

Videnstrømme på dagtilbudsområdet

Udfordringer, drivere og anbefalinger i forbindelse
med understøttelsen af en vidensinformeret
pædagogisk praksis i dagtilbud

Udarbejdet af:

Signe Emilie Bech Christensen, konsulent
Trine Venbjerg Hansen, seniorkonsulent
Karen-Lise Krog, juniorkonsulent
Anna Kirstine Theill Eriksen, projektassistent

Cumuli Design har bidraget med udvalgte illustrationer
samt faciliteret projektets afsluttende workshop.

Udgiver:

Tænk tanken DEA
Fiolstræde 44
1171 København K
www.dea.nu

Dato for udgivelse: April 2018

Design: Spine Studio

Indhold

4	Indledning
6	Hovedresultater
9	Centrale udfordringer og drivere i arbejdet mod en vidensinformeret pædagogisk praksis
13	Anbefalinger til rammerne for en vidensinformeret pædagogisk praksis i dagtilbud
14	Anbefalinger til dagtilbudsledere
21	Anbefalinger til konsulenter i forvaltningerne
23	Anbefalinger til områdechefer i forvaltningerne
28	Anbefalinger til forskningsmiljøerne
30	Anbefaling til politikere og embedsmænd
31	Anbefaling til uafhængige organisationer
32	Litteratur

Indledning

De færreste er uenige i, at viden styrker den pædagogiske praksis. I forlængelse heraf argumenteres der i mange sammenhænge for mere forskning på området, mens der kun sjældent gives eksempler på, hvilken betydning forskning har haft for praksis (Ebsen 2009; Bayer & Brinkkjær 2006; Jespersen 2006). De senere år er der blevet gennemført mere forskning på dagtilbudsområdet, i takt med at den politiske interesse er steget. Set i forhold til 2006 blev der i 2015 udgivet over dobbelt så mange forskningspublikationer i Skandinavien på dagtilbudsområdet (Bondebjerg et al. 2017).

En undersøgelse fra Danmarks Evalueringsinstitut konkluderer, at ny viden ikke når ud i dagtilbuddene (Bohm 2016). Flere undersøgelser peger samtidig på, at forskning har relativt lille direkte betydning for pædagogers arbejde, da det er vanskeligt at omsætte viden fra systematiske vidensstrukturer til pædagogers komplekse og omskiftelige hverdag (Andersen 2007; Højholt 2007).

Når viden som for eksempel forskning, evalueringer eller forskningsbaserede artikler anvendes som konkrete handlinger i praksis, kan dette kaldes for en vidensinformeret pædagogisk praksis¹. En vidensinformeret pædagogisk praksis kræver først og fremmest, at viden spredes. Generelt set ved vi ikke særligt meget om, hvordan viden spredes på dagtilbudsområdet, samt hvilke rammer der er for vidensspredning i kommunerne, som har det overordnede ansvar for

at sikre, at dagtilbuddene understøtter børns trivsel, læring og udvikling.

DEA vil med denne analyse undersøge, hvordan viden spredes mellem vidensproducenter, forvaltning og dagtilbud, samt hvordan disse tre områder i højere grad kan samarbejde om at skabe rammerne for en vidensinformeret pædagogisk praksis. Hvor andre studier har fokuseret på, hvordan pædagoger i praksis arbejder på at omsætte viden i praksis, så fokuserer DEAs analyse på, hvilke rammer og mulighedsbetingelser dagtilbudsledere, forvaltninger og vidensproducenter sætter for arbejdet mod en vidensinformeret pædagogisk praksis. Forvaltningen og dagtilbudslederen udstikker i høj grad rammerne for arbejdet med at skabe en vidensinformeret pædagogisk praksis, og fokus i DEAs undersøgelse ligger derfor på samarbejdet og rollefordelingen mellem forvaltning og dagtilbud samt ledelsen af arbejdet.

DEAs undersøgelse baserer sig på en deskresearch af eksisterende litteratur om emnet og interviews i fire casekommuner, hvor dagtilbudsledere, konsulenter og områdechefer er blevet interviewet, og derudover har DEA interviewet fem repræsentanter fra de vidensproducerende miljøer. De medvirkende casekommuner er: Brøndby, Horsens, Herning og Vallensbæk. De fire medvirkende kommuner er forskellige i forhold til

1. Der henvises til baggrundsrapporten for en begrebsdefinition af vidensinformeret pædagogisk praksis.

geografi og størrelse, men arbejder alle på hver deres måde med at indarbejde viden på dagtilbudsområdet. I projektets sidste fase har DEA desuden afholdt en workshop, hvor formålet var at kvalificere og videreudvikle en række anbefalinger. Læs mere om de fire casekommuner, det metodiske grundlag og design i metodebeskrivelsen i baggrundsrapporten.

Formålet med indeværende undersøgelse er at belyse rammerne for og afdække udfordringer og drivere i arbejdet med at skabe de optimale betingelser for vidensspredning og dermed en vidensinformeret pædagogisk praksis. Formålet er også at præsentere en række anbefalinger, som kan give inspiration til arbejdet med at understøtte arbejdet med at indarbejde ny viden i den pædagogiske praksis. Undersøgelsens samlede resultater har til formål at skabe viden og debatter om, hvordan man kan optimere rammerne for, at mere viden anvendes i den pædagogiske praksis, som udspiller sig i dagtilbuddene – med formålet om, at der skabes en vidensinformeret pædagogisk praksis til gavn for børnenes leg, læring og trivsel.

Hovedresultater

På baggrund af en deskresearch, interviews med dagtilbudsledere, konsulenter og områdechefer i fire casekommuner samt interviews med fem repræsentanter fra de vidensproducerende miljøer har DEA identificeret en række udfordringer og drivere, som henholdsvis står i vejen for og fremmer arbejdet hen mod en vidensinformeret pædagogisk praksis.

Udfordringer og drivere

DEAs undersøgelse viser følgende:

- Centralt i DEAs resultater er, at der er brug for en klar rollefordeling og forståelse af, hvem der gør hvad i forbindelse med at sprede viden fra forskning eller andre vidensinstitutioner til praksis. Rollerne i dette arbejde kan med fordel inddeles i *vidensproducenter*, *oversættere* af viden og *omsættere* af viden for at skabe de optimale rammer for en vidensinformeret pædagogisk praksis. 1) Vidensproducentrollen består i at producere forskning og andre former for dokumenteret viden. 2) Oversætterrollen består i at oversætte forskning eller anden ny viden i et tilgængeligt og anvendeligt sprog, men derudover også i at sortere og udvælge viden, så den bliver overskuelig. 3) Omsætterrollen består derimod i at bringe viden i spil i selve den pædagogiske praksis, hvor børnene får glæde af den – dvs. anvende viden i det konkrete arbejde ude på stuerne. Se baggrundsrapporten for en uddybende beskrivelse af vidensnetværket.
- I flere kommuner er der et stort fokus på at oversætte og videreformidle ny viden, men et utilstrækkeligt fokus på opgaven med at omsætte viden til praksis.
- Viden når ikke altid hele vejen ud i den pædagogiske praksis, og omsætning af viden sker ikke nødvendigvis automatisk, ved at en pædagog bliver præsenteret for ny viden gennem oplæg eller artikler. Viden formidlet som ansigt-til-ansigt-viden er den foretrukne kommunikationsvej for pædagogerne frem for skriftlige medier. Samtidig vurderer pædagoger, at deres kollegaer er den vigtigste kilde til faglig viden. Flere indikatorer peger på, at den lokale sparring mellem kollegaer er en vigtig driver for, at viden bliver omsat til praksis. Det er i den forbindelse interessant, at pædagogerne oplever at få mere faglig viden fra kurser og pædagogiske dage end fra personalemøder. Derudover er den mest afgørende faktor for, at pædagogerne bringer viden i anvendelse i praksis, at det er noget, de brænder for og ser som meningsgivende for den praksis, de står i, frem for en ledelsesmæssig beslutning eller et politisk tiltag.
- Forberedelsestid til det pædagogiske personale er en driver for en vidensinformeret pædagogisk praksis. Pædagoger har ikke en overenskomstmæssig aftale om forberedelsestid, som er indlejret i deres arbejdstid, og i mange institutioner er det

kutyne at tænke al pædagogernes tid som tid ude på stuerne sammen med børnene – foruden de stuemøder og personalemøder, som oftest er lagt ind i strukturen. DEAs undersøgelse viser, at der er behov for forberedelsestid ud over den tid, der er afsat til stuemøder og personalemøder. Dagtilbudslederne er dog uenige om, hvorvidt det er en udfordring at finde denne forberedelsestid.

- Rollefordelingen og ansvarsplaceringen i forbindelse med arbejdet med at understøtte en vidensinformeret pædagogisk praksis er ikke alle steder tydelig eller sammenhængende. Ikke alle interviewpersoner har en tydelig opfattelse af, hvad deres egen rolle er i forhold til at understøtte arbejdet med at skabe en vidensinformeret pædagogisk praksis. Konsulenterne oplever at have mere tid til at søge viden samt mere kendskab til, hvilken viden der eksisterer på området, end pædagogerne. Men 39 pct. af pædagogerne vurderer, at de pædagogiske konsulenter kun i mindre grad eller slet ikke er en kilde til faglig viden (EVA 2016). Forklaringen er simpel: De fleste steder er konsulenterne i kontakt med dagtilbudslederne og ikke det pædagogiske personale – medmindre konsulent holder et oplæg på et personalemøde. Konsulent er i disse tilfælde dekoblet fra den pædagogiske praksis, og man kan sætte spørgsmålstegn ved, hvor sammenhængende rollefordelingen er, når de, der oplever at have mest tid til at søge viden, er dekoblet fra den pædagogiske praksis. DEAs undersøgelse tyder på, at der er behov for, at det pædagogiske personale understøttes i at omsætte viden til den pædagogiske praksis som en aktivitet, der foregår i praksis.
- Flere dagtilbudsledere fortæller, at en udfordring i forbindelse med det at skabe en vidensinformeret pædagogisk praksis kan være organisationskulturen i dagtilbuddet. En lærende organisationskultur er afgørende for at skabe de rette betingelser for, at udefrakommende viden bliver en del af praksis

på stuerne. Hvis ikke det giver status at tilegne sig viden og dele viden med kollegaer eller ledelsen, så er arbejdet med at skabe en vidensinformeret pædagogisk praksis udfordret. DEAs undersøgelse viser også, at hvis viden fra det pædagogiske personales efteruddannelse eller faglige opkvalificering skal kunne ses i praksis, så kræver det ledelsesmæssig understøttelse – for eksempel fra en konsulent og/eller en dagtilbudsleder. Hvis ikke der følges op på den tilegnede viden, så er der stor risiko for, at viden ikke bliver bragt i anvendelse i den pædagogiske praksis.

- I forskningsmiljøerne er der et utilstrækkeligt fokus på at oversætte forskning, så den bliver tilgængelig og anvendelig for praksisfeltet. Hvis ikke forskning oversættes, risikeres det, at forskningsresultaterne ikke kommer i anvendelse og bliver til gavn for praksis. Når viden oversættes og videreformidles, er det for eksempel en konsulent eller et fagblad, som står for oversættelsen, og i disse tilfælde kan der være politiske og ideologiske hensyn, som farver denne viden.
- Flere forskere oplever, at det er svært at balancere deres vidensproducerende og vidensformidlende roller. De peger på, at viden rettet mod praksis i lavere grad end publicering i internationalt anerkendte tidsskrifter pointgives i forskningsmiljøet, hvorfor der er svagere incitament til at producere viden i samspil med og rettet mod den pædagogiske praksis. Der ses en tendens til, at pædagogerne foretrækker at læse journalistiske medier, som formidler forskning, frem for tidsskrifter, hvor forskere formidler forskning. Praksisfeltet oplever, at der bliver produceret en stor mængde af viden på dagtilbudsområdet, som nogle oplever svært at navigere i. Der er altså brug for oversættere, som ikke blot formidler forskningsresultater i et ikkevidenskabeligt sprog, men som også udvælger og sorterer i forskningen, før forskningen vil kunne ses i praksis i dagtilbuddene.

ANBEFALINGER

På baggrund af undersøgelsens datamateriale er der blevet udviklet en række anbefalinger, som efterfølgende er blevet kvalificeret og videreudviklet på en workshop med repræsentanter for dagtilbudsledere, konsulenter, områdechefer og forskere. På den baggrund er der udviklet i alt 19 anbefalinger rettet mod enten dagtilbudsledere, konsulenter, områdechefer, forskningsmiljøer, politikere og embedsmænd eller uafhængige organisationer og fonde. Overskrifterne på anbefalingerne præsenteres her og uddybes i rapportens sidste afsnit.

Anbefalinger til dagtilbudsledere

1. Vær rollemodel, hvad angår en høj faglighed, samtidig med at du spotter og engagerer medarbejdere med faglig motivation.
2. Inddrag og brug de pædagogstuderende som en kilde til ny viden.
3. Undersøg, hvilke strukturer der frigiver mest forberedelsestid og kollegial sparring.
4. Sikr, at pædagogerne holder sig opdaterede med hensyn til ny, relevant viden og bringer den i spil i deres arbejde med børnene.
5. Understøt, at viden fra efteruddannelse bliver anvendt i praksis.
6. Faciliter faglige personalemøder, og stil krav om faciliterede teammøder med fagligt indhold.
7. Vær på forkant med, hvad der sker på området – sorter, oversæt og skab mening i vidensstrømmen.

Anbefalinger til konsulenter i forvaltningerne

1. Vær en synlig konsulent, og overvej at tilbyde din sparring i praksis.
2. Understøt dagtilbudslederne i at skabe rammerne for, at viden omsættes til praksis i forbindelse med efteruddannelse.

Anbefalinger til områdechefer i forvaltningerne

1. Vær tovholder med hensyn til at udvælge og skabe de dybe spor inden for få udvalgte pædagogiske retninger i kommunen.
2. Samarbejd med dagtilbudsledere samt konsulenter om det strategiske arbejde.
3. Faciliter faglige ledermøder med fokus på omsætning af viden.
4. Stil krav til fagligheden i praksis, og giv dagtilbudslederne hovedansvaret.
5. Sørg for at uddelegere opgaven med at omsætte viden til praksis.
6. Nedsæt faglige netværk på tværs af institutioner.

Anbefalinger til forskningsmiljøerne

1. Skab incitament til at bringe forskning i anvendelse, og kommuniker i øjenhøjde med dagtilbudspraksis.
2. Opstil synlige mål for, at forskning bliver omsat til praksis.

Anbefaling til politikere og embedsmænd

1. Styrk pædagoguddannelsen.

Anbefaling til uafhængige organisationer

1. Opret en uafhængig vidensportal med ansvar for at bygge bro mellem forskning og dagtilbud.

Centrale udfordringer og drivere i arbejdet mod en vidensinformeret pædagogisk praksis

På baggrund af interviews med henholdsvis dagtilbudsledere, konsulenter og områdechefer i fire casekommuner, interviews med fem repræsentanter fra de vidensproducerende miljøer samt en deskresearch har DEA først og fremmest identificeret en række udfordringer, som er afgørende for, hvorfor det er svært at skabe en vidensinformeret pædagogisk praksis, samt drivere, der opleves at fremme en vidensinformeret pædagogisk praksis. De identificerede udfordringer vil kort blive præsenteret i de fem følgende afsnit sammen med identificerede drivere, som fremmer rammerne for en vidensinformeret pædagogisk praksis. Det følgende afsnit præsenteres i denne pixiudgave i en stærkt forkortet version, og der henvises til baggrundsrapporten for en mere uddybende beskrivelse af udfordringer og drivere. Afsnittet om udfordringer og drivere følges op af et længere afsnit om anbefalinger i forbindelse med understøttelsen af en vidensinformeret pædagogisk praksis.

1. Indledning
2. Hovedresultater
3. **Centrale udfordringer og drivere i arbejdet mod en vidensinformeret pædagogisk praksis**
4. Anbefalinger til rammerne for en vidensinformeret pædagogisk praksis i dagtilbud
5. Anbefalinger til dagtilbudsledere
6. Anbefalinger til konsulenter i forvaltningerne
7. Anbefalinger til områdechefer i forvaltningerne
8. Anbefalinger til forskningsmiljøerne
9. Anbefaling til politikere og embedsmænd
10. Anbefaling til uafhængige organisationer
11. Litteratur

MANGLENDE FORBEREDELSESTID OG VIDENSSTRUKTURER UDFORDRER PRAKSIS I NOGLE DAGTILBUD

DEAs analyse viser, at man ikke i alle dagtilbud har skabt de nødvendige vidensstrukturer, som gør det muligt at arbejde vidensinformeret. Det handler først og fremmest om, at forberedelsestid til det pædagogiske personale er nødvendigt for at skabe rammerne for en vidensinformeret pædagogisk praksis, og at det for flere dagtilbudsledere er en udfordring at finde denne tid, uden at det går ud over den tid, det pædagogiske personale har med børnene. Pædagoger har ikke en overenskomstmæssig aftale om forberedelsestid, som er indlejret i deres arbejdstid, og i mange institutioner er det kutyme at tænke al pædagogernes tid som tid ude på stuerne sammen med børnene – foruden de stuemøder og personalemøder, som oftest er lagt ind i strukturen.

DEAs undersøgelse viser, at forberedelsestid er en driver for at skabe betingelserne for en vidensinformeret pædagogisk praksis. Forberedelsestid handler om tid til at indoptage ny viden, reflektere over ny viden og planlægge aktiviteter på baggrund af ny viden. Dagtilbudslederne fortæller, at struktur er vejen frem for at finde tiden til, at det pædagogiske personale kan forberede sig, men dagtilbudslederne i de fire casekommuner er ikke enige om, hvorvidt det er en reel udfordring at finde denne tid. Nogle dagtilbudsledere oplever det som en udfordring at finde den fornødne forberedelsestid, mens andre dagtilbudsledere ser et uforløst potentiale i at strukturere den pædagogiske hverdag og på den måde finde tilstrækkelig arbejdstid. Disse forskellige oplevelser kan blandt andet hænge sammen med de normeringer, som de enkelte kommuner arbejder under. Derudover er der dagtilbudsledere, som ikke lægger vægt på, at forberedelsestid nødvendigvis kræver tid væk fra børnene, men at forberedelsestid og især kollegial sparring og refleksion kan foregå, mens det pædagogiske personale er sammen med børnene. Men når forberedelsestiden er fundet, melder endnu en

udfordring sig – hvordan kommer den tilegnede og reflekterede viden ud i praksis? Den følgende udfordring handler om at omsætte viden til praksis.

OMSÆTNING AF VIDEN UDFORDRER BÅDE DAGTILBUD, FORSKNING OG FORVALTNING

DEAs analyse viser, at det er en gennemgående udfordring at omsætte viden til praksis – dvs. hvordan kommer viden fra hovederne og ud i hænderne på dem, som har med børnene at gøre? Både forskning, forvaltning og praksis oplever det som en vigtig og udfordrende opgave at omsætte viden til praksis. Der er brug for personer, der har tid til at producere ny viden, at tilegne sig ny viden og at agere tovholder og garant for, at kommunen er opdateret med hensyn til ny viden, men det er i forlængelse heraf afgørende, at denne viden kommer ud i praksis, før ambitionen om tilegnelsen af viden faktisk opnår sin berettigelse. Og det er svært. Denne udfordring handler både om, at der flere steder eksisterer en implicit forventning om, at pædagogerne automatisk omsætter tilegnet viden til praksis, og om, at der ikke alle steder er opstillet de fornødne rammer, som kan skabe muligheden for, at pædagoger omsætter viden til praksis.

DEAs undersøgelse viser, at viden ikke altid når hele vejen ud i praksis, og at omsætning af viden ikke nødvendigvis sker automatisk, ved at en pædagog bliver præsenteret for ny viden gennem oplæg eller artikler. Ansigt-til-ansigt-formidlet viden er den foretrukne kommunikationsvej for pædagogerne frem for skriftlige medier. I forlængelse heraf har kollegaer og kollegial sparring en nøglerolle i arbejdet med at skabe en vidensinformeret pædagogisk praksis. Den kollegiale sparring i praksis er nemlig essentiel for arbejdet med at omsætte viden til den pædagogiske praksis, som ofte er uforudsigelig (Plum 2017; Sunesen 2016; Togsverd et al. 2017). En undersøgelse viser, at dagskurser, længerevarende kurser og pædagogiske dage er

pædagogernes foretrukne kanaler for vidensspredning (EVA 2016). Dette er dog desværre meget tidskrævende, og her støder man igen på den tidligere beskrevne udfordring om at finde tid, hvor pædagogerne kan gå fra børnene. Derudover er den mest afgørende faktor for, at pædagogerne bringer viden i anvendelse i praksis, at det er noget, de brænder for, og som er relevant for den praksis, de står i (EVA 2016). Derfor arbejder mange dagtilbudsledere og konsulenter også med fokus på, at opgaver og aktiviteter skal give mening for den praksis, det pædagogiske personale står i.

VIDENSTILEGNELSE ER FLERE STEDER DEKOBLET FRA DEN PÆDAGOGISKE PRAKSIS

DEAs undersøgelse viser, at der i nogle af de fire casekommuner er langt fra viden i forvaltningen til viden omsat til praksis, hvor børnene mærker det. Og flere steder ses der en tendens til, at de personer, som bruger mest tid på at tilegne sig viden samt i højeste grad oplever at have kendskab til, hvad der eksisterer af viden på området, er mere eller mindre dekokoblet fra den pædagogiske praksis, hvor børnene befinder sig.

DEAs undersøgelse viser, at rollefordelingen og ansvarsplaceringen i forbindelse med arbejdet med at understøtte en vidensinformeret pædagogisk praksis ikke alle steder er sammenhængende. Ikke alle involverede er helt tydelige med hensyn til, hvad deres egen rolle er i forhold til at understøtte arbejdet med at skabe en vidensinformeret pædagogisk praksis. Konsulenterne oplever at have mere tid til at søge viden samt mere kendskab til, hvilken viden der eksisterer på området, end pædagoger. Derudover svarer pædagogerne, at deres kollegaer og nærmeste ledelse er en større kilde til faglig viden end de pædagogiske konsulenter (EVA 2016). Forklaringen lyder simpel: Pædagogerne er de fleste steder ikke i kontakt med de pædagogiske konsulenter, bortset fra i forbindelse med de oplæg, konsulenterne måske holder på personalemøder en gang i mellem.

Konsulenterne samarbejder i disse kommuner derimod med dagtilbudslederne. I de kommuner, hvor konsulenterne hovedsageligt samarbejder med dagtilbudslederne frem for det pædagogiske personale, fokuseres der på konsulenternes oversættelses- og formidlingsrolle, hvor konsulenterne kun er i berøring med det pædagogiske personale, hvis de eksempelvis holder et oplæg på et personalemøde – konsulenterne er i disse tilfælde dekokoblet fra den pædagogiske praksis. Dette fokus trækker fokus fra arbejdet med at omsætte viden til praksis, hvorved man risikerer, at viden ikke kommer ud i praksis. DEAs undersøgelse viser i den forbindelse, at viden ikke nødvendigvis omsætter sig selv, ved at det pædagogiske personale præsenteres for viden. Der er behov for, at det pædagogiske personale understøttes i at omsætte viden til den pædagogiske praksis som en aktivitet, der foregår i praksis.

DET KAN VÆRE EN UDFORDRING AT SKABE EN VIDENSSØGENDE KULTUR I DAGTILBUD

Flere dagtilbudsledere svarer, at organisationskulturen er en udfordring, som kan stå i vejen for arbejdet med at skabe en vidensinformeret pædagogisk praksis. Det handler både om kulturen blandt det pædagogiske personale og om dagtilbudslederens evne til at lede. Det handler om, hvorvidt der er en lærende kultur, hvor det pædagogiske personale tilstræber en høj faglighed, men det handler også om, hvorvidt og hvordan ledelsen i institutionen formår at understøtte og bygge videre på den viden, det pædagogiske personale arbejder med at bringe i spil. Dette relaterer sig både til efter- og videreuddannelse og til videnssøgning generelt og udspiller sig både ude i dagtilbuddene og i forvaltningen.

DEAs undersøgelse viser, at en organisationskultur med høj faglighed i dagtilbuddet er afgørende for at skabe de rette betingelser for en vidensinformeret pædagogisk praksis. Flere dagtilbudsledere fortæller, hvordan

de har været med til at skabe en kulturændring blandt det pædagogiske personale, så det pædagogiske personale som resultat af kulturændringen er blevet mere videnssøgende, i højere grad deler viden med kollegaer og er blevet motiveret til selv at søge viden og opsøge efteruddannelse. For at kunne få det optimale ud af den viden, som de pædagogstuderende sidder med, er det også afgørende, at institutionen har en lærende kultur og inviterer de studerende til at dele ud af deres viden – for eksempel på et personalemøde. DEAs undersøgelse viser også, at hvis viden fra den efteruddannelse eller faglige opkvalificering, som det pædagogiske personale gennemfører, skal kunne ses i praksis, så kræver det ledelsesmæssig understøttelse – for eksempel fra en konsulent og/eller en dagtilbudsleder. Hvis ikke der følges op på den tilegnede viden, så er der stor risiko for, at viden ikke bliver bragt i anvendelse i den pædagogiske praksis (Sunesen 2016; Fixsen et al. 2005).

VEJEN MELLEM FORSKNING OG DAGTILBUD ER LANG OG UDFORDRET

DEAs undersøgelse viser, at vejen mellem forskning og dagtilbud er udfordret på flere områder. Blandt pædagoger og dagtilbudsledere ses et behov for, at forskning oversættes, så der kommunikeres i øjenhøjde og med anvendelighed og relevans i fokus. Men blandt forskere oplever man, at videnskabelige krav udfordrer incitamenterne for at formidle forskningsresultater rettet mod praksis.

DEAs undersøgelse viser, at flere forskere oplever, at det er svært at balancere deres vidensproducerende og vidensformidlende roller. De peger på, at omsætning af viden til praksis i mindre grad end publicering i internationalt anerkendte tidsskrifter meriteres i forskningsmiljøet, hvorfor der er svagere incitament til at producere viden i samspil med og rettet mod praksis. DEAs undersøgelse viser i den forbindelse, at der er stor forskel på, hvor bredt dagtilbudsledere, konsulenter og områdechefer søger viden, samt hvor kildekritisk man er

i sin videnssøgning. Der er eksempler på dagtilbudsledere, som ikke formår at læse engelske tekster eller ikke har lyst til at læse forskning, men der er samtidig også eksempler på dagtilbudsledere, som holder sig bredt opdaterede på både dansk og international forskning. En spørgeskemaundersøgelse fra EVA (2016) viser, at pædagogerne foretrækker at læse journalistiske medier, som formidler forskning, frem for tidsskrifter, hvor forskere formidler forskning. DEAs undersøgelse viser også, at flere områdechefer, konsulenter og dagtilbudsledere oplever, at der bliver produceret en stor mængde af viden på dagtilbudsområdet, som kan være svært at navigere i, hvis man har en ambition om at holde sig opdateret om al ny viden på dagtilbudsområdet. Noget tyder altså på, at der er brug for oversættere, som ikke blot formidler forskningsresultater i et ikke-videnskabeligt sprog, men som også udvælger og sorterer i forskningen, før forskningen vil kunne ses i praksis i dagtilbuddene.

Anbefalinger til rammerne for en vidensinformeret pædagogisk praksis i dagtilbud

I dette afsnit præsenteres en række anbefalinger, som retter sig mod henholdsvis 1) dagtilbudsledere, 2) konsulenter i forvaltningen, 3) områdechefer i forvaltningen, 4) forskningsmiljøerne, 5) politikere og embedsmænd og 6) uafhængige organisationer. Anbefalingerne er i første omgang udviklet på baggrund af interviewene i de fire casekommuner samt interviews med repræsentanter fra forskningsmiljøer og vidensproducerende miljøer. De udviklede anbefalinger er derefter blevet testet, valideret og videreudviklet på en workshop, hvor repræsentanter fra de førnævnte områder har deltaget. DEA bærer det fulde ansvar for alle anbefalingerne, som præsenteres i denne rapport.

Eftersom de danske kommuner er meget forskellige med hensyn til både kultur og struktur, så skal de anbefalinger, der er rettet mod kommunerne, ikke læses som én-til-én-overførbare anbefalinger, men i stedet læses som gode eksempler og inspiration til arbejdet med at skabe de rette betingelser for, at en vidensinformeret pædagogisk praksis kan skabes. Det er på denne måde op til læseren at omsætte de følgende anbefalinger til egen praksis.

1. Indledning
2. Hovedresultater
3. Centrale udfordringer og drivere i arbejdet mod en vidensinformeret pædagogisk praksis
4. **Anbefalinger til rammerne for en vidensinformeret pædagogisk praksis i dagtilbud**
5. Anbefalinger til dagtilbudsledere
6. Anbefalinger til konsulenter i forvaltningerne
7. Anbefalinger til områdechefer i forvaltningerne
8. Anbefalinger til forskningsmiljøerne
9. Anbefaling til politikere og embedsmænd
10. Anbefaling til uafhængige organisationer
11. Litteratur

Anbefalinger til dagtilbudsledere

1. Vær rollemodel, hvad angår en høj faglighed, samtidig med at du spotter og engagerer medarbejdere med faglig motivation

DEAs undersøgelse viser, at en lærende kultur i dagtilbuddet er en altafgørende ingrediens i formålet om at skabe en vidensinformeret pædagogisk praksis. Derfor anbefales det, at dagtilbudslederen skaber en læringskultur med sig selv som rollemodel. At skabe de rette betingelser for en vidensinformeret pædagogisk praksis handler i høj grad også om at skabe en organisationskultur for det at være fagligt engageret og anvende viden i egen praksis. I den forbindelse er dagtilbudslederen en nøglespiller, som anbefales følgende:

- Vær rollemodel med hensyn til den adfærd, du ønsker, at det pædagogiske personale udviser. Det handler i den forbindelse om, at dagtilbudslederen også holder sig fagligt opdateret og deler ud af sin viden ved alle mulige lejligheder – for eksempel på personalemøder og som sparring i praksis.
- Alle kan ikke vide alt, og derfor er det også vigtigt at opfordre det pædagogiske personale til at komme med input, hvis de er stødt på relevant viden.
- Opbyg en kultur for, at det pædagogiske personale kan udfordre hinanden fagligt, stille nysgerrige spørgsmål og diskutere de uenigheder, der måtte være. Det kræver selvsagt også en høj grad af tillid blandt det pædagogiske personale og dagtilbudslederen.
- Undersøg, hvem der interesserer sig for hvad. For at sikre en høj pædagogisk faglighed er det vigtigt at bringe medarbejdernes forskellige ressourcer og kompetencer i spil, hvor den enkeltes motivation er drivkraften for tilegnelsen af ny viden.
- Engager medarbejdere med et særligt ansvar for noget, som de er særligt motiverede for, og tildel dem opgaver, hvor de deler ud af deres viden blandt kollegaer.

Det handler også om at få skabt en kultur, og der er jeg rollemodel. Det handler om at få skabt en kultur, hvor det er legalt at udfordre hinanden rent fagligt. Og at jeg er synlig. Og når man sætter noget i gang, er det vigtigt, at man holder fokus på det. Man kan tit sætte noget i gang, som man har snakket om på et møde, og så er det glemt torsdag i næste uge. Det handler også om, at jeg selv er meget kritisk i forhold til, hvad der bliver vidensdelt, og hvad jeg selv kommer med.

– Dagtilbudsleder, Vallensbæk Kommune

2. Inddrag og brug de pædagogstuderende som en kilde til ny viden

Flere pædagoger og dagtilbudsledere oplever ikke pædagogstuderende som en vigtig kilde til viden. Udfordringen handler både om den viden og de kompetencer, som de studerende kommer med fra uddannelsen, og om, hvorvidt dagtilbuddet har en kultur, hvor de studerende får mulighed for at komme til orde og dele ud af deres viden.

Hvis ikke det allerede gøres, så anbefales det, at dagtilbudslederne inddrager og bruger de pædagogstuderende som videnskilder. Det kræver først og fremmest, at der i institutionen er en kultur, hvor det er legitimt og giver status blandt kollegaer og ledelse at dele ud af sin viden i hverdagen. De studerende skal inviteres til at dele ud af deres viden, og man kan lade de studerende bidrage konkret med deres viden ved for eksempel at give dem til opgave at holde et oplæg på et personalemøde. Det anbefales, at dagtilbudslederen stiller krav til de studerende for at sikre, at den vidensressource, som de er, udnyttes. De studerende kommer med den nyeste viden og friske øjne – og den viden skal deles og bruges i praksis. En dagtilbudsleder fortæller her, hvordan hun for eksempel altid har den studerendes punkt på personalemødet:

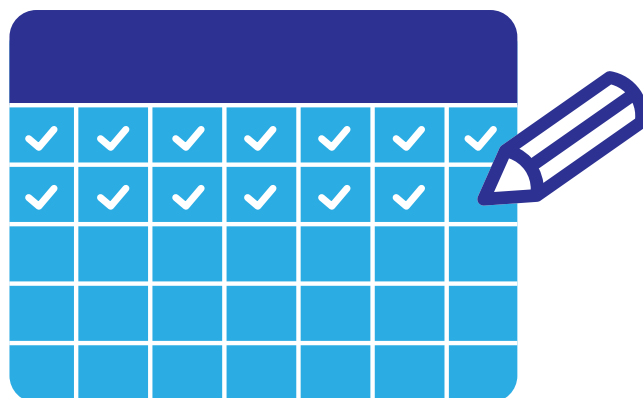
Hos os gør vi sådan, at de studerende skal sige noget på personalemødet. Det er altid et punkt på møderne – den studerendes punkt – hvor den studerende eksempelvis skal fortælle om sit forløb. De studerende er desuden med til tværfaglige møder i kommunen. Og så forventer jeg, at de kommer tilbage og laver vidensspredning i det omfang de kan. Der bliver de respekteret meget af personalet. Jeg har mange pædagoger ansat, som er gode til at lave pingpong med dem. Så vi bruger sindssygt meget tid på de studerende. Til gengæld suger jeg den nyeste teori ud af dem – den kender vi jo ikke i samme omfang. Jeg har en masse "voksne" pædagoger, som har "glemt" teoriene. Når de

studerende så laver et oplæg om noget, sørger jeg for, at vi tager det bedste af de teorier, de studerende vil præsentere os for – der giver mening. Dette skal pædagogerne læse inden mødet. Så de studerende føler sig respekteret, og pædagogerne er klædt på til at spørge ind til det.

– Dagtilbudsleder, Brøndby Kommune

3. Undersøg, hvilke strukturer der frigiver mest forberedelsestid og kollegial sparring

DEAs undersøgelse viser, at det i nogle dagtilbud er en udfordring at finde den nødvendige forberedelsestid til det pædagogiske personale. Hvis ikke det allerede gøres, så anbefales det, at dagtilbudslederen arbejder på at skabe strukturer i mødeplanen, som giver det pædagogiske personale mest mulig tid til at søge viden, reflektere over viden og planlægge pædagogiske aktiviteter. Det handler om, at dagtilbudslederen rammesætter og organiserer forberedelsestid, således at der skabes rum for autentisk læring for det pædagogiske personale. Dagtilbudsledere, som allerede gør dette, fortæller, at de afsætter en-to timer om ugen til hver pædagog eller medhjælper, alt efter hvilken opgave de er blevet tildelt.



Dvs. at forberedelsestid for eksempel støtter op om det ansvar, som en pædagog kan have fået tildelt, men forberedelsestid understøtter også en vidensinformeret pædagogisk praksis generelt. Forberedelsestid betyder også tid væk fra børnene, og derfor vil dagtilbudslederen naturligvis altid nøje overveje, hvor meget tid der går fra tiden sammen med børnene.

I Horsens og Herning Kommune arbejder man struktureret med på forhånd at planlægge hver eneste dag i forhold til, hvem der gør hvad, samt at have materiale stående parat til de enkelte aktiviteter. I den forbindelse kan det være, at der altid er en person på stuen, som står for alle de pludseligt opståede opgaver, hvilket derved frigiver tid til, at det resterende personale kan fordybe sig i en aktivitet med en børnegruppe. En assisterende dagtilbudsleder fra Horsens Kommune forklarer her:

En af konsulenterne fra Horsens Kommune har været ude og sprede Projekt Fordybelsesbånd ud til os. Det, vi gør i dagligdagen, er, at vi planlægger hver evig eneste dag, så alle ved, hvem der gør hvad og hvornår. Sådan helt systematisk med navn bagved, så man er, som vi siger, matrikelparat: dvs. at når man møder ind på arbejde, så ved man, hvad man skal.

– Assisterende leder, Horsens Kommune

DEAs undersøgelse viser, at den kollegiale sparring i praksis er vigtig, for at viden bliver en del af praksis. I Vallensbæk og Brøndby Kommune lægger nogle dagtilbudsledere vægt på at forsøge at skabe plads til sparring og vidensdeling i praksis, uden at det kræver tid væk fra børnene. En dagtilbudsleder fra Vallensbæk Kommune beskriver, hvordan hun forsøger at opbygge en kultur, hvor det pædagogiske personale er undrende over for hinanden i hverdagen og sparrer med hinanden, uden at det kræver et formelt rum eller tid væk fra børnene:

Nogle gange får jeg at vide af pædagogerne, at “det har vi ikke tid til”. Men så er det med at få

italesat, at det har vi, og så prøve at finde de huller. Det hjælper jeg dem med. De er pressede, og jeg vil også gerne sætte mere tid af til det, men der er også ting i strukturen, som kan ændres nogle gange, så man får tid. Det behøver ikke at være, at man skal sætte sig i et lokale og snakke om det, det kan også være på legepladsen. Vidensdeling behøver ikke være i formelle rum. Tit har man en idé om, at man skal sidde og diskutere i personalegruppen. Man kan også dele viden i dagligdagen. Det tror jeg nogle gange, at man lærer mere af – at man er undrende over for hinanden i det daglige arbejde.

– Dagtilbudsleder, Vallensbæk Kommune

4. Sikr, at pædagogerne holder sig opdaterede med hensyn til ny, relevant viden og bringer den i spil i deres arbejde med børnene

DEAs undersøgelse viser, at opgavefordelingen i forbindelse med at sikre en vidensinformeret pædagogisk praksis ikke alle steder er tydelig. Stort set alle pædagoger (98 pct.) mener, at de i høj eller nogen grad selv har ansvaret for at understøtte brug af viden i daginstitutionen (EVA 2016). Spørgsmålet er, om pædagogerne får tildelt den opgave, det ansvar og den faglige stolthed, som følger med opgaven. Det anbefales, at dagtilbudslederne stiller krav om, at pædagogerne holder sig opdaterede om relevant viden på dagtilbudsområdet. Noget viden vil kræve særlig forberedelsestid, men herudover er det også en del af opgaven om at holde sig opdateret på ny relevant viden at være generelt opmærksom på, hvad der rør sig på dagtilbudsområdet.

Jeg mener, at pædagogerne skal have overdraget ansvaret for at være vidensbaserede. De skal selv have ansvaret for at tilegne sig den viden, de har brug for. Men ledelsen skal samtidig have ansvaret for at skabe tid, rum og ressourcer til, at pædagogerne kan tilegne sig denne viden.

– Laila Kjærbaek, lektor, Syddansk Universitet

Som dagtilbudsleder er det afgørende at skabe en lærende kultur i organisationen, som motiverer det pædagogiske personale til generelt at være videnssøgende. Når ansvaret er givet, og den faglige stolthed er etableret, kan dette i sig selv fremme en vidensinformet pædagogisk praksis.

Det handler meget om at arbejde med udviklingen i institutionen og at få den faglige stolthed. Den faglige stolthed driver meget af værket, det er også en "driver".

– Dagtilbudsleder, Horsens Kommune

5. Understøt, at viden fra efteruddannelse bliver anvendt i praksis

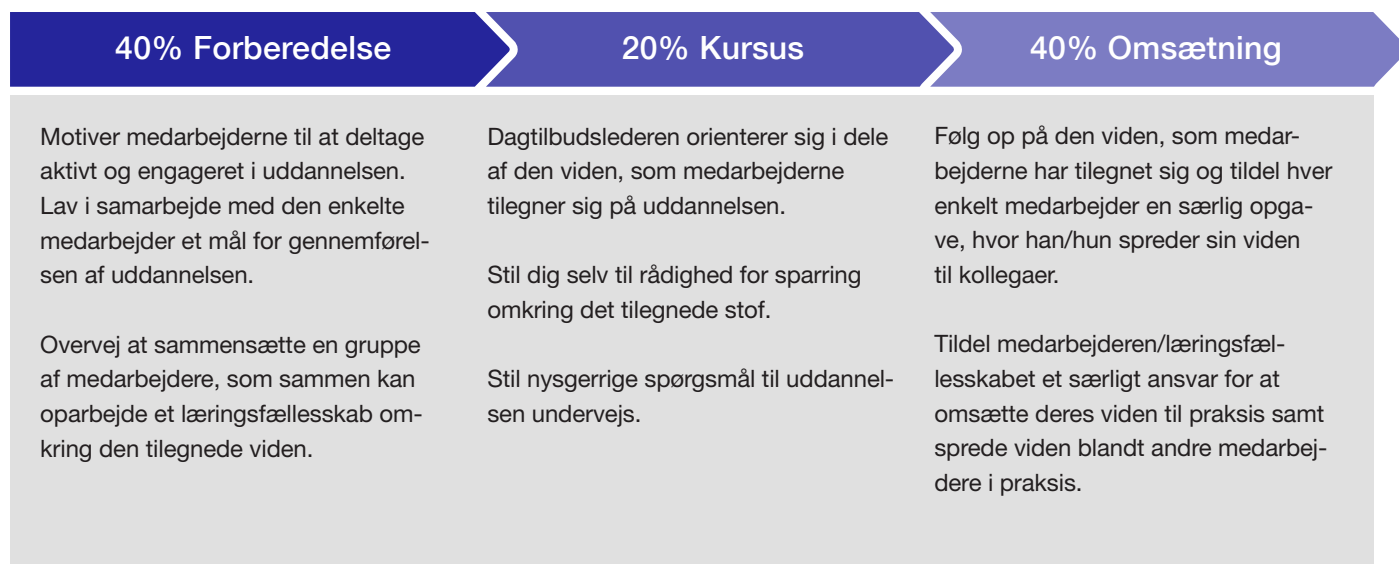
En af de største udfordringer ved at efteruddanne er, hvordan man sikrer overførsel af viden fra uddannelsen til praksis – dvs. hvordan man skaber rammerne for, at den viden, som deltagerne har tilegnet sig, faktisk bliver

en del af det arbejde, de udfører, når først uddannelsen er afsluttet. DEAs undersøgelse viser, at viden fra efteruddannelse ikke altid bliver en del af praksis. Hvis ikke det allerede gøres, så anbefales det, at dagtilbudslederen arbejder med at sikre overførslen af viden fra uddannelse til praksis med udgangspunkt i nedenstående model².

I Brøndby Kommune arbejdes der med 40/20/40-modellen. En dagtilbudsleder fra Brøndby fortæller her, hvordan hun bruger modellen.

I kommunen bruger vi rigtig meget 40/20/40-modellen, og jeg bruger rigtig meget de første 40, hvor jeg synes, jeg skal være meget på. I de 20, hvor de læser, der synes jeg selv, de har et stort ansvar, hvor de kan spare med mig, og i de sidste 40 – her ved jeg, at jeg skal passe på – der trækker jeg mig for at give dem ansvar. Her skal de levere alt det, som jeg har lagt i dem. På den måde bruger jeg disse fyrtårne som spydspidser.

– Dagtilbudsleder, Brøndby Kommune



2. Modellen er udviklet med inspiration fra Robert Brinkerhoffs model for implementering af ny viden i praksis.

En anden måde at skabe omsætning af viden til praksis er ved sidemandsoplæring – dvs. ved at en person følger en anden persons arbejde for på den måde at til egne sig den anvendte viden og praksis. En dagtilbudsleder fra Horsens fortæller, hvordan hun arbejder med sidemandsoplæring, hvor hun forventer, at de personer, som sendes på uddannelse, er med til at sprede viden i organisationen efter uddannelsen.

6. Faciliter faglige personalemøder, og stil krav om faciliterede teammøder med fagligt indhold

På trods af at ansigt-til-ansigt-viden er pædagogerens foretrukne formidlingsform, og at kollegaerne og dagtilbudsledelsen er de to vigtigste kilder til faglig viden, så får mange pædagoger mere ud af kurser og pædagogiske dage end personalemøder. Der er derfor behov for at sætte fokus på, hvordan dagtilbudslederen kan planlægge personalemøder, der i højere grad skaber faglig viden blandt det pædagogiske personale.

Hvis ikke det allerede gøres, så anbefales det, at dagtilbudslederne planlægger og gennemfører personalemøder, med henblik på at der skal være et højt fagligt indhold og output på møderne. Personalemøder har et stort potentiale til at bidrage til den vidensinformerede pædagogiske praksis, i lyset af at pædagogerens foretrukne vidensform er ansigt-til-ansigt-viden, samt at pædagoger vurderer kollegaerne og dagtilbudslederen som de to vigtigste kilder til faglig viden. I Brøndby Kommune har alle dagtilbudsledere været på kursus i at facilitere faglige personalemøder. En dagtilbudsleder fortæller her, hvad hun har fået ud af det:

Jeg har selv ændret mødestrukturen i min institution. Møderne varer ikke længere end to timer. Nogle af aftenmøderne har vi aftalt, er samlet og afholdes på én lørdag for pædagogerne. Så er det effektiv mødetid. Jeg er i forbindelse med VIDA

og faciliteringen af møder blevet noget nær 100 gange bedre til at sætte tidsrammer og bruger forskellige metoder. Bare det, at folk måske kunne gå otte min. før fra møderne, gjorde, at folk blev motiveret på en hel anden måde. Jeg var alt for lange før med tid til gruppedialoger og lignende. Nu er møderne skærpede, jeg er 100 pct. på med hensyn til, hvad jeg vil have ud af det.

– Dagtilbudsleder, Brøndby Kommune

Når dagtilbudslederen planlægger og gennemfører personalemøder, anbefales det at være opmærksom på følgende:

- Udvælg, hvilken viden du vil sætte fokus på. Dét, der sættes på dagsordenen, skal skabe høj kvalitet og høj faglighed og i sidste ende skabe udvikling og læring for børnene. Det kræver, at lederen forud for mødet har sorteret og prioriteret, så det, der kommer på dagsordenen, er noget, der har en betydning og ikke har karakter af orientering, status på opgaver eller opgavefordeling.
- Overvej at få pædagoger eller pædagogstuderende til at holde oplæg om udvalgte emner, som de ved noget særligt om, for eksempel i forbindelse med et uddannelsesforløb.
- Hav et klart og synligt formål med mødet. Formålet med mødet skal være klart for alle, og mødet skal således tilrettelægges med formålet for øje.
- Faciliter personalemøderne. Det handler om at udnytte tiden og rummet på et personalemøde til at hæve indholdet over det praktiske niveau og have fokus på udvikling, læring og vidensdeling. Det kræver en facilitator, der sørger for at holde den røde tråd, så samtalen ikke løber af sporet.
- Gør mødets indhold spiseligt for personalet. Mødets faglige indhold skal gøres appetitligt i den forstand, at institutionslederne skal tage hensyn til,

at medarbejderne først og fremmest koncentrerer sig om kerneopgaven og derfor ikke har mulighed for at forholde sig til alt det, som institutionslederen skal forholde sig til.

Jeg synes, personalemødet kan se ud på mange måder. Jeg synes, det er et godt tegn, de steder, hvor jeg kommer, hvor man tager forskningsartikler op. Der er nogle dagtilbud, hvor jeg kommer, hvor man siger "til næste personalemøde, så har I læst den artikel, og så diskuterer vi den" – eller hvor man aktivt anvender det, når nogen har været på et uddannelsesforløb – at man sikrer, at dem, der kommer tilbage, har en forpligtelse i forhold til at videreformidle det, som de har lært.

– **Charlotte Ringsmose**, professor mso, DPU,
Aarhus Universitet

I forlængelse af ovenstående citat kan dagtilbudslederen overveje at give det pædagogiske personale en forskningsartikel inden mødet, som kan drøftes og bearbejdes på selve mødet.

Hvis ikke det allerede gøres, så anbefales det, at dagtilbudslederen stiller krav til det pædagogiske personale om, at de ligeledes afholder faciliterede og faglige stue-/teammøder. En assisterende dagtilbudsleder fra Horsens fortæller her, hvordan hun gør:

Med afsæt i personalets oplevelse af ikke at nå dagsordenspunkterne på teammøder (to timer hver tredje uge) valgte vi at skabe en faciliteret ramme omkring teammøderne – med særligt fokus på organisering, planlægning og refleksion. Alle teams har en facilitator, en referent og en tidholder. Dagsordenen er tydelig – for eksempel med navn på, hvem der har det enkelte punkt, og om det er til fælles drøftelse eller bare en orientering. Dagsordenen er efter implementeringen blevet overskuelig og gennemskuelig, og alle teams når deres dagsordenspunkter.

– **Assisterende leder**, Horsens Kommune

For at ovenstående anbefaling kan træde i kraft, er det essentielt, at dagtilbudslederne uddannes i at facilitere faglige personalemøder, hvor samtalen følger en rød tråd med et fagligt tema.

7. Vær på forkant med, hvad der sker på området – sorter, oversæt og skab mening i vidensstrømmen

Mange oplever, at vidensstrømmen på dagtilbudsområdet er overvældende, samtidig med at der kommer mange tiltag fra forvaltningen, som skal implementeres. Hvis det ikke allerede gøres, anbefales det, at dagtilbudslederen først og fremmest sorterer, oversætter og skaber mening i vidensstrømmen for på den måde at skærme det pædagogiske personale og kompleksitetsreducere den opgave, som de står over for. Institutionslederne har et ansvar for at sortere i vidensstrømme for pædagogerne, så der tegner sig en tydelig retning. Derudover skal institutionslederne oversætte viden og begreber, så det ikke fremstår nyt og ukendt, men derimod som noget, som bygger oven på det, de i forvejen står på.

At sikre en vidensinformeret pædagogisk praksis handler også om at sætte retning. Finde den motorvej og fortælle, hvor afkørslerne ikke er. Det tænker jeg, er vigtigt. Og have øje for spøgelsesbilister. Spøgelsesbilisterne er også nemmere at få øje på, hvis man har motorvejen. (...) En af vores vigtigste opgaver – også i forhold til at oparbejde den nysgerrige kultur og få folk til at blomstre og få energi – handler rigtig meget om at reducere kompleksiteten, så medarbejderne ikke ser det som ti forskellige opgaver og manglende tid, men at man i stedet får koblet opgaverne til et samlet billede. Man må være god til at kompleksitetsreducere.

– **Dagtilbudsleder**, Horsens Kommune

Det er en fordel, hvis man som dagtilbudsleder forsøger at spotte, hvad der trender på dagtilbudsområdet, og

tilrettelægge sine fokusområder efter det, som man tror, vil blive dagsordenssættende på dagtilbudsområdet. På den måde kan man spare sig selv for arbejde, hvis man allerede har igangsat arbejdet med de temaer, som forvaltningen efterfølgende vil bede om, at der bliver arbejdet med.

Det kan være svært at sortere. Jeg prøver at fange og komme på forkant med tidens tendenser. Det er rigtig vigtigt, for man kan planlægge sig ud af nogle ting, så man ikke bliver taget med bukserne nede. Jeg prøver rigtig meget at komme lidt på forkant, så mit personale er introduceret til, hvad der er i tiden, så vi ikke kommer på hælene. Rigtig ofte kan vi sige, at den har vi allerede vinklet. Det handler rigtig meget om at lytte og undersøge, hvad det handler om, eksempelvis på diverse medier. Der er mange steder, og nogle gange skal man huske at lukke ned.

– Dagtilbudsleder, Brøndby Kommune

Anbefalinger til konsulenter i forvaltningerne

1. Vær en synlig konsulent, og overvej at tilbyde din sparring i praksis

For at fremme en vidensinformeret pædagogisk praksis er der behov for omsættere, som i samarbejde med det pædagogiske personale arbejder på at omsætte viden til praksis. Altså, hvordan ser den her viden ud i praksis?

Som tidligere beskrevet er der stor forskel på kommunernes organisering, og i nogle tilfælde vil det være oplagt, at konsulenten varetager opgaven med at omsætte viden til praksis i samarbejde med det pædagogiske personale, og i andre tilfælde vil det være oplagt, at andre varetager denne opgave.

DEAs undersøgelse viser, at det ikke er tilstrækkeligt, at konsulenten udelukkende formidler viden til det pædagogiske personale ved for eksempel at holde oplæg på personalemøder. Der er behov for, at en ansvarlig sikrer, at viden bliver omsat til praksis sammen med det pædagogiske personale.

Dette kan for eksempel ske, ved at konsulenten observerer den pædagogiske praksis (og for eksempel også filmer dele af den pædagogiske praksis) og derefter giver sparring ud fra observationerne. En konsulent fra Horsens fortæller her, hvilken forskel det har gjort, at hun har været meget ude i praksis sammen med det pædagogiske personale for at arbejde med feedback:

Det, at jeg har været så meget ude i og tæt på praksis fra starten, har gjort en stor forskel, fordi det har givet mig nyttig viden samt et stærkt mandat til at påvirke og skabe forandring. Det pædagogiske personale har ganske enkelt fået tillid til min metode og agenda, blandt andet fordi vi har en konkret – og fælles – viden om deres opgaveløsning. Derudover har det stor betydning, at jeg altid arbejder ud fra et ressourceperspektiv og dermed først og fremmest anerkender det, de lykkes med. Samtidig er jeg skarp på, at feedback ikke er feedback, hvis ikke jeg samtidig giver forbedringsforslag, så jeg kommer specifikt med konkrete inspirations- og forbedringsforslag til samtlige teams. Jeg har kun mandat til det på grund af min tidligere tilstedeværelse, og fordi de har tillid til min agenda. Effekten har været, at de har en klar opfattelse af, at jeg kender deres praksis, hvilket jeg også oplever, jeg gør. Det giver mig mulighed for at øve indflydelse, forstyrre deres tænkning og skabe øget refleksion. Det er afgørende for, at de kan åbne ørene for det, jeg siger, at jeg kender deres praksis og kan være med til at skabe refleksion over konkrete, praksisnære problemstillinger i netop deres team.

– **Udviklingskonsulent**, Horsens Kommune

Denne anbefaling kræver:

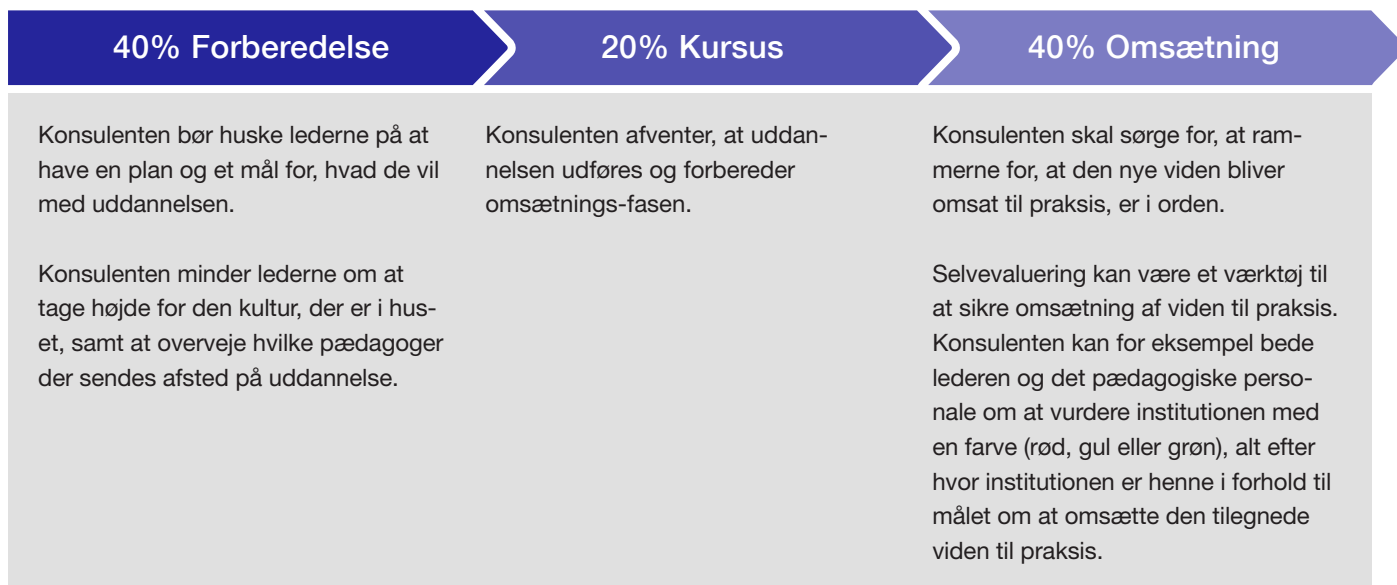
- At man fra politisk og ledelsesmæssigt hold prioriterer, at for eksempel konsulenterne har tid til at

interagere med det pædagogiske personale i praksis, og giver dem sparring og direkte feedback med udgangspunkt i den pædagogiske praksis

- En sammensætning af for eksempel konsulenter, så konsulenterne tilsammen har en bred faglighed og derved kan give sparring på de relevante problemstillinger eller pædagogiske temaer
- Opbakning fra den enkelte dagtilbudsleder
- At den feedback, der gives, giver mening og er relevant for det pædagogiske personale i forhold til de problemstillinger, de står over for.

2. Understøt dagtilbudslederne i at skabe rammerne for, at viden omsættes til praksis i forbindelse med efteruddannelse

En af de store udfordringer i det at skabe en vidensinformeret pædagogisk praksis handler om at omsætte viden til praksis. Flere dagtilbudsledere fortæller, at de ikke altid kan se, at praksis forandrer sig, i forlængelse af at pædagogisk personale har været på efteruddannelse. Derfor er der behov for fokus på og understøttelse af, hvordan man i dagtilbuddet omsætter tilegnet viden til praksis i forbindelse med efteruddannelse. Nogle dagtilbudsledere arbejder med forskellige former for modeller for, hvordan viden overføres fra uddannelse til arbejde, men der er behov for, at konsulenterne følger op på og efterspørger, at man i institutionerne arbejder struktureret med overførsel af viden i forbindelse med efteruddannelse. Derfor anbefales det, at konsulenter understøtter arbejdet med at skabe overførsel af viden fra uddannelse til praksis med udgangspunkt i nedenstående model³:

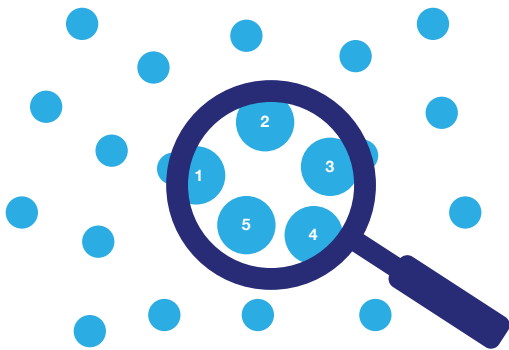


3. Modellen er udviklet med inspiration fra Robert Brinkerhoffs model for implementering af ny viden i praksis.

Anbefalinger til områdechefer i forvaltningerne

1. Vær tovholder med hensyn til at udvælge og skabe de dybe spor inden for få udvalgte pædagogiske retninger i kommunen

DEAs undersøgelse viser, at det er en udfordring for både områdechefer, konsulenter og dagtilbudsledere at navigere i det, de oplever som voldsomme vidensstrømme på dagtilbudsområdet. Der er derfor et behov for at sortere og kompleksitetsreducere vidensstrømmene, inden de formidles videre. Hvis ikke det allerede gøres, så anbefales det, at områdecheferne, i samarbejde med forskellige kommunale niveauer og herunder dagtilbudspraksis, udvælger retninger og temaer for den pædagogiske praksis med øje for ny viden og den bredere politiske kontekst. Det anbefales at udvælge maks. fem retninger at beskæftige sig med i kommunen. Disse fem retninger kan også være retningsanvisende for, hvad der efteruddannes i.



I forhold til vores kompetencestrategi, så er fokus på sprog, inklusion og aktionslæring. Vi udvælger ikke 20 forskellige temaer. Jeg har en tese om, at vi ligger de dybe spor.

– Charlotte Faldt Andersen, fagchef, Brøndby Kommune

Hvis jeg skulle give en anbefaling videre, så ville det være at beslutte, hvilken viden man vil anvende. Der, hvor man tager usorteret viden ind, der drukner man. Og så er det vigtigt, at man hele tiden kobler viden til de overordnede politiske mål.

– Pia Elgetti, dagtilbudschef, Herning Kommune

2. Samarbejd med dagtilbudslederne samt konsulenterne om det strategiske arbejde

DEAs undersøgelse viser, at det er afgørende, at ny viden giver mening for det pædagogiske personale, før viden bliver anvendt i praksis. Hvis ikke det pædagogiske personale oplever ny viden som relevant, så kommer den viden ikke i anvendelse.

Det anbefales, at områdecheferne inddrager dagtilbudslederne samt konsulenterne i udviklingen af det strategiske arbejde, da det i høj grad er dem, der skal oversætte og omsætte kommunens strategi på området. Hvis de strategiske retningslinjer skal blive en del af praksis i dagtilbuddene, er det afgørende, at

strategien også giver mening i praksis. Det er vigtigt at skabe rum for, at de pædagogiske temaer kan komme både fra det politiske niveau og fra praksis, samt at have blik for, at viden spredes fra alle niveauer:

Min bedste anbefaling i forhold til at sikre vidensspredning er at blive ved med at udfordre og spille sammen med ledergruppen: top-down, bottom-up, medium-middle. De giver så meget viden den anden vej.

– **Anne Bust**, dagtilbudschef, Horsens Kommune

Når man skal udvælge de strategiske retningslinjer, er det vigtigt at orientere sig mod forskellige niveauer. For det første skal man have øje for en lokalpolitisk, en nationalpolitisk og en transnationalpolitisk kontekst, idet lovgivningen fungerer som retningsgivende for samtlige dagtilbud.

Desuden er det vigtigt at samarbejde med de forskellige kommunale aktører om udvælgelsen af, hvilke retninger der skal arbejdes med. Dette kan ske gennem processer for *samskabelse* og *samtækning*. I processen er det dog vigtigt stadig at have blik for, at der på et tidspunkt skal tages en beslutning. *Læringsamtalen* kan eksempelvis være et værktøj til at understøtte samskabelse og samtækning.

I Vallensbæk Kommune holder man læringsamtaler mellem forvaltningen (centerchef og faglig leder) og distriktsledelsen (skoleledelse og dagtilbudsledelse). Læringsamtalens fokus er en fælles undersøgende tilgang til feltets udvikling. Det betyder, at begge parter har muligheden for i fællesskab at blive klogere. Samtalernes omdrejningspunkt kan være data som tilsynsrapporter, tilfredshedsrapporter og kvalitetsrapporter, men kan lige så ofte tage udgangspunkt i, hvilke dele af praksis de deltagende parter er optagede af som ledelse, og hvordan man sammen kan være undersøgende med hensyn til udviklingspotentialer i praksis gennem ledelse.

Det er en vurdering af, hvor meget og hvad vores organisation kan tåle. Det nytter ikke at rulle noget

stort ud, hvis praksis ikke er klar til det. Vi skal mærke efter, hvor langt de er i dagtilbuddene, og hvad der giver mening for dem, men også forstyrre dem eller skubbe til dem, så der er den faglige udvikling, der efterspørges.

– **Niels Brockenhuus**, faglig leder, Vallensbæk Kommune

En anden måde at sikre sammenhæng mellem de forskellige lag i kommunen på er gennem faglige udvalg, som man har valgt at nedsætte i Herning Kommune. Faglige udvalg på tværs af kommunen skaber rum for vidensdeling, som rækker ud over det enkelte dagtilbud.

I Herning Kommune har man eksempelvis organiseret hele dagtilbudsområdet med en række udvalg samt en række netværk, som tilsammen sikrer, at der sker vidensdeling på tværs af de enkelte dagtilbud, og at der sker vidensdeling på tværs af politikere, forvaltning og dagtilbud med det formål, at de politiske beslutninger i højere grad har rod i udfordringer og gode erfaringer fra praksis. Se eventuelt casebeskrivelsen for Herning Kommune i baggrundsrapporten for en uddybning af organiseringen af udvalg.

En dagtilbudsleder i Herning Kommune fortæller, hvordan organiseringen af udvalg betyder, at der er god mulighed for indflydelse, hvilket skaber en højere grad af motivation og ejerskab over for opgaven:

Jeg synes, at jeg er begunstiget af at være i en kommune, hvor øjne og ører er åbne for de ting. Herning Kommune synes jeg, repræsenterer en lidt moderne, kan man kalde det, tilgang til at arbejde på tværs af de centrale og decentrale niveauer. Man har valgt en organisering, der er baseret på forskellige udvalg, som binder det centrale og det decentrale niveau sammen. Jeg har personligt flere gange oplevet, at noget af det, som er født i mit hoved, ender med at være en politisk beslutning, som får betydning for vores område. På den måde synes jeg, at hvis vi kigger på styringskæden i et vertikalt perspektiv, så er der mulighed for at vende pilen

både op og ned. (...) Det skaber en motivation til at fortsætte, og det skaber en mening, når man kan se, at der kommer et reelt output ud af det, man har budt ind med. Så giver det også mening, at man åbner sit vindue ud mod verden. Det skaber jo et helt andet ejerskab i forhold til vores fælles opgave.

– **Dagtilbudsleder**, Herning Kommune

3. Stil krav til fagligheden i praksis, og giv dagtilbudslederne hovedansvaret

DEAs undersøgelse viser, at opgavefordelingen i forbindelse med at sikre en vidensinformeret pædagogisk praksis ikke alle steder er tydelig og sammenhængende. Det anbefales, at områdecheferne uddelegerer størstedelen af ansvaret for at omsætte viden til praksis til de decentrale ledere samt stiller krav til og følger op på, om dagtilbudslederne i tilstrækkelig grad opfylder dette.

Når størstedelen af ansvaret for en vidensinformeret pædagogisk praksis uddelegeres til en decentral leder, kommer arbejdet samtidig tættere på det pædagogiske personales hverdag. Den decentrale leder har bedre mulighed for at have indblik i den kultur og historie og de udfordringer, som præger dagtilbuddet, og som har betydning for, hvordan der bedst arbejdes med at sikre en vidensinformeret pædagogisk praksis i det enkelte dagtilbud. Det anbefales, at dagtilbudslederen fungerer som kvalitetsdetektiv ved at spørge til den konkrete anvendelse af viden i praksis, og forvaltningen skal i forlængelse heraf følge op på og på samme måde spørge til den konkrete anvendelse af viden i praksis.

Hvis man spørger nogle forvaltninger "jamen, hvordan arbejder I med det?", så siger de "jamen, vi tilbyder nogle kurser." Men er det så nok? Altså, at tilbyde et kursus, som medarbejderne kan melde sig til, det vil jeg kalde den laveste fællesnævner. Jeg synes godt, man kan udvide det til at være

meget mere aktivt i forhold til at forvente faglighed af lederne – og ikke bare forvente faglighed af lederne, ved at man en gang imellem taler med dem om, hvordan de lige synes, det går, men forvente faglighed ved at dokumentere og vise faglighed. Det synes jeg, at forvaltningerne burde gøre meget mere – stille krav til fagligheden.

– **Charlotte Ringsmose**, professor mso, DPU,

Aarhus Universitet

4. Faciliter faglige ledermøder med fokus på omsætning af viden

DEAs undersøgelse viser, at det er en udfordring at omsætte viden til praksis. Faglige ledermøder og faglige personalemøder er væsentlige for at oversætte og omsætte viden på forskellige niveauer i kommunen. Hvis ikke det allerede gøres, anbefales det, at områdecheferne faciliterer ledermøder med fokus på omsætning af viden, og at de sikrer uddannelse af dagtilbudslederne, så de kan facilitere faglige personalemøder i dagtilbuddene.

Når indholdet på ledermøder og personalemøder i høj grad er præget af fagligt indhold, kan det kræve et andet rum til formidling af de typiske orienteringspunkter på dagsordenen. Flere af områdecheferne og dagtilbudslederne nævner, at de informerer om budget, drift og lignende via e-mails, nyhedsbreve og intranet, så det ikke tager plads på møderne.

En måde, hvorpå områdecheferne kan skabe yderligere faglig refleksion, er at supplere ledermøderne med temadage. Her er dagtilbudslederne med til at bestemme indholdet, og der arbejdes med at gå i dybden med temaerne frem for at træffe beslutninger.

Dagtilbudschefen i Horsens Kommune fortæller her, hvordan hun gennem en workshopform organiserer ledermøderne med fokus på omsætning af viden til praksis:

Jeg er optaget af at bruge ledermøderne til at drøfte med lederne, når vi skal håndtere en sag eller problemstilling. Vi bruger møderne til at få omsat og få styr på det inde i vores hoveder. Flere af mine kollegaer mener, at man bare skal sige, at det skal de. Men det, at jeg gider gøre det og bruge den tid med dem, det gør, at det bare bliver omsat i langt højere grad, end hvis jeg bare havde sagt, at det havde politikerne besluttet, at de skulle gøre. (...) Lederne sidder altid i grupper på vores ledermøder. Hvis man kommer ind i et lokale, hvor bordene står som en hestesko, så sætter folk sig dér. Det vil jeg ikke have på et ledermøde. Jeg vil have, at de sidder i grupper. Jeg har 20 ledere, der refererer til mig, og de ender tit med at sidde i fire grupper. Jeg bestemmer, hvem der sidder med hinanden, så jeg sikrer mig, at de hver eneste gang sidder med nye. Man kan grine af den facilitering, men det er enormt vigtigt. Et andet element er, at jeg vil have, at det, inden for de første ti min., er dem, der siger noget. Det skal ikke være tre timers envejskommunikation. Jeg skal have dem med, så de skal hele tiden i spil.

– Anne Bust, dagtilbudschef, Horsens Kommune

5. Sørg for at uddelegere opgaven med at omsætte viden til praksis

DEAs undersøgelse viser, at det er en udfordring at omsætte viden til praksis, samtidig med at rollefordelingen ikke alle steder er tydelig. Der er behov for både oversættere og omsættere af viden, og det er en udfordring, at der hovedsageligt fokuseres på oversættelsesrollen, hvor en konsulent for eksempel holder oplæg på et personalemøde. Dette kommer til at ske på bekostning af fokus på omsætning af viden, hvor viden bringes i spil i praksis. Det anbefales, at områdecheferne stiller krav om, at en person får ansvaret for at understøtte, at viden bliver omsat til praksis sammen med det pædagogiske personale. Kommuner er organiseret meget forskelligt, og i nogle tilfælde vil det give mening, hvis

det er en konsulent, som påtager sig opgaven, i andre tilfælde vil dagtilbudslederne være oplagte.

Det er dog vigtigt at have blik for, at den person, som udpeges til at varetage opgaven med at understøtte omsætning af viden til praksis sammen med det pædagogiske personale, har tilstrækkeligt mandat til at træde ind i praksis – eller kan opbygge dette mandat. Det kræver nemlig en opbygning af tillid at få lov og legitimitet til at give sparring direkte i praksis.

6. Nedsæt faglige netværk på tværs af institutioner

DEAs undersøgelse viser, at det er en udfordring at omsætte viden til praksis samt at overføre viden fra en uddannelsessituation til viden i praksis. Det anbefales at nedsætte faglige netværk på tværs af institutioner med fokus på at arbejde med at omsætte viden til praksis samt følge op på og holde et særligt uddannelsesforløb eller tema i kommunen i gang.

For at netværket vil skabe den fornødne værdi vedrørende den tid, pædagogerne går fra børnene, bør der være opmærksomhed på nedenstående punkter:

- Netværket bør fokusere på omsætning af viden. For eksempel kan den netværkansvarlige udsende en forskningsbaseret artikel, som skal være læst inden netværksmødet, og man kan på netværksmødet derefter drøfte, hvordan man kan omsætte forskningsresultaterne til praksis.
- Tag på besøg i hinandens praksis, og observer, hvordan tingene konkret foregår.
- Sørg for høj faglighed på netværksmøderne.
- Indholdet i netværket skal være opgavebestemt med fokus på, hvad der er behov for i praksis. For eksempel sprog, læreplanstemaer eller social inklusion.

- Sørg for, at en ansvarlig faciliterer netværket, dvs. agerer ordstyrer på møderne, udsender materiale og følger op på pointerne fra hvert møde.
- Det kræver, at dagtilbudslederne tager ansvar og sætter rammen for, hvorfor det er vigtigt at deltage i netværket, samt følger op på, hvad der kommer ud af netværksmøderne.

En konsulent fra Vallensbæk fortæller her, hvordan hun godt kunne tænke sig at facilitere, at pædagoger observerer hinanden på tværs af institutioner:

Det handler også meget om, at man kan blive inspireret af at besøge nogle andre: hente inspiration. Måske også i nabokommunen. Som vært giver det også en refleksion. På den måde kan det skabe vidensdeling mellem kollegaer. Det er interessant at se, hvad sker der, når man får lov til at observere uden selv at gøre noget.

– Musik- og kulturfagskonsulent, Vallensbæk Kommune

Anbefalinger til forskningsmiljøerne

1. Skab incitamenters til at bringe forskning i anvendelse, og kommuniker i øjenhøjde med dagtilbudspraksis

DEAs undersøgelse viser, at forskningsmiljøerne oplever et modsætningsforhold mellem de krav, der stilles til videnskabelighed, og de krav, som stilles til formidling mod praksis. Og i den forbindelse mangler der stærkere incitamenters til, at forskere formidler deres forskningsresultater mod dagtilbudsområdet.

Et norsk studie viser, at flere forskningsinstitutioner har svært ved at udmønte kravet om BFI⁴, så der udelukkende måles på aggregeret niveau – og det kan flere steder have utilsigtede negative konsekvenser for den enkelte forsker. Studiet foreslår, at de enkelte forskningsinstitutioner deler ud af deres erfaringer med henblik på at ændre pointsystemet, så de utilsigtede negative konsekvenser undgås (Aagaard et al. 2015).

Derfor anbefales det, at lederne i forskningsmiljøerne undersøger mulighederne for ikke at måle BFI på individniveau, og derudover, at lederne i forskningsmiljøerne opstiller klare mål for at bringe viden i anvendelse i praksis samt skaber stærkere incitamenters til, at den enkelte forsker formidler sine resultater til praksisfeltet

4. BFI står for Den Bibliometriske Forskningsindikator og har som primært formål at fordele en del af basismidlerne.

på dagtilbudsområdet og måske endda kommer ud i dagtilbuddet og omsætter sin viden i samarbejde med det pædagogiske personale.

Der ses en tendens til, at pædagoger foretrækker at læse forskning formidlet af journalister frem for forskning formidlet af forskere. Derfor anbefales det, at forskningsmiljøerne i højere grad påtager sig opgaven med at kommunikere i øjenhøjde med det pædagogiske personale. Det kan ske gennem flere tiltag:

- Ansæt en kommunikationsmedarbejder, som har til ansvar at formidle forskningens resultater rettet mod praksis.

Det har været en kæmpe hjælp, at vi har ansat en kommunikationsmedarbejder, for vi har sjældent tid til at formidle, før projekter er afsluttet (...) Det er også helt bevidst, for vi syntes, at vi manglede at skabe synlighed. Vi har simpelthen været nødt til det – og der har vi brugt nogle midler, som ellers skulle være brugt til forskning. Og det har vi gjort, fordi forskningen skulle ud. Det er en af de måder, hvorpå vi også prøver at adressere det politiske niveau og at sætte nogle andre dagsordner – også for praktikere og uddannelser.

– **Annegrethe Ahrenkiel**, lektor, Roskilde Universitet

- Kommuniker via SoMe (og vær opmærksom på at kommunikere på medier med open access).

- Kommuniker i øjenhøjde med det pædagogiske personale. Det handler om hverken at tale op eller ned til dem. [Se eksempelvis denne formidlingsguide til forskere udviklet af Videnskab.dk.](#)

Det er en barriere hos os, hvis vi præsenterer forskningsresultaterne for banalt – for så bliver pædagogerne irriterede. Så skriver de i kommentarerne på Facebook, hvor artiklerne serveres: “Hvorfor skal I betale forskere for at fortælle os det? Det ved vi da godt”. Det er lidt en kliché, men vi skal være i øjenhøjde med vores læsere. Det er en svær balance hverken at tale ned til folk eller at være for avanceret i sit sprog eller måske endda direkte nedladende i forhold til noget, de, pædagogerne, måske godt vidste i forvejen. Man må endelig ikke gå for langt ned i niveau og ende med et lixtal på Ekstra Bladets niveau. Det er altid vigtigt at holde godt øje med, hvor ens målgruppe er, og hvad der skaber værdi for dem. Lad være med at snobbe hverken op eller ned.
 – **Lene Søborg**, ansvarshavende redaktør, Børn&Unge

2. Opstil synlige mål for, at forskning bliver omsat til praksis

DEAs undersøgelse viser, at forskningsrapporter og -artikler har svært ved at nå ud til praksis og blive anvendt i praksis. Derfor anbefales det, at forskningsmiljøerne i højere grad påtager sig ansvaret for at omsætte forskning til gavn for praksis. Det kan ske på flere måder:

- Der gennemføres mere aktionsforskning, hvor forskeren arbejder aktivt sammen med praksis i udførelsen af selve forskningsprojektet.
- Det pædagogiske personale inddrages oftere i forskningsprojekter, hvor forskeren samtidig påtager sig ansvaret for at give viden tilbage til praksis.
- Forskere formidler oftere deres viden mundtligt til det pædagogiske personale – og ikke blot til de

dagtilbud, som har medvirket i forskningsprojektet, men også til andre dagtilbud.

- Forskere tilbyder oftere deres sparring direkte i praksis.
- Forskere omsætter deres forskning til fem gode råd til en konkret opgaveudførelse, eller den enkelte forsker udvikler konkrete redskaber på baggrund af forskningsresultaterne.

Forvaltningen skal hele tiden gøre sig umage i forhold til at indtænke, at den viden, der trækkes ind i dagtilbuddene, skal være til at arbejde med i praksis. Måske er det egentlig forskerne, der skal have mere tid til den direkte konfrontation i institutionerne, for eksempel ved at etablere nogle længere vejledningsrunder og -seancer – simpelthen hyre en forsker for en længere periode.

– **Pædagogisk udviklingskonsulent**, Brøndby Kommune

Vi mangler at udvikle redskaber, kommunerne kan anvende. Nu har vi udviklet KIDS, men vi mangler flere redskaber, der baserer sig på forskning. Vi mangler det samlede billede og noget at give kommunerne, som de kan arbejde ud fra.

– **Charlotte Ringsmose**, professor mso, DPU, Aarhus Universitet

Anbefaling til politikere og embedsmænd

1. Styrk pædagoguddannelsen

At der bliver publiceret forskningsrapporter og forskningsartikler, afspejler sig ikke automatisk i en vidensinformeret pædagogisk praksis. At viden bliver formidlet til det pædagogiske personale – enten skriftligt eller mundtligt – afspejler sig heller ikke nødvendigvis automatisk i en vidensinformeret pædagogisk praksis. Derfor anbefales det, at de pædagogstuderende i højere grad lærer at omsætte viden til praksis, selv at være videnssøgende samt i højere grad at være i stand til at læse forskningsartikler og forskningsrapporter. Derfor anbefales det, at pædagoguddannelsen styrkes på følgende områder:

- Nyuddannede pædagoger skal i højere grad kunne opsøge forskning samt læse og forstå forskning.
- Nyuddannede pædagoger skal forholde sig kritisk til den viden, de tilegner sig.
- Nyuddannede pædagoger skal i højere grad være i stand til selv at genfortælle tilegnet viden og derved sprede viden til andre.
- Nyuddannede pædagoger skal i højere grad bidrage til at omsætte viden til praksis ved for eksempel at læse en forskningsbaseret artikel og derefter omsætte den viden til en konkret pædagogisk situation eller aktivitet.

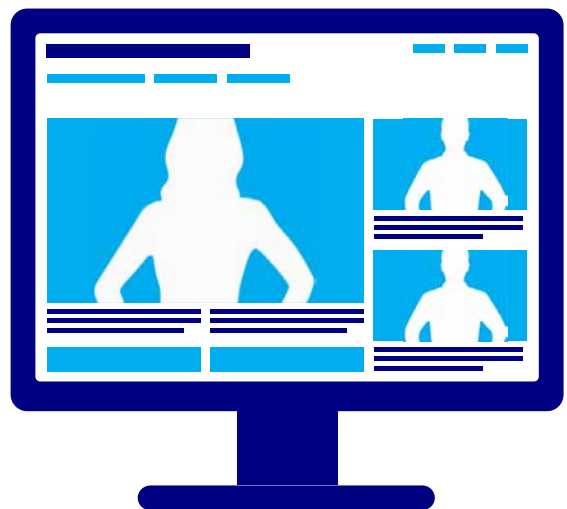
Anbefaling til uafhængige organisationer

1. Opret en uafhængig vidensportal med ansvar for at bygge bro mellem forskning og dagtilbud

DEAs undersøgelse viser, at pædagoger ofte får præsenteret skriftlig eller mundtlig viden, som er oversat af enten journalister eller en konsulent fra forvaltningen. Denne oversættelse kan være præget af politiske og ideologiske interesser, hvilket kan farve de forskningsresultater, der formidles.

Der er derfor behov for, at en uafhængig institution varetager opgaven med at oversætte forskningsresultater til et lettilgængeligt sprog og en form, som er nemt anvendelig for det pædagogiske personale. Derfor anbefales det at oprette en uafhængig vidensportal, der formidler viden mellem forskere og dagtilbudspersonale. Det er centralt, at pædagogerne skal være i centrum for den formidling, der sker, så pædagogerne modtager viden uden om politiske interesser i for eksempel forvaltningen eller fagorganisationerne. Med inspiration fra portalen Videnskab.dk kunne man for eksempel oprette vidensportalen Dagtilbudsvidenskab.dk. Dagtilbudsvidenskab.dk skal være et inkluderende vidensmiljø, der formidler dansk og international forskning rettet mod det pædagogiske personale. Derudover skal vidensportalen formidle praksisfortællinger og erfaringer med implementering i praksis fra det pædagogiske personale.

Formen kan være mundtlige oplæg, videoer, faglitteratur, podcasts, tidsskrifter, fagblade, efteruddannelse, konferencer, web og Facebook.



Litteratur

Andersen, P.Ø. (2007). *Pædagogens praksis*. Hans Reitzels Forlag.

Bayer, M., & Brinkkjær, U. (2006). *Pædagogers vidensformer og karrierebaner*. BUPL.

Bohm, Signe (2016) "Ny viden når ikke ud i børnehaven". I: *Politiken*. D. 19.09.16

Bondebjerg, A., Jessen, A., Larsen, T.C., Schunck, N., & Vestergaard, S. (2017). *Forskningskortlægning og -vurdering af skandinavisk dagtilbudsforskning for 0-6-årige i året 2015*. Dansk Clearinghouse for Uddannelsesforskning, DPU, Aarhus Universitet.

Christoffersen, M., Højen-Sørensen, A., & Laugesen, L. (2014). *Daginstitutionens betydning for børns udvikling. En forskningsoversigt*. SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (nu VIVE).

Dalsgaard, C., Jordan, A., & Petersen, J. (2016). *Dagtilbudsområdet – kortlægning af kommunernes personaleforbrug og strukturelle vilkår*. KORA (nu VIVE).

EVA (2016). *Forskningsinspireret pædagogisk praksis. Tabelrapport*. EVA.

Fixsen, D.L., Naoom, S.F., Blasé, K.E., Friedman, R.M., & Wallace, F. (2005). *Implementation Research: A Synthesis of the Literature*. University of South Florida, <http://ctn-disseminationlibrary.org/PDF/nirnmonograph.pdf>.

Gibbons et al. (1994). *The New Production of Knowledge*. SAGE Publications

Gieryn, T.F. (1983). *Boundary-work and the demarcation of science from non-science: Strains and interests in professional ideologies of scientists*. *American Sociological Review*, 48(6), 781-795.

Gronau, N. (2012). *Modeling and Analyzing knowledge intensive business processes with KMDL*. GITO mbH Verlag.

Højholt, C. (2007). *Pædagogers faglighed og viden – i relation til børns læring i børnehaven*. Vera, nr. 39.

Jespersen, C. (2006). *Socialt udsatte børn i dagtilbud*. Arbejdsrapport, Social arv 01. Socialforskningsinstituttet.

Kim, S., Hwang, H., & Suh, E. (2003). *A process-based approach to knowledge-flow analysis: a case study of a manufacturing firm*. *Knowledge and Process Management*, 10, 260-276.

Kirk, S.A., & Reid, W.J. (2002). *Science and Social Work: A Critical Appraisal*. Columbia University Press.

Newman, B.B., Conrad, K., & Carter, A. (2010). *Knowledge Flow Modeling and Analysis with Focus on Enabling Actions and Decisions within the Business Process*. 44th Hawaiian International Conference on System Sciences.

- Neumann, F. (2015). *Analyzing and Modeling Interdisciplinary Product Development*. Springer.
- Nutley, S., Walter, I., & Davies, H.T.O. (2007). *Using Evidence: How Research Can Inform Public Services*. Policy Press.
- OECD (2003). *New Challenges for Educational Research*. OECD.
- Plum, M. (2017). *I mangetydighedens mellemrum. Om pædagogers daglige vidensprocesser*. Københavns Universitet.
- Rambøll (2015). *Analyse af vidensspredning. Spredning af forsknings- og udviklingsviden med relevans for grundskolens praksis*. Rambøll.
- Rasmussen, J., & Holm, C. (2012). *In Pursuit of Good Teacher Education: How Can Research Inform Policy?* *Reflecting Education*, 8(2), 62-71.
- Rodway, J. (2015). *Connecting the dots: Understanding the flow of research knowledge within a research brokering network*.
- Sunesen, M.S.K. (2016). *Læreres og pædagogers oplevede læringsudbytte af et pædagogisk kompetenceudviklingsforløb – med inklusion som eksempel*. DPU, Aarhus Universitet.
- Togsverd, L., Jørgensen, H., Rothuizen, J. & Weise, S. (2017) *Viden i spil i daginstitutioner*. Forlaget DPP
- Undervisnings- og Forskningsministeriet (2009). *Aftale mellem regeringen (Venstre og Det Konservative Folkeparti), Socialdemokraterne, Dansk Folkeparti og Det Radikale Venstre om en ny model for fordeling af basismidler til universiteterne*, <https://ufm.dk/forskning-og-innovation/statistik-og-analyser/den-bibliometriske-forskningsindikator/BFIs-regler/aftale-om-basismidler-efter-resultat.pdf>.
- Wahlgren, Bjarne (2009). *Transfer mellem uddannelse og arbejde*. Nationalt Center for Kompetenceudvikling.
- Aagaard, K., Bloch, C., & Schneider, J.W. (2015). *Impacts of performance-based research funding systems: The case of the Norwegian Publication Indicator*. *Research Evaluation* 24(2), 106-117.

Vision

Tænketanken DEA arbejder for at styrke værdiskabelse og vækst ved at forbedre evidensgrundlaget for design og prioritering af tidlig indsats, uddannelse, forskning og innovation.

Mission

Tænketanken DEA er en non-profit tænketank, der uafhængigt af særinteresser arbejder for at bidrage til udviklingen af et uddannelses-, forsknings- og innovationssystem, der kan styrke offentlige organisationer og private virksomheders adgang til viden og arbejdskraft af høj kvalitet og relevans. Det gør vi ved at kvalificere videngrundlaget for beslutningstagere og praktikere gennem evidensbaserede analyser, projekter og deltagelse i den offentlige debat. DEA formidler sin viden gennem evidensbaserede analyser og undersøgelser, events, deltagelse i samfundsdebatten og gode relationer - og skaber løsninger i fællesskab med sine partnere.

De senere år er der kommet et stigende fokus på små børns leg, læring og livsduelighed. Flere undersøgelser peger på, at den tidlige indsats overfor børn i 0-6 års-alderen er vigtig for børnenes uddannelses- og beskæftigelsesmuligheder senere i livet. Derfor beskæftiger Tænketanken DEA sig også med den tidlige indsats. Og vi sætter i vores analyser fokus på forskellige drivere og tiltag, som har betydning for børns trivsel og udvikling i dagtilbuddene. Det gælder for eksempel ledelse, organisering, personalets uddannelse og kompetenceudvikling.
