation med forældrene

Fagforeningen BUPL, [www.bupl.dk](http://www.bupl.dk)

Giddens, Anthony (1996); Modernitet og selvidentitet. Reitzel.

Halse, John Aasted (2000): De nye forældre og deres børn. Børns Vilkår,

Halse, John Aasted og Kjeld Rasussen (2007): Kritiske og krævende forældre. Dansk Pædagogisk Forum.

Hansen, Margrethe Brun (2001): De kompetente forældre. Gyldendal,

Hansen, Margrete Brun (2004): Velkommen i institutionen. Inspirations- og arbejdshefte.

Hornstrup, Carsten og Jesper Loehr-Petersen (2001): Appreciative Inquiry. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2001.

Jensen, B. (2013b). Vidensbaseret indsats over for udsatte børn i dagtilbud – 4. Forandring og effekt. VIDA-forskningsserien 2013:06. København: Institut for Uddannelse og Pædagogik, Aarhus Universitet.

Kjær, Bjørg (2010): Inkluderende pædagogik : god praksis og gode praktikere, Akademisk Forlag,.

Kjær, Bjørg (2010): Forældre som deltagere,

Kousholt, D. & Berliner, P. (2013). Vidensbaseret indsats over for udsatte børn i dagtilbud – 3 Forældreinddragelse. VIDA-forskningsserien 2013:06. København: Institut for Uddannelse og Pædagogik, Aarhus Universitet.

Kristiansen, Marianne (1993): Professionelt nærvær - om underviseres ubevidste kommunikation. I: Alrø, Helle & Kristiansen, Marianne (red): Personlig kommunikation og formidling. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.

Kristiansen, Marianne og Jørgen Bloch-Poulsen (2018): Inddragelse I forandringsprocesser.

Aalborg Universitetsforlag.

Kan downloades gratis på <http://vbn.aau.dk/da/publications/inddragelse-i-forandringsprocesser>

Larsen, Vibe (2005): Forældresamarbejde med etniske minoritetsforældre – udfordringer og dilemmaer i daginstitutionen. Artikel i Tidsskriftet Vera, nr. 31, maj 2005.

Lind, Lene (1994): Forstå mig dog! Reitzels Forlag

Lind, Lene (1996): I kontakt med sig selv – om selvudvikling i pædagogisk arbejde.

Madsen, Benedicte (1996): Organisationens dialogiske rum. I: Alrø, Helle (red): Organisationsudvikling gennem dialog. Serie om Interpersonel Kommunikation i Organisationer nr.1. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.

Madsen, Benedicte (2000). Dialog og gensidig forståelse. Dafolo Forlag.

Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling (2016): Master for en styrket pædagogik læreplan.

Nørskov, Karen og Lone Sperschneider (2004): Tværkulturelt forældresamarbejde. Munksgaard

Den nye forældregeneration. Tema i tidsskriftet 0-14, nr. 4-00.

Plauborg, Andersen & Bayer (2008): Aktionslæring

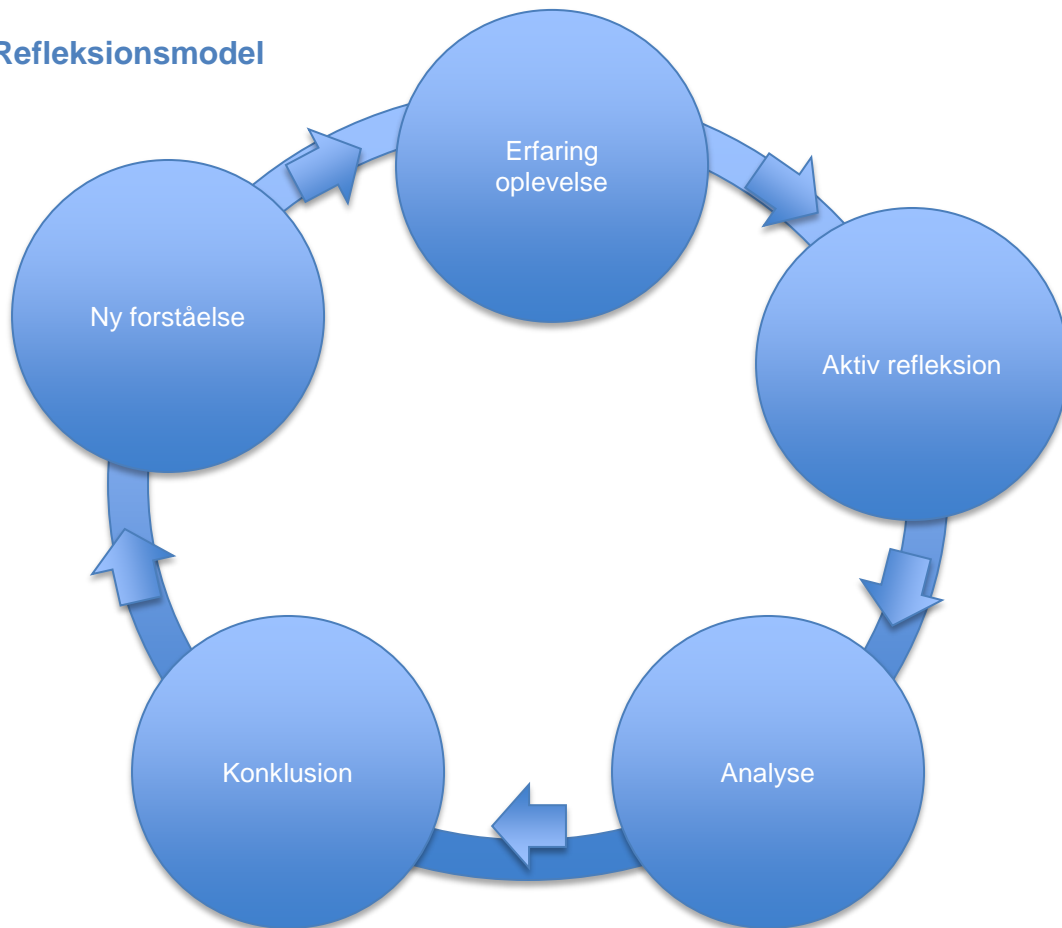
Signalement af den moderne pædagog. Tema i tidsskriftet 0-14, nr. 1-01.

Stendevad, Elise (2003); Forældresamarbejde. Alinea.

Tolstrup, Marianne (2014); Ressourcefokuseret vejledning.

Torpe, Christian, Rita. TV2 (2012 - ).

## Bilag 1. Refleksionsmodel

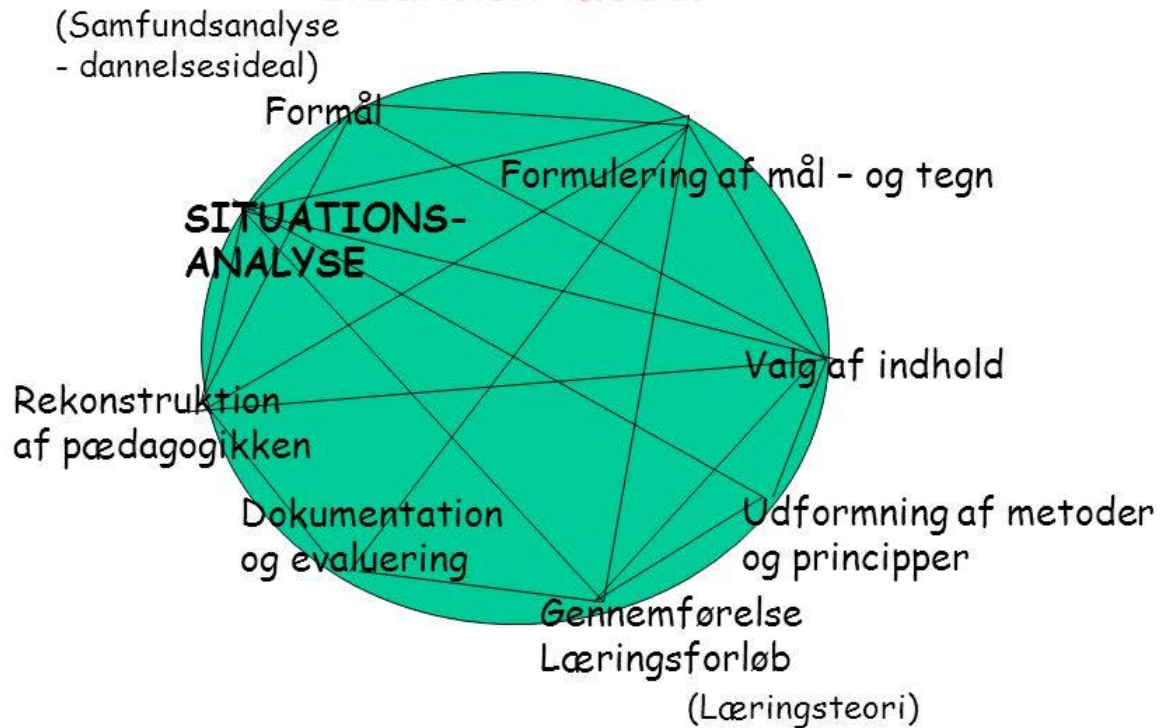


*Refleksion er at se sin praksis udefra og blive frigjort fra sine vaner og få øje på nye muligheder (Per Fibæk Laursen)*

En måde at 'oversætte' refleksionsmodellen, kunne være:

1. Se på praksis (erfaringen) og beskriv den konkret – undgå vurderinger, be- og fordømmelser, rigtig og forkert, godt og skidt
2. Hvad er din oplevelse, sansning, følelsesmæssige og mentale reaktion.
3. Hvordan fortolker og vurderer du situationen?  
Hvordan ser det ud set fra: Dit professionelle perspektiv, Et børneperspektiv (dreng / pigeperspektiv), Et forældreperspektiv,  
Hvilke mulige handlemåder kan du pege på – hvilke foretrækker du, hvorfor?  
Hvilke fravælger du? Hvorfor?  
Hvilken læring af 'erfaringen'?
4. Hvordan forventer du at dine handlinger vil ændre hverdagen, hvilke dele vil den ændre og for hvem?  
Hvilke forandringer skal der til? Hvilke ressourcer skal der til?  
Hvilke tegn forventer du at se? Har det den ønskede virkning?
5. Hvordan ser den nye forståelse ud?

## En dynamisk og situationsorienteret didaktisk model



Broström, 2006

## Bilag 3.

# SMITTE

Stregene mellem hvert punkt betyder, at alle punkterne hænger sammen – du kan ikke justere et af punkterne uden at det får indflydelse på de andre

**S**

**Sammenhæng –**

Hvorfor har jeg valgt mit læringsmål?

Hvad er rammene, fokuspunktet, det jeg vil arbejde med

Hvilke ressourcer kan jeg trække på

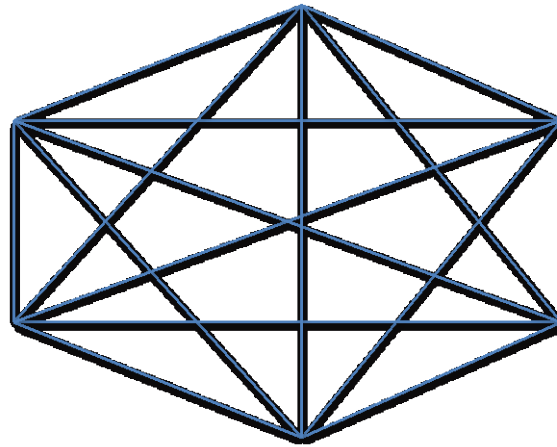
Hvilke værdier og prioriteringer ligger bag?

**E**

**Evaluering –**  
hvomår skal læringsarbejdet evalueres, og hvordan?  
Konkrete datoer, sammen med hvem evaluerer jeg og hvordan vil jeg efterfølgende dokumentere, jeg har nået læringsmålene

**T**

**Tegn –**  
hvilke tegn forventer du at kunne se, som tegn på, at du er på rette vej?  
Tegn er konkretisering af målet, så  
Hvad registrerer du?  
Hvilke refleksioner har du?  
Hvad oplever du?  
Hvad følemmer du, du lærer?  
Hvad ser du?



**T**

**Tiltag –**

3-4 tiltag, som er konkrete

hvilke konkrete initiativer og handlinger kræver denne opgave?

'Opskriften' – hvilke aftaler laver du med dig selv, din læringsgruppe, undervisere, familie eller andre?

**M**

**Målet –**

og evt 1-2 delmål

Det konkrete mål, som er realistisk at du kan nå

Formuleret positivt i nutid

**I**

**Inklusion –**

hvordan sikrer du, at du er inkluderende i arbejdet

med læringen – hvem og

hvad vil du inkludere i dit arbejde med læringsmålet?



## Bilag 4.

### Jørgen Bloch-Poulsen: Dialogiske forældresamtaler – alle vil jo gerne inddrages?

Bogen sætter focus på, hvordan man kan skabe et, om muligt, endnu bedre samarbejde, og præsenterer en model for dialogiske forældresamtaler lavet i Oasen, Hørning.

Den bygger på

1. at forældrene har indflydelse på, og er medbestemmende om deres børns handleplaner
2. at forældrene skal være med til at udvikle samtaler så de ikke kører i en bestemt skabelon eller fast rutine

Modellen er ikke tænkt som en rettesnor, men som en inspiration så enhver institution kan lave en form for inddragelse som passer dem.

Bogen kan downloades gratis fra Aalborg Universitetsforlags hjemmeside:

<http://aauforlag.dk/Shop/andre/antologier-og-monografier/dialogiske-foraeldresamtaler.aspx>

Modellen er udviklet sammen med en gruppe pædagoger i Oasen.

I bogen gennemgås hvordan projektet udviklede modellen og hvordan teamet arbejdede med en dialogisk praksis undervejs.

Modellen blev skabt i øjenhøjde, dvs af og med pædagogerne i en dialog, og den beskriver meget detaljeret processen, de spørgsmål som dukkede op undervejs, de dilemmaer medarbejderne stødte på m.m.

Et uddrag af erfaringerne og beskrivelserne:

- Projektet satsede på at forny eller forbedre praksis, de praktiske resultater og metoder var i focus.
- Den organisatoriske ramme skal være på plads. Det er vigtigt at dagtilbuddet/lederen bakker op om projektet.
- At tryghed i gruppen var helt central. Ideer og uenigheder kan udelukkende siges når alle var trygge
- At udvikling tager tid
- Kan vi lave en model ved at prøve den? Lave et pilotprojekt?
- At alle skulle lære 'at alle har noget at bidrage med'
- Rammesætnig – hvordan inviterer vi forældrene indenfor - hvad er fx. til dialog og hvad er besluttet på forhånd
- Hvordan griber vi det der kommer i løbet af samtalen med forældrene? Emergent tilgang?
- Hvilke parametre snakker vi ud fra –
  - Hvad gør I som forældre
  - Hvad gør vi i dagtilbud
  - Hvad gør vi sammen
  - Hvornår følger vi op
- Hvad kræver det af os som pædagoger? Kræver det en 'særlig' robusthed at kunne tage hvad der kommer i løbet af samtalen?
- Indgår pædagogen i samtalen som en blank tavle eller en uforberedt vidende?
- Hvordan undgår vi at bringe os selv i centrum?
- Kan man som pædagog sige sine følelser og oplevelser højt?
- Hvad siger forældrene om inddragelse - vil de inddrages?
- Kan man forvente at forældre er kongruente, dvs at der er overensstemmelse mellem det de tænker, føler og siger?
- Hvordan skal de praktiske spilleregler for inddragelsen se ud?  
desuden
- indeholder bogen helt konkrete eksempler på udformning af invitationer til forældrene
- På hvordan pædagogerne forbereder samtalen og hvad der skulle medbringes
- Uddrag af samtaler og refleksioner efter mødet med forældrene (1,5 time)

## Bilag 5 + 6.

### 5a.

#### Opmærksomhedspunkter når du skal inddrage:

1. Involver forældrene
2. Lyt til forældrene og afstem forventningerne
3. Hvordan møder vi forældrene?
4. Hvordan taler vi sammen?
5. Hvad kan den digitale kommunikation?
6. Forældre er forskellige  
(EVAs inspirationsmateriale)

### 5b.

Med inspiration fra Kristiansen & Bloch-Poulsen, (2018), og samme forskere i 'Sådan inddrager du uden at skuffe', (Lederweb, 2013) kunne følgende opmærksomhedspunkter være til inspiration:

- Sæt dig i forældrenes sted.
- Afstem de gensidige forventninger.  
Gør grænserne klare for inddragelse. Hvor går grænserne for inddragelse. Hvad har forældrene medindflydelse på, og hvad er de medbestemmende om?
- Byd kritiske stemmer velkomne – anerkend forskellighed og kritik som drivkraft.  
Formålet er at finde en løsning som alle kan gå ind for.
- Hvad er formålet, emnet, temaet? Hvordan kan/skal forældre inddrages?
- Hvordan skal processen forløbe? Hvordan kan/skal forældrene inddrages?
- Hvilke midler skal tages i brug? Hvordan kan/skal forældrene inddrages?
- Hvilke handlinger skal sættes i gang? Hvordan kan/skal forældrene inddrages?
- Evaluering af pædagogikken og børnenes læring? Hvordan kan/skal forældrene inddrages?

## 6.

### Våbenskjold

Formålet med øvelsen er at lære sig selv bedre at kende.

**Tid: Svært at angive, - dialogen er den vigtigste, men min. 3 timer ++**

**Våbenskjoldet kan indeholde nogle af nedenstående overskrifter:**

- Navn
- Motto
- En kompetence jeg har
- En vigtig værdi for mig
- Det giver mig arbejdsglæde
- Hvad jeg helst vil bidrage med
- Hvad jeg ønsker af de andre
- Mine styrker og udviklingspunkter
- Forbilleder

## Bilag 7. Den vanskelige samtale

Disse velmente råd om 'Den vanskelige samtale' er udarbejdet af:  
Claus Østergaard, Susanne Hansen og Jørgen Bloch-Poulsen (gengivet med forfatterens tilladelse).

### **Ja, det er ikke nemt!**

Den vanskelig samtale er den samtale, der er vanskelig for dig. Det er forskelligt fra person til person. Ofte bliver den samtale ikke taget.

Begrundelserne lyder gerne: *"Jeg vil jo nødig sår"*;

*"Jeg ved ikke, hvordan jeg skal få det sagt på en ordentlig måde"*,

*"Det kan jo være, det går over"*; *"Det nytter alligevel ikke"*, osv.

Vores håb er, at de følgende råd kan bidrage til at gøre det lidt lettere for dig.

Let bliver det sikkert aldrig.... Det skal det måske heller ikke være.

### **Hvad ville være det værste, der kunne ske?**

Hvis du er i tvivl om, hvorvidt du skal tage sådan en samtale, som ser ud til at blive svær for dig, kan du måske overveje:

Hvad er det værste, der kan ske, hvis du tager samtalen?

Og: Hvad er det værste, der kan ske, hvis du ikke tager den?

### **Hvad kunne du selv tænke dig, hvis nogen så dig som "vanskelig"?**

Hvis der nu var en person, der gik og overvejede om vedkommende skulle tage en vanskelig samtale med dig – hvad ville du så helst have?

At vedkommende tog samtalen, så du havde mulighed for at ændre dig?

Eller at vedkommende nøjedes med at tænke, at det godt nok er underligt, at du ikke selv kan gætte dig til, hvad vedkommende gerne vil have, du skal gøre anderledes? Eller at du godt vil slippe for at høre vedkommendes vrøvl? Eller ...?

### **Der er ingen, der kan gætte dine tanker.**

Her vil vi minde dig om en meget vigtig banalitet:

Den, du overvejer at tage en vanskelig samtale med, er ikke tankelæser. Vedkommende ved ikke, hvad du går og tænker.

Sandsynligheden taler for, at andre tænker om vedkommende, som du gør. Måske er du menneskeligt set forpligtet til at sige tingene til vedkommende. Ingen mennesker kan ændre sig uden feedback.

At give feedback er at give både den anden og dig selv en chance.

### **Du behøver ikke være psykolog.**

Vores erfaring peger på, at man ikke behøver nogen længerevarende psykologisk uddannelse for at tage en svær samtale.

Vi tror faktisk ikke, at der findes nogen helt rigtig måde at føre den slags samtaler på. Måske handler det om at indstille dig på, at du er et menneske med begrænsninger som alle os andre; et menneske, der kan lære af at kaste sig ud på dybt vand og tage sådanne samtaler med de bedste hensigter.

### **Det er vigtigere, at du oprigtigt vil behandle den anden ordentligt, end at du har den rigtige spørgeteknik.**

Vi forbereder os alle sammen forskelligt. Her forudsætter vi for nemheds skyld, at du godt kan lide at skrive tingene ned.

### **Hvad skal du have sagt?**

Skriv dine vigtigste pointer ned. Hvad er de tre vigtigste ting, du skal have sagt eller spurgt om i

samtalen?

### **Hvad er baggrunden?**

Skriv baggrunden for samtalen: Hvad er facts eller kendsgerninger. Hvad har dine reaktioner været. Hvad kunne du ønske dig, at den anden gjorde anderledes?

### **Hvad er dit mål med samtalen?**

Skriv dit mål op: hvad skal der til for, at den samtale du skal have, kan siges at være lykkedes. Hvornår har du nået dit mål?

Måske er det en god ide at starte samtalen med at sige det? Eller måske passer det ikke for dig?

### **Hvad vil du gerne undgå i samtalen?**

Hvordan plejer du at spænde ben for dig selv i en samtale?

Hvad vil du gerne undgå i den følgende samtale? Plejer du at få uld i munden

- at tale som om du har patent på sandheden – at tale ned til andre
- at påtage dig unødigt ansvar – at være overomsorgsfuld – at glemme at stille spørgsmål
- at blive sarkastisk – at give råd, som den anden ikke har bedt om
- at snakke for meget – at fyre spørgsmål af som en maskinpistol,

eller ...?

Det kunne du måske også fortælle til en start, at du vil prøve at undgå?

### **Bed om hjælp**

Kan du vende problemstillingen med en partner, god ven eller kollega, inden du holder samtalen for på den måde at blive bedre til at blive klædt på til den? Vi synes selv, vi har gode erfaringer med at bruge andre

som sparringspartnere eller hjælpere. Der kommer ofte en synsvinkel, man ikke selv havde tænkt på.

### **Det praktiske**

Overvej hvor samtalen skal foregå. Find et lokale hvor I kan sidde uden at blive forstyrret af andre kollegaer, telefoner m.m.. Prøv inden samtalen, at sætte dig den stol som din samtalepartner skal sidde i. Sidder du godt i den? Er det rart at være rummet, eller blænder lyset dig? Har du sørget for lidt sødt og noget at drikke under samtalen?

### **Vis, at du lytter**

Mange mennesker "stener", når andre snakker til dem. Det gør ofte de andre usikre. Husk derfor at vise, at du lytter, hvis du gør det. Gennem "lyttelyde", hm", "ja", nik, "Det kan jeg godt forstå" osv.

### **Spørg, hvis du er i tvivl**

Et af de problemer, man ofte løber ind i under en vanskelig samtale, er:

Hvor tæt kan jeg tillade mig at gå på vedkommende?

Vores erfaring er, at mange mener at kunne se på den anden, hvor og hvornår vedkommendes grænse går. Det tror vi faktisk ikke på.

Det betyder i øvrigt, at man sjældent kommer ind til kernen, fordi man for tidligt trækker sig tilbage.

Vores forslag er derfor, at du spørger, hvis du er i tvivl, f.eks.: "Lige nu fornemmer jeg, at jeg overskrider dine grænser – er der noget om det, eller er det bare mig, der digter?"

### **Sig dine iagttagelser**

Sig, hvad du har lagt mærke til. F.eks. at vedkommende ikke afleverede til tiden, eller at vedkommende var fraværende den og den dag. Kom frem med de facts, du har registreret.

Undlad at komme med fortolkninger og lommepsykologiske forklaringer, f.eks. 'Det er fordi, du ikke er interesseret' eller 'Du tager ikke ansvar'. De fører bare til, at den anden går til modangreb eller i baglås, og så handler det ikke længere om sagen.

### **Sig dine oplevelser/følelser**

Fortæl, hvordan du får det og har haft det. F.eks. at du bliver bekymret, forvirret, rasende, vred, skuffet, irriteret, ked af det, føler dig røvdrengt el.lign.

Undlad at give den anden skylden, som man gør, når man siger:

"Du gjorde mig ked af det".

Tag så vidt muligt selv ansvar for, hvad du oplever. Andre ville formodentlig opleve det anderledes.

Det gælder også i selve samtalen, hvor du er velkommen til at sige:

'Lige nu er jeg usikker på, hvor du er?' I stedet for at sidde og have en uproduktiv, indre dialog kørende: 'Gad vide, om jeg keder vedkommende?'

Mon han/hun synes, det er ubehageligt? Er jeg overfølsom? ...' Det er ret svært at have kontakt, når den indre dialog kværner.

### **Sig præcis, hvad du ønsker, at den anden ændrer i sin adfærd**

Andre mennesker har ofte andre adfærdsregler end du. Det, du synes er indlysende, er ikke nødvendigvis indlysende for ham/hende. Derfor er det vigtigt, at du fortæller, hvordan du gerne vil have, at den anden opfører sig. F.eks.: 'Jeg vil gerne, at du fremover gør sådan og sådan i stedet for det og det –

er det OK for dig?'

Det nytter ikke at sige: 'Du er arrogant' – for hvordan bliver man mindre arrogant. Snarere må du komme frem med dit ønske: 'Jeg vil bede dig om ikke at kikke i dine papirer, men om at se på mig, når jeg taler til dig' – eller hvad det nu er, du ønsker, at den anden skal gøre anderledes

### **Undlad skin-dialoger**

Hvis du vil give en person en opsang eller en skideballe, er det ikke nogen god ide at starte med at spørge: 'Hvordan synes du selv det går?' Kom i stedet frem med dine egne iagttagelser, oplevelser og ønsker.

### **Prøv at forstå den andens syn på sagen**

Sørg for undervejs, at du bliver i stand til at se sagen fra modpartens synsvinkel.

Stil spørgsmål. Spørg, hvis den anden siger noget, du umiddelbart studser over. Spørg, så du er sikker på, at du har forstået den anden rigtigt: 'Skal jeg forstå det, du siger sådan, at ...

Spørg eventuelt om den anden har nogle ønsker til, at du selv ændrer adfærd

### **Gå op i helikopteren**

Sig til, hvis du synes samtalen kører af sporet.

Eller hvis du synes den kører ud af en tangent, der ikke er helt rigtig for dig. Eller hvis samtalen kører i ring.

Du skal ikke tage ene-ansvaret for styringen af samtalen.

### **Lav en afsluttende aftale**

Sørg for at få lavet en aftale til sidst, der klarlægger hvem der gør hvad hvornår.

Check, at I har den samme forståelse af aftalen, så du slipper for efterfølgende at skulle sige eller høre:

'Ja men, jeg troede jo, at du ...'

### **Rom blev ikke bygget på én dag**

I den afsluttende aftale vil vi bede dig fastlægge nogle terminer: hvornår skal vi følge op og give hinanden feedback?

Hvad er forbedret og hvad skal fortsat forbedres? Her gælder det om at balancere mellem at være konsekvent og tålmodig. Det værste, der kan ske, er, at tingene bare fl yder ud, uden at der følges op. Her vil vi foreslå, at du eventuelt drøfter tingene med din sparringspartner. Det er en styrke at kunne bede om hjælp.

### **Kunne den besværlige person blive din læremester?**

Lad os nu sige, at du følger de her råd og at din samtale alligevel går i kage.

Så har vi et sidste forslag – som i en del situationer sikkert vil være for langhåret – nemlig at du spørger den, du har haft samtalen med: 'Hvordan kunne vi fremover tale om en lignende problematik på en måde, der ville være OK for dig? Hvad kunne jeg gøre anderledes?'

## Bilag 8: Forslag til plan

	Hjemme	Dag 1	Dag 2	Hjemme	Dag 3	Dag 4
Dato						
	<p><b>Forberede og medbringe:</b> Beskrivelse / cases af den måde forældre-samarbejdet ser ud og gennemføres på i dagtilbuddet</p> <p>Ledelsens beskrivelse af det pæda-gogiske fundament</p> <p>Værdigrundlag</p>	<p><b>Velkomst,</b> Præsentation, Praktiske oplysninger og spilleregler Intro Mål</p> <p>Afstemme <b>forventninger</b></p> <p>Hvad, hvorfor, hvordan</p> <p><b>Præsentation</b> Mennesker er forskellige derfor bør vi forvente forskelligt, det kan være træls men det kan også virkelig flytte noget. Hvad er vores ressourcer? Styker, svagheder, udfordringer</p> <p><b>Våbenskjold</b></p> <p>Hvordan matcher vi mennesker der er anderledes end en selv</p> <p>Læringsgrupper / buddy-ordning</p> <p>Hvordan skal forældreinddragelsen se ud i praksis hos jer fremadrettet? Prøvehandlinger og aktioner?</p> <p>SMITTE</p>	<p>Hvad er de vigtigste erkendelser fra i går?</p> <p><b>Erfaringer</b> med forældresamarbejde</p> <p><b>Hvorfor</b> vil vi inddragelsen? Den nye lov ramme og de lokale visioner og arbejdsgrundlag (skal lederne inviteres med ind?)</p> <p>At opbygge og tage ansvar for relationer <b>Relationskompetence</b></p> <p><b>Share-dare-care</b> dialogen som grundlag</p> <p><b>Praktisk etik</b></p> <p>Læringsgrupper / Buddy-ordning</p> <p>Hvordan skal forældreinddragelsen se ud i praksis hos jer fremadrettet? Prøvehandlinger og aktioner?</p> <p>SMITTE</p>	<p>Hjemme arbejdes, eksperimenteres og undersøges forældreinddragelse</p>	<p>Hvad er de vigtigste erkendelser og erfaringer siden vi sidst var sammen? Opsamling Gode historier og udfordringer</p> <p><b>Aktionslæring og refleksionskompetence</b> Refleksion på baggrund af og analyse af historier og udfordringer. Hvad ved vi nu om 'den gode praksis', Organisering og Kommunikation hos os?</p> <p>Fagperson, normer og holdninger Hvad kan andre forvente af dig? Og hvad ikke?</p> <p>Hvordan <b>anerkender</b> og respekterer vi hinandens indsats?</p> <p>Læringsgrupper / buddy-ordning</p> <p>Hvordan skal forældreinddragelsen se ud i praksis hos jer fremadrettet? Prøvehandlinger og aktioner?</p> <p>SMITTE</p>	<p>Hvad er de vigtigste erkendelser fra i går?</p> <p>At være <b>facilitator, vejleder</b> og tage 'lederskab'</p> <p><b>'De vanskelige samtaler'</b></p> <p>Hvordan skal forældreinddragelsen se ud i praksis hos jer fremadrettet?</p> <p>Hvad skal der til for at omsætte til handling?</p> <p>Implementering og 'de lavthængende frugter' – Faseopdeling? Igangsætning af aktioner?</p> <p>Afslutning, evaluering og bevis</p>

**Note:**

I planen foreslås brug af læringsgrupper/buddy-ordninger.

Formålet med læringsgrupper og/eller buddy-ordninger (2 og 2), er at have en/flere at dele med, viden og erfaringer med, tjekke sine iagttagelser, oplevelser, forståelser, holdninger, antagelser, undren, spørgsmål, usikkerhed og glæder med.

Se læringsgrupperne som en øvebane, det er her vi kan lære af vore forskelligheder, fejl og succeser.

Erfaringsmæssigt er det en god ide at sikre en fælles retning for læringsgruppen, så alle har den samme forståelse af formål, behov og forventet udbytte, og at grupperne (hjælpes til) at holde fokus og hinanden op på aftaler.

Læringsgrupper må ikke blive for store – 8 er et absolut max  
– større grupper deler sig i flere mindre grupper.

Sæt tid af til refleksionen og prioriter arbejdet i grupperne  
– giv fx grupperne sjove, finurlige, forstyrrende walk'n talk spørgsmål eller refleksioner at arbejde ud fra og med.