



KOMPONENT™

SELVEVALUERINGS- OG REFLEKSIONSREDSKAB

Til vurdering af kommunal praksis for
kapacitetsopbygning på dagtilbudsområdet.



KOMPONENT™



INTRODUKTION

Meningen med dette selvevaluerings- og refleksionsredskab er at understøtte kommunerne i deres strategiske arbejde med kapacitetsopbygning.

I mange kommuner går det rigtig godt med at realisere den styrkede pædagogiske læreplan. Men samtidig har vi også erfaret, at der er kommuner, som oplever udfordringer med at realisere dele af læreplanen og derfor ikke opnår de forandringer, de ønsker. Det kan eksempelvis være i forhold til børneperspektiver, leg eller i etableringen af en evalueringskultur. Denne viden har vi fået i projektet "Hvem vil børnene?", hvor 32 kommuner deltog samt i projektet "Fælles om børnene", hvor 12 kommuner deltog. Begge projekter er støttet af LEGO Fonden.

Endvidere ved vi fra undersøgelser, at der er kommuner, der er udfordret af et uens kvalitetsniveau - ikke blot på tværs af dagtilbuddene, men nogle gange også på tværs af stuerne i de enkelte dagtilbud.

Det tyder på, at kommunerne kunne drage fordel af at arbejde strategisk med udvikling af deres organisations kapacitet, så de i endnu højere grad bliver rustet til at realisere læreplanen samt det fulde potentiale i organisationen. Arbejdet med selvevalueringen kan efterfølgende suppleres med vores redskab til udviklingen af en egentlig udviklingsplan.

Selvevalueringen er primært rettet mod forvaltningsniveauet. De relevante deltagere i arbejdet med denne selvevaluering vil f.eks. være dagtilbudschef, den faglige- og økonomiske ledelse af dagtilbud, forvaltningskonsulenter og repræsentanter for dagtilbudsledelser.

Vi har bestræbt os på at udvikle et redskab, der er selvinstruerende, men I er velkomne til at kontakte os, hvis I har brug for vejledning m.v.

God fornøjelse!

Dette redskab er udviklet af Hassø Consulting og Komponent i samarbejdet med Tænk tanken DEA med støtte fra LEGO Fonden. Udviklingen af redskabet er sket med involvering af en række kommuner, som har bidraget til at justere og forbedre indholdet.



Fire temaer

Figuren ved siden af indeholder de fire temaer vi finder relevante at undersøge i forbindelse med status og praksis for kommunal kapacitetsopbygning.

Formålet med selvevaluerings- og refleksionsredskabet er, at I får mulighed for at reflektere over jeres egen kommunes praksis i forhold til disse fire temaer.

I skal "score" jeres praksis inden for hvert tema, og her vil vi gerne understrege, at der ikke er tale om en objektiv vurdering. Formålet med scoren er udelukkende at fremme jeres interne dialog om status på jeres strategiske arbejde med at opbygge jeres kapacitet. Det værdifulde er jeres erfaringer, perspektiver og forståelse af jeres praksis samt at I får delt disse med hinanden i dialogen.

Refleksionsspørgsmålene er ment som en hjælp til jeres drøftelse af, hvordan det står til i jeres kommune. I er som kommuner forskellige og arbejder forskelligt med kapacitetsopbygning. Derfor kan det godt være, at nogle af spørgsmålene ikke er "spot on" ift. jeres situation. Vi håber dog, at I kan se intentionen bag dem og at de alligevel vil være anvendelige i jeres dialog.

I kan anvende selvevaluerings- og refleksionsværktøjet som en understøttelse i opstarten af et forløb, som en evaluering af et igangværende forløb, eller i evalueringen af et forløb, som I har afsluttet.

Vi håber, at I får nogle udbytterige drøftelser!



Formulering af mål/indsats

Hvis I vælger et specifikt tema eller område at fokusere på, får I det bedste resultat af jeres indsats. Med tema eller område refererer vi til den styrkede pædagogiske læreplan og henviser til eksempler som f.eks. leg, evalueringskultur eller stærkere børnefællesskaber. Det særlige tema eller område, som I vil fokusere på, kan enten være et helt nyt indsatsområde eller et igangværende.

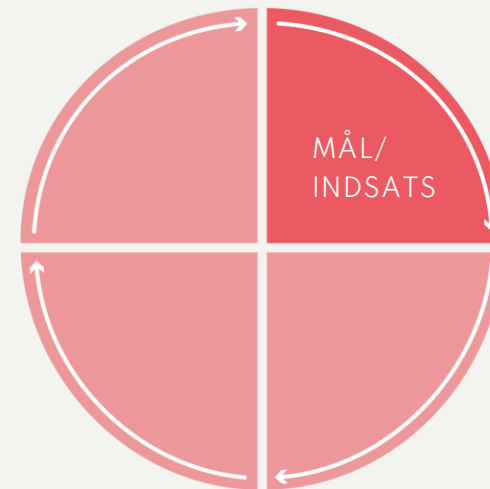
Vurdering: På en skala fra 1-5, hvor 1 er "det har vi ikke rigtig gjort", og 5 er "det har vi gjort", bedes I give jer selv en score. Scoren skal afspejle i hvor høj grad I har defineret målet for det tema I har valgt.

Refleksionsspørgsmål: For at kunne foretage vurderingen, kan I eksempelvis drøfte i hvor høj grad I har:

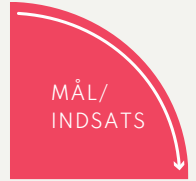
- ... defineret målsætninger for, **hvad I vil realisere** i forhold til det valgte tema/element?
- ... beskrevet, **hvilke udfordringer** målsætningen udspringer fra og hvad målsætningen således er svaret på?

- ... beskrevet, hvad det er for en **forandring**, der er sket, når målet er realiseret i daginstitutionen, f.eks. gennem tegn, kriterier og indikatorer for, hvornår målene i det valgte tema er indfriet i daginstitutionerne?
- ... **afstemt** målene, så alle relevante medarbejdere og ledere er bekendte med dem?

Angiv jeres score på næste side og beskriv, hvad I oplever som mest vanskeligt i relation til formulering af mål.



Jeres score i: Formulering af mål/indsats



På en skala fra 1-5, hvor 1 er "det har vi ikke rigtig gjort", og 5 er "det har vi gjort", bedes I give jer selv en score.

Scoren baseres på i hvor høj grad I har defineret målet for temaet:

Angiv en score: _____

Beskriv hvorfor I angiver denne score samt hvad I oplever som mest vanskeligt i relation til formulering af mål.

Skriv gerne de vigtigste pointer fra jeres drøftelser i tabellen til højre.

Hvorfor angiver vi denne score?

...

Hvad oplever vi som mest vanskeligt?

...



Organisatoriske faktorer

Det er et vigtigt skridt i kapacitetsopbygningen at identificere de udfordringer, der skaber barrierer for realiseringen af det udvalgte tema fra den styrkede pædagogiske læreplan. I identificeringen af udfordringerne er der fokus på *organisatoriske faktorer*, som f.eks. ressourcer, ledelse, faciliteter, data etc.

Vurdering: På en skala fra 1-5, hvor 1 er "det har vi ikke rigtig gjort", og 5 er "det har vi gjort", bedes I give jer selv en score.

Scoren skal afspejle, i hvor høj grad I har identificeret de organisatoriske faktorer, der kan være en barriere for at nå målet for det tema eller de temaer, som I har valgt.

Refleksions spørgsmål: For at kunne foretage vurderingen, kan I eksempelvis drøfte i hvor høj grad I har:

- ... **anvendt et systematisk vidensgrundlag** til jeres vurdering af årsagerne til udfordringen/ udfordringerne? F.eks. viden fra forskningsteori, tilsyn, ledelsesinformationer, forældreundersøgelser, APV, viden fra andre kommuner m.v.

- ... afstemt at **jeres indsats understøttes og rummes** inden for de ressourcemæssige, økonomiske og politiske rammer I har?
- ... **koordineret, udviklet og tilpasset** indsatsens omfang, tidsplan og de konkrete opgaver med andre opgaver, indsatser og lokale kontekster i jeres organisation?

Angiv jeres score på næste side og beskriv, hvad I oplever er det mest vanskelige i relation til at identificere de organisatoriske faktorer.



Jeres score i: Organisatoriske faktorer

På en skala fra 1-5, hvor 1 er "det har vi ikke rigtig gjort", og 5 er "det har vi gjort", bedes I give jer selv en score.

Scoren baseres på i hvor høj grad I har identificeret udfordringerne indenfor det tema, I har valgt:

Angiv en score: _____

Beskriv hvorfor I angiver denne score samt hvad I oplever er mest vanskeligt i relation til organisatorisk kapacitet og organisatoriske faktorer.

Skriv gerne de vigtigste pointer fra jeres drøftelser i tabellen til højre

Hvorfor angiver vi denne score?

...

Hvad oplever vi som mest vanskeligt?

...



Kompetencer – ledelse og medarbejdere

Det er også et vigtigt skridt i kapacitetsopbygningen at identificere de kompetencemæssige udfordringer, der er for at realisere det udvalgte tema. Eksempelvis hvem der skal have hvilke kompetencer, hvordan og hvornår.

Vurdering: På en skala fra 1-5, hvor 1 er "det har vi ikke rigtig gjort", og 5 er "det har vi gjort", bedes I give jer selv en score.

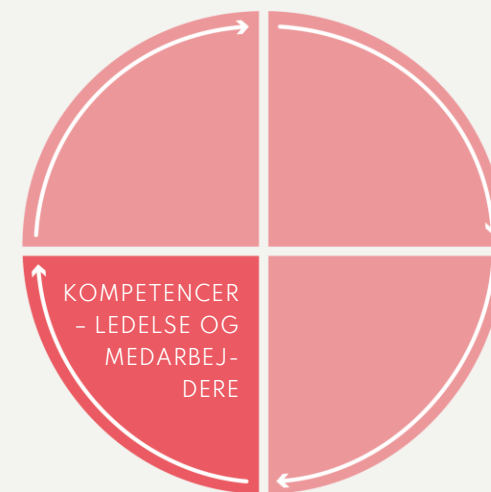
Scoren skal afspejle, hvor høj grad I har identificeret de faglige udfordringer hos det pædagogiske personale og ledere, som kan være en barriere for at nå målet for det tema eller de temaer, I har valgt.

Refleksionsspørgsmål: For at kunne foretage vurderingen, kan I eksempelvis drøfte i hvor høj grad I har:

- ... **afdækket behovet for kompetenceudvikling for ledelse** f.eks. faglig ledelse, ledelse af forandringsprocesser og personaleledelse?
- ... **afdækket medarbejderes viden om området** herunder deres færdigheder til at kunne anvende denne viden og kompetencer til at omsætte dette i egen praksis?

- ... undersøgt, hvad der i jeres organisation kan **støtte ledelsen og medarbejdere** f.eks. konsulentbistand, specialistressourcer, kompetencer m.m., i arbejdet med indsatserne?
- ... **tilrettelagt og gennemført kompetenceudviklingsforløb** på måder og med metoder, der understøtter den forandring af praksis, som er målet med indsatsen?
- ... **systematisk og kontinuerligt delt viden og erfaring** fra kompetenceløftet således, at dette spredes i resten af organisationen?

Angiv jeres score på næste side og beskriv, hvad I oplever er mest vanskeligt i forhold til at identificere faglige udfordringer hos ledere og det pædagogiske personale.



Jeres score i: Kompetencer – ledelse og medarbejdere



På en skala fra 1-5, hvor 1 er "det har vi ikke rigtig gjort", og 5 er "det har vi gjort", bedes I give jer selv en score.

Scoren baseres på i hvor høj grad I har identificeret kompetencer hos ledelse og medarbejdere i forhold til det tema I har valgt:

Angiv en score: _____

Beskriv hvorfor I angiver denne score samt hvad I oplever er mest vanskeligt i forhold til kompetencer hos ledelse og medarbejdere.

Skriv gerne de vigtigste pointer fra jeres drøftelser i tabellen til højre.

Hvorfor angiver vi denne score?

...

Hvad oplever vi som mest vanskeligt?

...



Opfølgning og evaluering

Det er et vigtigt skridt i kapacitetsopbygningen at identificere de udfordringer, der skaber barrierer for at realisere det udvalgte tema. Her er fokus på opfølgning og evaluering.

Vurdering: På en skala fra 1-5, hvor 1 er "det har vi ikke rigtig gjort", og 5 er "det har vi gjort", bedes I give jer selv en score.

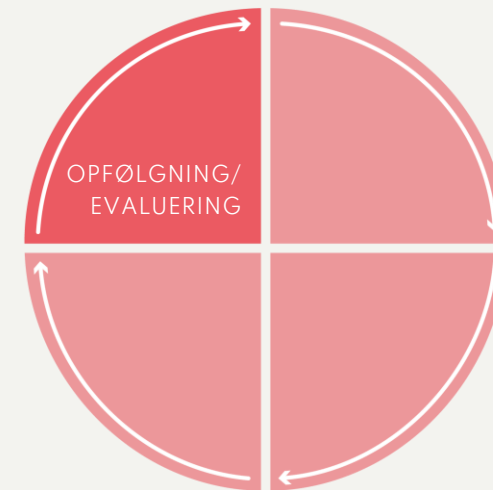
Scoren skal afspejle i hvor høj grad I har defineret kriterier for evaluering og opfølgning på jeres indsatser.

Refleksionsspørgsmål: For at kunne foretage vurderingen kan I eksempelvis drøfte i hvor høj grad I har:

- ... **opsat konkrete og specifikke delmål/tegn**, som er i overensstemmelse med jeres beskrivelse af den ønskede forandring, og om I systematisk og løbende følger op på dette?
- ... **beskrevet, hvilke metoder og data I vil anvende** til opfølgning undervejs i processen, herunder hvem der er ansvarlige, hvornår monitoreringen aktiveres og hvordan I vil følge op undervejs?

- ... **udviklet en opfølgningsprocedure** som er enkel, realistisk og håndterbar og som både har fokus på fremdrift, mål og anvendelse af metoder/teorier, og som samtidig bidrager til motivation, læring og udvikling?
- ... **beskrevet, hvordan der følges op både lokalt og på forvaltningsniveau** og hvordan viden, erfaringer og resultater formidles til medarbejdere, ledere og andre relevante aktører på en måde, så de kan anvende denne viden konstruktivt og fremadrettet?

Angiv jeres score på næste side og beskriv, hvad I oplever er mest vanskeligt i forhold til at arbejde systematisk med opfølgning og evaluering.



Jeres score i: Opfølgning og evaluering



På en skala fra 1-5, hvor 1 er "det har vi ikke rigtig gjort", og 5 er "det har vi gjort", bedes I give jer selv en score.

Scoren baseres på, hvor høj grad I har identificeret evalueringskriterier og opfølgning:

Angiv en score: _____

Beskriv hvorfor I angiver denne score samt hvad I oplever som mest vanskeligt i relation til opfølgning og evaluering.

Skriv gerne de vigtigste pointer fra jeres drøftelser i tabellen til højre.

Hvorfor angiver vi denne score?

...

Hvad oplever vi som mest vanskeligt?

...



Hvordan kommer I videre?

I har nu arbejdet med at afdække og evaluere jeres praksis for kapacitetsopbygning for at realisere den styrkede pædagogiske læreplan. Det har sandsynligvis kastet lys på nogle af jeres styrkeområder og udviklingspotentialer.

Hvis I ønsker at udarbejde en konkret udviklingsplan, der skal styrke og støtte jeres kapacitetsopbygning, kan I finde en guide med instruktioner på Komponent's hjemmeside:

www.komponent.dk/kapacitetsudvikling-dagtilbud

Formålet med guiden er at inspirere og understøtte kommunerne i deres strategiske arbejde med kapacitetsopbygning. Derfor består materialet af en kombination af instruktion og konkrete redskaber, I kan bruge i jeres arbejde med kapacitetsopbygning og kvalitetsudvikling på dagtilbudsområdet.

Inspirationsmaterialet er primært rettet mod forvaltningsniveauet, som ved denne selvevaluering. De relevante deltagere i arbejdet med kapacitetsopbygningen vil f.eks. igen være dagtilbudsschefer, som har det faglige- og økonomiske ansvar for dagtilbud, forvaltningskonsulenter og repræsentanter for dagtilbudsledelser.

Vi har bestræbt os på at udvikle et redskab, som er selvinstruerende, men I er velkomne til at kontakte os, hvis I har brug for vejledning m.v. sha@komponent.dk eller nej@komponent.dk

God fornøjelse 😊



Lad os holde kontakten

KONTAKT

Susanne Harder

Chefkonsulent

T: 8779 6307

E: sha@komponent.dk





Hold dig fagligt opdateret med inspirerende cases fra andre kommuner og info om praksisnære kurser, konferencer, uddannelser og gratis webinarer.

Tilmeld dig nyhedsbrevet på komponent.dk/nyhedsbrev



FØLG MED



KOMPLEMENT™



Vi ruster kommunerne til fremtidens opgaver

Komponent er kommunernes fælles udviklingscenter.

Vi tilbyder rådgivning, praksisnær kompetenceudvikling og efteruddannelse til politikere, ledere og medarbejdere på alle niveauer. Vi deler vores viden og faglighed, og bistår kommunerne i at finde nye veje til sammenhængende indsatser inden for ledelse, administration, økonomi og styring og velfærd.

Komponent.dk