

# **Filosofisk praksis i daginstitutioner**

**- Gennemført i 2009/2010 i daginstitutionerne  
Hestehaven og Hudevad Naturbørnehave**

Torpegårdsvej 2A  
5792 Årslev

**Rapport**

**Marts 2010**

**Procesleder Kristina Halmø**

**Side 1 til 44 indeholder rapporten fra side 45 til 56 bilag**

### ***Tilegnelse***

*BUPL - For at formidle metoder, proces, udbytte, evaluering, perspektiver mv., så BUPL kan vurdere en evt. fremtid med filosofisk praksis samt udviklingskronerne.*

*Institutionerne Hestehaven og Hudevad Naturbørnehave - For at formidle metoder, proces, udbytte, perspektiver, evaluering mv., så institutionerne kan genkende forløbet samt have en status og skriftlig baggrund for det videre arbejde dels for deltagerne og ledelsen og dels for kommende medarbejdere.*

*Forfatteren - For at beskrive filosofisk praksis så grundlæggende og tydeligt som muligt samt for at kunne videreformidle ideen, fordele og udbytte til fremtidige deltagere fra den pædagogiske verden.*

# INDHOLDSFORTEGNELSE

INDLEDNING .....	5
HVAD ER FILOSOFISK PRAKSIS? .....	5
HVORFOR PRAKTISK FILOSOFI? .....	5
FILOSOFISK PRAKSIS I ET STØRRE PERSPEKTIV .....	7
HVAD KAN FILOSOFISK PRAKSIS I DET 2100 ÅRHUNDREDE? .....	9
DELTAGERNES HOLDNING TIL BUPL' BEVILLING .....	10
HVORFOR AUTONOMI OG METODEFRIHED? .....	11
PROJEKTETS MÅL .....	12
METODER .....	12
FORUMSPIL .....	13
SOKRATISK DIALOG .....	14
FILOSOFISK VEJLEDNING .....	15
HESTEHAVEN OG HUDEVAD BØRNEHAVE .....	15
AFSLUTTENDE BEMÆRKNING FRA LEDEREN .....	15
ORGANISERING AF GRUPPER .....	16
FØRSTE MØDE .....	17
FORUMSPIL .....	18
EVALUERING .....	19
ANDET MØDE .....	19
INDHOLD I EN SOKRATISK DIALOG .....	19
HISTORIE 1 .....	22
HISTORIE 2 .....	22
HISTORIE 3 .....	22
ØVELSE MED AUTONOMI OG MODSÆTNINGEN AF ORDET AUTONOMI .....	23
EVALUERING .....	24
TREDJE MØDE .....	24
FJERDE AFTEN .....	25
EVALUERING .....	26
FEMTE MØDE .....	27
FILOSOFISK VEJLEDNING .....	27
SJETTE MØDE .....	27
EVALUERING .....	28
SYVENDE OG SIDSTE MØDE .....	29
AFSLUTTENDE EVALUERING .....	29

MEDARBEJDERNES EVALUERING.....	29
LEDERNES EVALUERING.....	32
INTERVIEW MED LEDERGRUPPEN DER BESTÅR AF 3 LEDERE .....	33
PÆDAGOGIK.....	33
SAMARBEJDE.....	34
LEDELSE .....	34
FAGLIGHED.....	34
BARNEPERSPEKTIVET .....	34
PSYKOLOGI.....	35
LÆREPLANER.....	35
PERSONLIG UDVIKLING.....	35
FACILITATORS REFLEKSIONER UNDERVEJS.....	36
KRITIK.....	36
KONKLUSION.....	38
PERSPEKTIVERING.....	43
AFRUNDING.....	46
BILAG.....	48

## INDLEDNING

For den læser der ikke ønsker at læse om selve processen kan denne, efter at have læst indledningen, gå direkte til konklusion og perspektivering på side 36.

Det er en almindelig kendt opfattelse, at filosofi er for filosoffer. Det er derimod næsten ukendt, at der findes en praktisk filosofi, som er for alle. Den praktiske filosofi har en række redskaber, som det enkelte menneske kan lære og få glæde af såvel privat som arbejdsmæssigt. Derudover har den filosofiske praksis meget at tilbyde organisationer og arbejdsfællesskaber. Den filosofiske praksis ”søger” sin deltager, hvor hun/han er uanset uddannelse, fagområde og status. Metoden udfordrer sin deltager til at blive mere menneske, mere nysgerrig og mere ligeværdig.

### HVAD ER FILOSOFISK PRAKSIS?

- En metode der udvikler en etisk dialog og som udfordrer deltagerne til at være lyttende, spørgende og nysgerrige på emnet og hinanden.
- Metoden arbejder grundlæggende ikke med et facit men fokuserer alene på processen – og bliver måske netop derfor resultatorienteret
- Der arbejdes i grupper som kaldes sokratiske<sup>1</sup> dialog eller i en til en session som hedder filosofisk vejledning
- Den filosofiske praksis ledes af en filosofisk facilitator som har en uddannelse fra Danmarks pædagogiske Universitetsskole eller en lignende uddannelse gennemført i udlandet

I dette projekt blev der gennemført sokratiske dialog, filosofisk vejledning og forumspil.

### HVORFOR PRAKTISK FILOSOFI?

Som leder gennem mange år manglede jeg en tilgængelig metode til at igangsætte processer der skaber helt nye tanker og ideer.

Min baggrund er 25 års ansættelse i den finansielle sektor. Her fik jeg mange gode og inspirerende år og en god uddannelse både fagligt og ledelsesmæssigt. Da de første store fusioner kom, og jeg var med i 3 forskellige, blev det min erfaring, at vi vidste meget lidt om mennesker i forandring. Jeg begyndte derfor at uddanne mig for at finde metoder, som kunne imødekomme de forandringer, som dengang og endnu mere i dag, er uomgængelige for det moderne menneske og for organisationer.

---

<sup>1</sup> Den sokratiske dialog er opkaldt efter Sokrates (ca. 470-399 f.Kr.)

Igennem min tid som leder og under min uddannelse arbejdede jeg med psykologiske processer og viden om samme. Psykologien er værdifuld i mange henseender, og den har retninger som mere og mere går mod det filosofiske, men jeg oplevede ofte, at gruppedialoger blev psykologiske og personlige. Dialogerne fik et præg af positionering og stigmatisering. Hvorfor samtaler bliver personlige og psykologiske kan skyldes flere årsager f.eks. uenighed, ivrighed, ubetænksomhed, følsomhed og måske manglende kendskab til andre dialogformer. Det kræver ”sin kvinde”, at få samtalen tilbage på det ’ikke-psykologiske’ spor, og det kræver også, at der er en person, som forholder sig ledende og neutral, da samtalen ellers bryder sammen. Da jeg derfor blev introduceret til den filosofiske praksis var det med mine forudsætninger og baggrund naturligt at vælge en filosofisk tilgang til mennesket. Den filosofiske praksis har grundlæggende en tillid og ligeværdighed til mennesket, som opleves motiverende og frigørende. Frigørende til at tænke nye tanker hvilket var det redskab, jeg manglede som leder i erhvervslivet.

Denne rapport handler om, hvordan institutionerne Hestehaven og Hudevad Naturbørnehave gennemførte filosofisk praksis, hvad filosofisk praksis kan betyde for pædagogikken, hvad deltagerne lærte, og hvad de syntes om forløbet, og endelig hvorfor man skal overveje at indføre den filosofiske tilgang i både uddannelse og efteruddannelse af pædagoger.

Det har været en fornøjelse at lære institutionerne at kende. Personalet har været åbent, der har været en god tone, og tidspunkter er blevet overholdt som planlagt. Jeg vil gerne takke personale og ledelse for et godt samarbejde, og endelig vil jeg takke for de mange opmuntrende tilkendegivelser, jeg har fået i de forskellige del-evalueringer. Det er et godt input til at arbejde videre med i den filosofiske praksis.

Inden selve indholdet af projektet beskrives vil jeg kort nævne, at autonomi og selvbestemmelse bruges synonymt. Fra starten var der medarbejdere, som var utrygge ved ordet autonomi. Undervejs lod jeg medarbejderne vælge det ord de fandt mest forståeligt at arbejde med, og jeg har også selv brugt ordene synonymt, men som et leder sagde til mig:

*”Jeg foretrækker autonomi, det rummer langt mere end selvbestemmelse”.*

Måske er selvbestemmelse et medarbejder ord og autonomi et leder ord? I rapporten er indholdet af de dialoger, som blev gennemført, beskrevet med overskriften møder, og de beskrives kronologisk med overskrifterne første, andet, tredje møde osv.

## **FILOSOFISK PRAKSIS I ET STØRRE PERSPEKTIV**

Daginstitutionen er den første offentlige institution i samfundet, som barnet møder, og det har derfor stor betydning, hvordan barnet oplever institutionen, og dermed samfundet og de andre børn. Personalet er uddannet og har erfaring til at modtage børnene, og det vil fra uddannelsesside være relevant at understøtte denne proces mest muligt for at danne barnet til at blive det menneske som det allerede er men også må arbejde på at blive. Fra et samfundssyn er det derfor vigtigt, at personalet møder barnet åbent og udfordrende, således at barnet kan udvikle og danne sig til at blive et ansvarligt og autonomt menneske. Barnet har behov for at opleve, at det lever i et demokrati, og pædagogerne bliver rollemodeller som demokrater. Barnet har behov for at danne sin dialogkultur og få værktøjer til at imødegå mobning og konflikter. Her vil den filosofiske praksis være et værktøj, som pædagogerne kan udvikle til dannelse af barnet og til glæde for samfundet.





## HVAD KAN FILOSOFISK PRAKSIS I DET 2100 ÅRHUNDREDE?

I det følgende er muligheder og udbytte for filosofisk praksis i daginstitutioner samlet

### Personligt plan

- Udvikle autonomi og ansvarlighed
- Skabe indsigt for deltageren selv
- Skabe fokusering

### Fællesskabet

- Udvikle og motivere til samarbejde og trivsel
- Afdække fælles referencerammer for en gruppe
- Vise nye sider og ressourcer hos den enkelte
- Udvikle demokrati
- Udvikle fællesskabets dialogkultur
- Fokusering på hvad der er vigtigt for gruppen

### Ledelse

- Skabe en ny form for dialog i medarbejderudviklings- og gruppesamtaler samt i personalesamarbejdet
- Et ledelsesværktøj til at få bedre kendskab til medarbejderne
- Udviklings- og forandringsprocesser
- At imødegå konflikter
- At udvikle, beslutte og vedligeholde et etisk grundlag

### Børn og forældre

- Forberede børnene til at tage (med) ansvar i skolemodningsprocessen
- Udvikle lærerplaner
- Imødegå mobning
- Et værktøj til at forbedre dialogen med forældrene
- Danne børnene til mere ansvarlige og autonome mennesker

- Udfordre børns tænkning, identitet og etik
- Udvikle børns fantasi, kreativitet og refleksionsevne
- Et værktøj som giver børnene lov til at undres og nå frem til egne sandheder og løsninger

#### Pædagogik

- Et værktøj til at udvikle faglighed

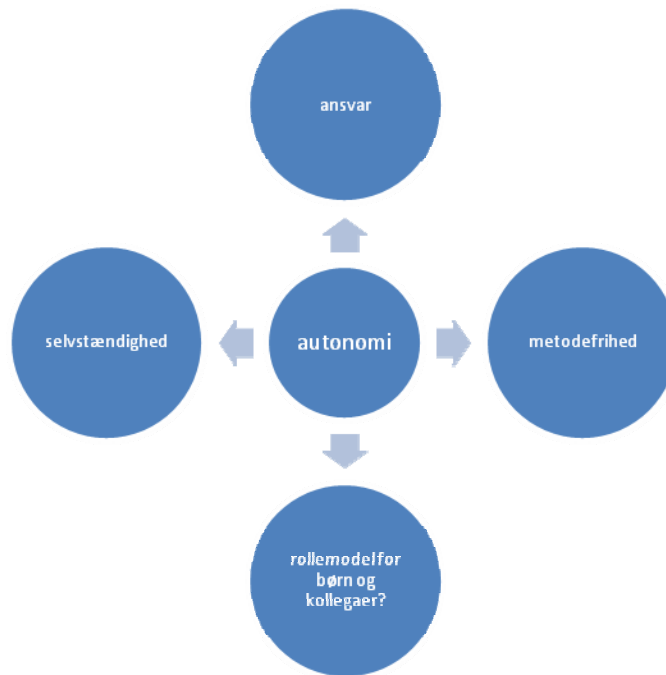
## **DELTAGERNES HOLDNING TIL BUPL' BEVILLING**

Den første gang vi var sammen havde vi talt om, at deltagerne via BUPL betalte for nærværende forløb og i forlængelse af det kom følgende meninger, holdninger og spørgsmål frem, uredigeret:

- Er der stolthed i kulturen over at være pædagog?
- Hvad er på spil i kulturen?
- Pædagoger er ikke gode til at sælge sig selv, og de skal måske arbejde med, hvad det er og blive klar over det.
- Der skal måske noget stolthed ind i kulturen?
- Trivsel et vigtigt for arbejdsklimaet og for den enkelte pædagog.
- Væsentlig pædagogisk debat i forhold til at alle børn kommer i institution
- Trussel mod faget
- Måske vil BUPL gerne vide hvad der sker ude i marken og ønsker at få en neutral person til at give et input.
- Autonomi skal være et værktøj.
- At turde dialogen i med og modgang.
- At støtte udvikling.
- At imødegå problemer.

## **HVORFOR AUTONOMI OG METODEFRIHED?**

Autonomi og metodefrihed er områder som pædagogen udfordres af i sit virke som pædagog. Uagtet at autonomi og metodefrihed er forbundne, var der ingen energi i at arbejde med metodefrihed i dette projekt. Det kan skyldes at metodefrihed fordrer autonomi, og at denne udfordring var rigelig i projektet. De områder som projektet mest arbejdede med var ansvar og selvstændighed. For at indkredse autonomi kan følgende model måske give inspiration:



## PROJEKTETS MÅL

Målet med nærværende projekt som beskrevet i ansøgningen:

*Målet er gennem filosofisk praksis at komme i dybden med den pædagogiske udfordring: Autonomi og metodefrihed.*

Samtidig vil vi have fokus på, hvordan den filosofiske proces får betydning for det gode pædagog liv med fokus på arbejdsglæde og trivsel – også for børnene, og indvirkning på nytænkning, ansvar, fællesskab og ledelse – særligt i forbindelse med fælles lederskab af 2 institutioner.

Vi forventer, at den udviklede metode – filosofisk praksis i daginstitutioner vil kunne anvendes i forhold til lignende pædagogiske udfordringer f.eks. pædagogikkens etiske grundlag, fagets kerne osv.

## METODER

Der bliver brugt følgende metoder i projektet:

1. Forumspil – et redskab til at italesætte udfordringer og konflikter i organisationen
2. Sokratiske dialog – et redskab til:
  - individ- og gruppeudvikling
  - værdiafklaringsproces

3. Filosofisk vejledning – en individuel værdisafklaringsproces og en teamvejledning der understøtter punkt 2.

Nedenfor følger en beskrivelse af metoderne i projektet.

## FORUMSPIL

Forumspil hviler på den eksistentielle psykologi og regnes normalt ikke for en del af den filosofiske praksis. Når den bruges her, er det fordi den på en troværdig og enestående måde er en god måde at starte en proces:

Forumspils mål<sup>2</sup>:

- At forvandle tilskueren fra en passiv krop til aktiv medskaber – hovedrolleindehaver
- At give mennesket mulighed for at træne sig til virkeligheden, at forberede sig på fremtiden
- At bryde indre og ydre undertrykkelse

Hvordan ser forumspil ud? Et forumspil tager et problem op, der er aktuelt for gruppen f.eks. mobning, gruppepres, nedlædning, problemer med forældre mv. Et eksempel<sup>3</sup> på gruppepres/selvundertrykkelse:

*Ulla 50 år sidder i receptionen på et datafirma. Hun har bestemt sig for at satse på sin store interesse, at male. Hun går på halv tid og indretter et atelier derhjemme. En gang om året plejer hun at træffe sine gamle veninder fra folkeskolen. I aften skal de hjem til kaffe hos Ulla. De tre kvinder bliver overraskede og lidt oprørte over Ullas store satsning på maleriet. På en subtil, men effektiv måde begynder de at kritisere og sætte spørgsmålstegn ved hendes valg. "Nu har du vel ikke tid til børnebørnene længere..?" "Er det virkelig så sjovt at stå ensom der og klatte om natten?". Hvis jeg havde så meget fritid, ville jeg gå med i Amnesty". Da veninderne er gået, går Ulla ind i atelieret og river sin påbegyndte skitse i stykker.*

Spillet leder, jokeren, beder nu om hjælp fra publikum. Hvad kunne Ulla have gjort? Skal hun lade sig tyrannisere af veninderne? Spillet begynder igen, og nu kan enhver blandt publikum råbe STOP! Og selv gå ind og overtage den undertrykte (Ullas) rolle og afprøve

---

<sup>2</sup> 'Du har hovedrollen i dit liv' af Katrin Byreus (2000)

<sup>3</sup> ibid.

nye forslag, eller publikum kan fortælle Ulla, hvad hun skal sige og derefter afprøve dette igen. Forumspil er et redskab til forandring, og spillet har en række øvelser, der efterfølgende ledes hen til afhængig af spillets indhold og udbytte.

## **SOKRATISK DIALOG**

Målet med sokratiske dialog:

Overordnet er den sokratiske dialog et frirum, der løsriver nytte og resultatorienteret tænkning for at give plads til fordybelse og friheden til at tænke nyt og anderledes. Samtidig er den sokratiske dialog en dannelses- og værdiafklaring der italesætter mål, mod og mening. Mere konkret kan det udtrykkes på følgende måde:

- At blive klar over egne behov og vilje, så man kan sætte sine mål
- At blive klar over egne ambitioner og værdier, som udtrykkes i modet til at handle
- At få overblik over egne erfaringer, virkeligheden og viden, således at det kan udtrykkes igennem mening

Hvordan foregår en sokratiske dialog?

1. Først findes der frem til et emne, som beskrives som et spørgsmål, og som danner udgangspunktet og fokus for den videre dialog og argumentation i gruppen
2. Dernæst præsenterer hver deltager et konkret eksempel fra sit liv, der skal illustrere, hvad han eller hun forbinder med spørgsmålet. Der vælges et eksempel at arbejde videre med, og som gruppen mener, der er det bedste eksempel/svar på spørgsmålet
3. Der findes nøglebegreber i det valgte eksempel, og der filosoferes (undersøges), hvad nøglebegreberne betyder for deltagerne hver især.
4. Deltagerne beslutter på baggrund af dialog og nøglebegreber, hvad svaret er på det spørgsmål, som der startede dialogen.
5. Hver deltager skal kunne bruge svaret på deres personlige historie som fortalt i punkt 2.
6. Dialog om hvordan svaret kan bruges i fremtiden.

Der er forskellige spørgeteknikker (bilag 1), dybder og gode råd<sup>4</sup> til en i en sokratiske dialog. For at øve og forstå spørgeteknikkerne kan man spille filosofisk skak med sig selv eller en

---

<sup>4</sup> Den sokratiske dialoggruppe af Finn Thorbjørn Hansen 2000

anden. I bilag 2 ses et eksempel med begrebet anerkendelse; ”Hvad er anerkendelse?” gennemført af en person alene.

## **FILOSOFISK VEJLEDNING**

Hvor sokratiske dialog har fokus på den enkelte og gruppen har den filosofiske vejledning alene fokus på den enkelte, og hvor den sokratiske dialog er personlig om det generelle menneskelige, er den filosofiske vejledning personlig om det private menneskelige.

Vejledningen kan gennemføres som en til en vejledning eller i grupper. I vejledningen arbejdes der på samme måde som i den sokratiske dialog med spørgeteknikker mv. I en til en dialog medbringer fortæller et emne, en historie eller en udfordring, som denne ønsker vejledning om. I team-vejledninger arbejder man på samme måde men har fordelt rollerne med en fortæller, en vejleder og en observatør. Observatøren hjælper vejlederen, når denne beder om hjælp til vejledningen.

I dette projekt fik alle deltagerne en filosofisk vejledningstime, og ledergruppen gennemførte 3 team vejledninger. Team-vejledningen var her både en træning i at arbejde filosofisk og i at træne filosofisk vejledning.

## **HESTEHAVEN OG HUDEVAD BØRNEHAVE**

Hestehaven og Hudevad Naturbørnehave er to institutioner med fælles overordnet leder som et ledelsesforsøg i et samarbejde mellem Faaborg-Midtfyn Kommune og BUPL. Institutionerne er beliggende med 3,2 km's afstand.

Hestehaven er en integreret 0-5 års institution med 10 vuggestuebørn og 40 børnehavebørn. Der er ansat en daglig leder (pædagog), 4 pædagoger og 4 pædagogmedhjælpere.

Hudevad Naturbørnehave har 39 børnehavebørn i alderen 3-5 år. Der er ansat en daglig leder (pædagog), 3 pædagoger og 2 pædagogmedhjælpere. I alt 16 ansatte inkl. øverste leder.

## **AFSLUTTENDE BEMÆRKNING FRA LEDEREN**

Da det ikke kom særligt tydeligt frem, hvad lederen mente om det følgende spørgsmål, bad jeg denne om at skrive et svar på følgende spørgsmål: ”Har filosofisk praksis haft indflydelse på at lede to institutioner?”. Svaret lyder:

*”Når man som jeg bliver ansat til at lægge to meget forskellige institutioner sammen, har man brug for nogle metoder til at bygge et fælles fundament op med forståelse og respekt for den forskellighed, som de to afdelinger via fysiske forskellighed (beliggenhed, bygninger, personalenormering), alder og rutiner har og forsat ønsker at bevare. Med sokratiske dialog har vi nu fået et fælles grundlag at arbejde ud fra og oven i købet et grundlag, som hele personalet har fået kursus i brug af, og som de har været meget optaget af.*

*Når vi taler om værdier, og hvordan de skal udmøntes i hverdagen, kan vi af og til mærke, at vi trods lange snakke og fælles definition stadig ikke har fået italesat værdien, så vi er enige. Jeg tror, at sokratiske dialog kan bruges til at komme så langt omkring og så dybt ned i værdi ordene, at vi får en ny, fælles forståelse og respekt for hinandens opfattelse af værdier. Det vil føre til større respekt for den måde, hvorpå kollegaen udmønter en værdi og i sidste ende til større rummelighed i forhold til såvel kollegaer som børn og forældre, og et er jo vigtig i dag, hvor inklusion er et stort og vigtigt tema.*

*Filosofisk praksis har givet os et nyt redskab at lede og løse problemer med. Jeg mener, at vi bl.a. kan bruge den sokratiske dialog i de gruppeudviklingssamtaler, vi skal til at gennemføre. Her kan vi bruge den sokratiske dialoges spørgeteknikker mv. Ideen med at der ikke er et rigtigt eller et forkert svar, giver os muligheden for at skabe en helt ny form for dialog med hinanden. Det frirum dialogen skaber bevirker, at medarbejderne åbner mere op og viser mere, hvem de er, end vi er vant til.*

*Alle har været meget optaget af den sokratiske dialog, og nogle personaler har allerede så småt taget den i brug i børnearbejdet – og her kunne vi så godt ønske os et nyt projekt omhandlende sokratiske dialog i børnehøjde.”*

## **ORGANISERING AF GRUPPER**

Medarbejdernes opdeling organiseres på følgende måde:

- Første møde: Alle deltagere er sammen til forumspil
- Andet møde: Opdeling i grupper med sokratiske dialog
- Tredje møde: samme
- Fjerde møde: samme
- Femte møde: Filosofisk vejledning enkeltvis. Derudover samles lederne til træning i filosofisk vejledning 3 gange.



- Sjette møde: Alle samles. Først samles medarbejderne gruppevis for at færdiggøre deres svar på spørgsmålet, vi startede med at stille ”Hvad er autonomi?”, og dernæst samles alle for at dele viden.
- Syvende møde: Alle samles for at afdække muligheder og udbytte med sokratiske dialog samt evaluering af forløbet.

## FØRSTE MØDE

På det første møde skulle vi arbejde med forumspil og processkrivning. Deltagerne havde modtaget introduktionsbrev (bilag 3) nogle måneder før processen startede. I bilag 4 ses den samlede lektionsplan for hele forløbet.

Når organisationer har brug for forandringer eller af anden årsag ønsker organisationsudvikling, er der mange faktorer på spil bl.a. synspunkter og holdninger. Mange medarbejdere synes, at det er spændende. Nogle medarbejdere er usikre, andre har modstand, og endnu andre ønsker ingen forandring, men ønsker bare at passe deres arbejde som altid.

Hvordan kan facilitatoren prøve at italesætte de forskellige stemmer, der danner basis for den kommende dialog? Og hvordan kommer organisationen i gang med den sokratiske dialog, så alle deltagere føler sig motiveret og tager ejerskab til emnet?

Forumspil er en metode, der inddrager deltagerne på en livgivende og ligeværdig måde. Formålet med at indlede den sokratiske dialog med forumspil er følgende:

- At få sat ord på modstand, fordomme og antagelser
- At lytte til forskellige argumenter og perspektiver
- At motivere deltagerne, at skabe nysgerrighed og en god stemning for den sokratiske dialog
- At øve sig i at tænke og tage stilling
- At vælge et emne som er grundigt forberedt til den filosofiske dialog
- At skabe et ligeværdigt rum
- At skabe tillid til facilitatoren

Erfaringerne med at starte en proces med forumspil er, at deltagerne glæder sig til at komme i gang med at fortsætte processen. De bliver nysgerrige til den forestående sokratiske dialog, og de har igennem en ligeværdig proces forberedt sig til emnet autonomi. Den positive energi der udvikles i forumspil sker igennem afdækning af de konflikter, som har påvirket deltagerne.

Som mennesker fortrænger vi ofte konflikter og lyst til modstand mv., og det kan medføre modløshed over ens liv og væremåde. Igennem forumspil reetablerer man respekten for de følelser, som man (måske) oprindeligt ikke handlede på. Det opleves derfor livgivende.

Forumspil forberedes igennem et gruppearbejde over en selvoplevet konflikt. Konflikten vises først igennem et almindeligt rollespil. Publikum, som er de andre deltagere, afdækker, hvilke positioner der er repræsenteret i spillet f.eks. hvem presser, og hvem er presset. Derefter arbejdes der via publikums forslag med den pressesedes situation. Man arbejder aldrig med den rolle, der presser, da ideen er at få den pressede rolle til at ændre adfærd, så denne ikke lader sig presse længere. Man arbejder med, hvordan der kan opstå en ligeværdighed i dialogen.

I det følgende beskrives hvad forumspillene handlede om samt deltagernes udbytte og læring.

## FORUMSPIL

Lektionsplan i bilag 4. De fire forberedte rollespil handlede om:

1. **Spillet:** Når leder og medarbejder hver for sig kom til at sige forskelligt om et barns skolemodenhed til en forælder.

**Udbytte af spillet/læring:** Vi skal afklare rollerne og aftale, hvem der siger hvad, og endelig skal vi lytte til forældrene.

2. **Spillet:** En situation mellem et ægtepar hvor manden skulle gennemføre det pågældende projekt (filosofisk praksis i daginstitutioner), som var mere omfangsrigt, end man havde forventet. Hvordan fik man sit bagland til at acceptere det?

**Udbytte af spillet/læring:** Vi skal som medarbejdere være nysgerrige og spørge ind til, hvad det er, vi bliver inviteret til. Nogle var begejstret for at skulle i gang med en proces, andre var mere afmålte, især på grund af, at de skulle være hjemmefra. Det blev foreslået, at vi måtte forklare vores bagland, hvor vigtig denne proces var for os og vores arbejde.

3. **Spillet:** Mobning. En pige bliver mobbet af de andre i en gruppe.

**Udbytte af spillet/læring:** Vi lavede et galleri over personer eller områder, som kunne hjælpe i mobnings situationer: Forældrene, vuggestue, børnehave, den enkelte medarbejder. Derudover var der input om, at man skal handle på det, man ser. Vi skal høre historien fra begge sider. Lægge mærke til tavs mobning. Kropssprog. Være proaktive. Respektere forskellighed. Synliggør barnets positive sider. Et galleri er en øvelse hvor man i spillet spørger ud til publikum ”Hvem kan hjælpe i denne

situation?”. F.eks. hvis man har psykiske problemer kan det være en psykolog, en støttepædagog osv. Den der har foreslået personen, som også kan være en ven, en kollega, en ægtefælle osv., bliver bedt om at repræsenterer denne (fag) person. Når der ikke er flere forslag til personer eller områder der kan hjælpe, interviewer facilitatoren det opstillede galleri af personer en for en for at høre, hvad de vil gøre i denne sag. Galleriet giver en forståelse for, hvor mange forskellige personer og instanser, der kan hjælpe, men viser også, at det stærkeste, vi har, er ordet.

4. Spillet: Skænderier i sandkassen. Dette spil nåede vi ikke, men vi havde en kort dialog om spillets indhold.

## **EVALUERING**

Se spørgsmål i bilag 5.

Forumspil er en livgivende måde at være sammen på, og udbyttet er, at deltagerne får sat ord på, hvad der er eller har været konflikter om i gruppen. Evalueringerne viser følgende: Der blev sat pris på, at deltagerne kunne få luft for deres frustrationer over projektets omfang, så der var klar bane til resten af projektet. Deltagerne opfattede processkrivningen, som udviklende for følelser og tanker. Spontaniteten i forumspil blev sammenlignet med dagligdagen, hvor man ofte må handle spontant i konfliktsituationer. Deltagerne var glade for de mange spørgsmål, der stilledes, men de kunne godt ønske sig, at autonomi forklares, da der er nogen usikkerhed over dette ord. De er trætte, men siger at de glæder sig til næste gang og opfordrer facilitatoren til at fortsætte med stram styring og mange spørgsmål. En god aften der har lagt grunden for den videre proces.

## **ANDET MØDE**

På det andet møde skulle vi starte den sokratiske dialog op og høre de historier, som alle havde medbragt. Mødets dagsorden kan ses i lektionsplanen bilag 4.

## **INDHOLD I EN SOKRATISK DIALOG**

Den bedste måde helt at forstå en sokratiske dialog er at afprøve den. Den næstbedste måde er at få forklaret, hvad der sker. Men filosofi er vanskelig at forklare, det skal opleves. Metoden har noget oprindeligt i sig – at tænke og forstå noget på ny. Derudover skal man prøve at sætte ord på, hvad der sker for deltagerne, og det er naturligvis individuelt. Når man alligevel skal prøve at sætte ord på processen kan det virke i spændvidden fra oprindeligt til metaplan.

For at forstå udbyttet og metaplanet af den sokratiske dialog kunne man metaforisk prøve at forestille sig, at mennesket er et hus i flere etager. Det øverste rum i huset er bygget af vinduer, og man kan se verden omkring sig, så langt øjet rækker. Når vi deltager i en sokratiske dialog arbejder vi os op i det øverste rum. Her er der overblik. Her kan man se langt omkring. Der er også noget i horisonten, som man er nysgerrig efter at vide mere om. Vi kan også se ned i husets andre rum. Vi får et overblik over os selv. Vi kan også se de andre huse, men her ser vi kun det udvendige, men vi forstår nu på et dybere plan, at de andre huse også indeholder de samme rum med livssituationer, erfaringer mv.

Sokratiske dialog er først og fremmest en måde at være til stede på - en værensform, at være helt sig selv på en grundlæggende og eksistentiel måde. Dialogen respekterer mennesket på sine helt egne vilkår. Formen kalder på menneskets unikke og særlige tilgang til verden. Dvs. at formen spørger og efterspørger menneskets oprindelighed: Hvem er jeg? Hvad mener jeg? Hvorfor mener jeg det?

Spørgeteknikker, dyder og gode råd<sup>5</sup> er med til at fordybelsen sker for deltagerne. I dialogen bliver vi ved det, vi taler om. Vi springer ikke i dialogen, og vi forfølger emnet, til der ikke er mere i det.

Overraskelsen og glæden ved denne fordybelse opstår langsomt for deltagerne. Det er sjældent, at vi fordyber os og sjældent med kollegaerne. Fordybelsen betyder, at vi får lært kollegaerne at kende på en ny og unik måde, som vi ikke har gjort før. Når denne fordybelse sker, sker der langsomt en målrettethed med processen og emnet. Det er spændende at opdage, hvad andre har at fortælle om emnet. Ind kommer respekten for den enkelte. Ens fordomme og antagelser lider skibsbrud. Nu forstår vi meget bedre, hvorfor han eller hun er sådan og arbejder på denne måde osv. Det enkelte menneske bliver spændende, og der kommer ressourcer frem, som vi ikke tidligere har set. Dialogen veksler mellem den enkelte og gruppen. Samtidig bliver vi overrasket over de fordomme og antagelser, som vi tidligere havde. Vi begynder at undersøge egen tænkning; "Hvorfor tænker jeg sådan?" "Hvordan kan jeg lære at se "sagen" fra en anden vinkel i fremtiden?" Det bliver spændende at lytte til andre meninger og fortolkninger. Man undersøger og arbejder på at blive det menneske, man er og samtidig ønsker at blive. Dialogen åbner vores øjne for at meget kunne være anderledes - til det bedre. Vi bliver klar over muligheder, vi ikke anede, at vi havde f.eks. mulighederne i

---

<sup>5</sup> Hansen

forandringer, og at de meget afhænger af os selv og vor egen indsats - både i tanker og adfærd. Her følger en beskrivelse af den struktur vi arbejdede med:

1. Alle deltagere forbereder en selvoplevet historie, som svarer på spørgsmålet "Hvad er autonomi?"
2. Deltagerne vælger en historie at undersøge og analysere
3. Vi undersøger, hvilke nøglebegreber der er i historien? Hvis det ikke allerede er sket, er det her, at vi begynder at filosofere. Ved at sætte ord på begreberne i historien læres teknikkerne at lytte, at spørge, at tænke og at blive ved det, der bliver sagt. Her sker der en fordybelse i emnet. Tænkning, tavshed, undren og undersøgelse går hånd i hånd, når man først har fornemmet, at dette er en respektfuld måde at være sammen på. Her er spørgsmål vigtigere end svar, og det er det svære (vi lever i en svar-kultur og ikke en spørge-kultur). Vi fordyber os i, hvorfor spørgsmål er vigtige. Deltagerne oplever den sokratiske dialog fordele; at dialogen er fordomsfri og ikke dømmende, fri for vanetænkning, ligeværdig, nysgerrig og fokuseret/målrettet. Ved at undersøge emnet filosofisk bliver vi populært sagt "ved bolden og ikke ved manden". Deltagerne undrer sig over egen tænkning, får nye tanker og gennemgår dels en værdiafklaring om emnet og dels af sig selv i rollen som menneske og ansat i en daginstitution.
4. Vi filosoferer over spørgsmålet 3 aftener i de små grupper og samles endeligt med alle grupperne en aften. Denne aften præsenterer hver gruppe ud fra deres processer og nøglebegreber svaret på spørgsmålet "Hvad er autonomi?"
5. Hver deltager undersøger, om de kan sætte svaret ned over deres historie.
6. Vi udveksler, hvordan vi kan bruge svaret i fremtiden.

I det følgende nævnes, hvad vi gennemførte i de 3 grupper på dette møde:

- De tre gruppers valg af historie og arbejdet med disse.
- Udforskning af ordet autonomi og dets modsætning.
- På en skala mellem autonomi og modsætningen som hver deltager giver et bud på, skal hver deltager positionere hvor han og hun ser sig selv være autonom (yderligere forklaring og tegning følger senere)

## HISTORIE 1

Børnehaven skal have ny tillidsrepræsentant. Den siddende tillidsrepræsentant anbefales at fortsætte og opstiller igen ved sammenlægningen af de to institutioner. Tillidsrepræsentanten bliver genvalgt uden modkandidater.

Derefter fortæller deltagerne, hvor de mener, at selvbestemmelse 'sker' i historien:

- Ved opstillingen til tillidsrepræsentant
- Igennem tillidsrepræsentantens motivation og interesse
- Når personalet vælger tillidsrepræsentant
- Ved sammenlægningen af de to institutioner

## HISTORIE 2

En pædagog fortalte om en gåtur. Pædagogen skal på gåtur med en gruppe børn. Det første stykke vej holder børnene hinanden i hånden. Da de kommer til et græsstykke, siger pædagogen, at de ikke længere behøver at holde i hånd, men at de skal blive på græsset. Da de kommer hjem fortæller børnene glædestrålende, at de har gået frit. Det afstedkommer en konflikt med en anden pædagog.

Deltagerne fortæller, hvor de mener, at selvbestemmelse 'sker' i historien:

- Hvor børnene må gå fri.
- Der hvor der opstår en konflikt med den anden pædagog.
- I starten hvor børnene får besked på at holde i hånd.
- Da børnene fortæller at de har gået fri.

## HISTORIE 3

En pædagog fortæller, at da hun blev 40 år, besluttede hun, at det var den sidste fødselsdag, hun holdt. Det meddelte hun familie og venner. Da hun fyldte 49 år fortalte hun venner og familie, at beslutningen stadig gjaldt. Da hun fyldte 50 år besluttede hun, at hun uden sin mand ville rejse med et rejseselskab til Rom og opleve, at der var en guide med til at fortælle om seværdighederne. Turen ændres til Nice, men pædagogen tager alligevel med.

Deltagerne fortæller hvor der er autonomi i historien:

- Da hun fylder 40 år og beslutter sig for ikke at holde fødselsdag mere.
- Da hun bliver 49 år gentager hun sin beslutning overfor familie og venner.

- Da hun beslutter sig for at rejse alene til Rom.
- At skulle klare ting på en rejse som hendes mand normalt tog sig af, når de rejste sammen.
- Hun holder fast i rejseselskabet, selvom turen ændres til Nice.

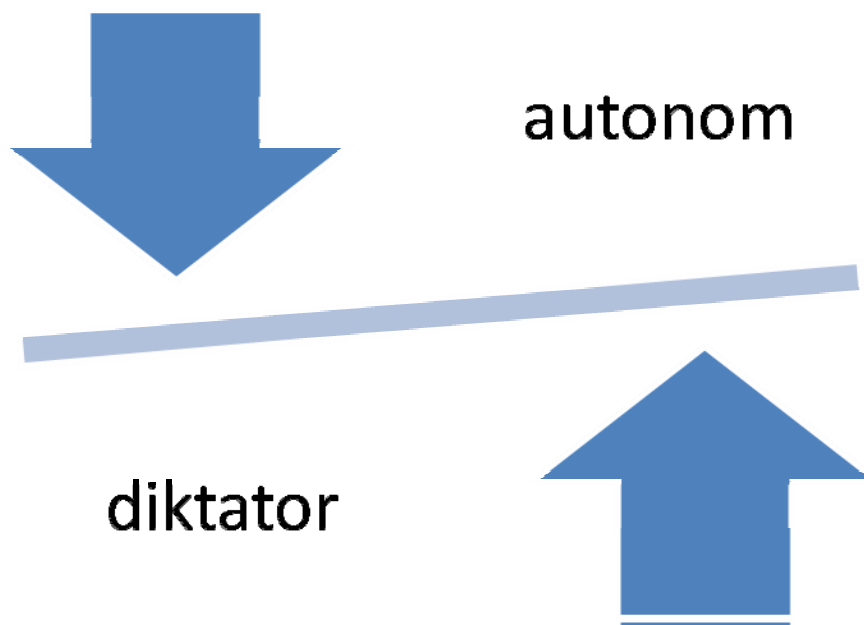
**Nøglebegreber og sætninger der via historierne blev filosoferet over i de tre grupper:**

Tillid. Selvværd kommer indefra. Selvtillid gives udefra. Nærvær. At tale til personligheden. Følelser. Ansvar. At turde konflikt. Usikkerhed. Bekræftelse. Handling. Erfaring. At være sikker. At turde være sig selv. Respekt og selvrespekt. Engagement. Mod. Autonomi har at gøre med frihed. Valg. At være sig selv giver stolthed. Anerkendelse indeholder respekt, forståelse og erfaringer. Anerkendelse kan komme fra både hjerte og hjerne og skal kombineres for at føles ligeværdig. Selvstændig. Ærlig.

**ØVELSE MED AUTONOMI OG MODSÆTNINGEN AF ORDET AUTONOMI**

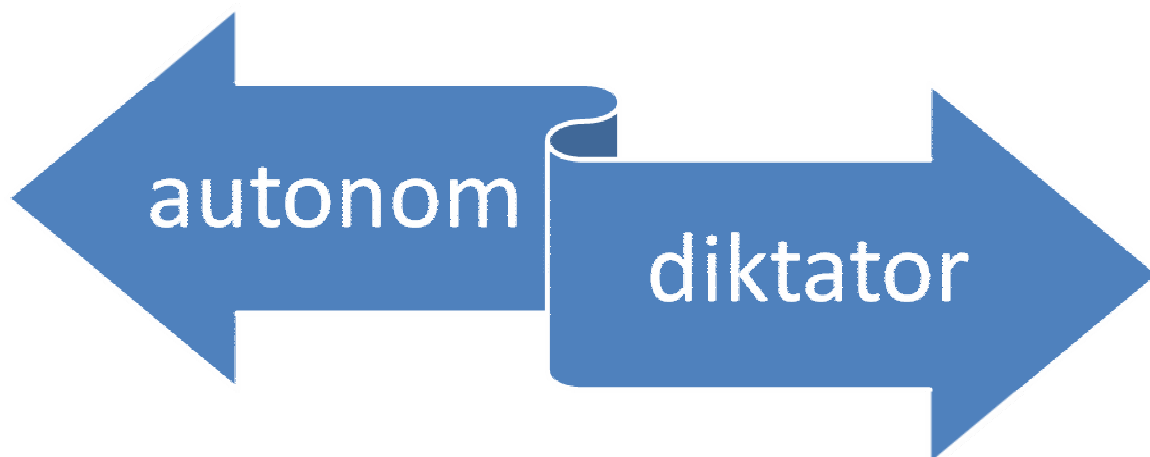
I de følgende to øvelser arbejder vi med:

- Hvad er modsætningen af ordet autonomi? Der blev nævnt f.eks. diktatur.
- Hvor autonom er jeg på en skala mellem autonom og modsætningen her, diktator?



At arbejde med modsætningen til autonomi får deltagerne til at begynde at forstå ordet autonomi, det personliggøres.

Derefter skulle hver deltager fortælle, hvor autonom han/hun så sig selv – altså en præsentation af hvordan man ser sig selv, være autonom. Denne øvelse blev gennemført på en linje med de to modsætninger autonom og diktator. Deltagerne skulle så plote ind på linjen, hvor de så sig selv.



Der blev tænkt og reflekteret.

## **EVALUERING**

Nedenfor følger evalueringen for andet møde, og spørgsmålene kan ses i bilag 5.

Deltagerne peger på, at sokratiske dialog er en metode, der udvikler et rum til at sige, hvad de mener, og den perspektiverer hverdagen. Processen påvirker samarbejdet og fællesskabet, da deltagerne oplever nye sider af kollegaerne, og at alle bliver hørt igennem de sokratiske teknikker. Igennem de individuelle udfordringer i processen tager de stilling og dermed ansvar for deres holdninger og meninger. Endelig oplever de, at emnet autonomi bliver mere klart.

## **TREDJE MØDE**

På det tredje møde skulle vi fortsætte med den sokratiske dialog som startede den forrige gang. Inden at vi gik i gang med den sokratiske dialog, startede vi gerne med en øvelse.



Denne aften skulle deltagerne medbringe en ting, som fik dem til at undre sig. Der var medbragt bibel, filosofibog, rødbedeløg, pung, sten og meget andet spændende og efter øvelsen gik vi i gang med den sokratiske dialog. Lektionsplan ses i bilag 4. I det følgende kan evalueringen læses og evalueringsspørgsmålene kan ses i bilag 5.

Den sokratiske dialog kan opleves som en uvant samværsform og en form, som ikke nødvendigvis opstår i andre sammenhænge. Som en af kursisterne sagde:

*”Kan vi bruge det når der ikke sidder en tovholder og stiller undrende spørgsmål?”*

Og det er rigtigt. Filosofisk praksis er en ny form for tænkning, og vi er ikke vant til denne form for tænkning i vores dagligdag. Andre deltagere skriver:

*”Godt at gå i dybden. Det bliver vedkommende, personligt og vigtigt.”* *”Jeg synes, at jeg lærer meget af det.”* *”Jeg fik nye ting at vide om mine kollegaer.”*

Metodens fortrin og styrke er netop, at vi undersøger det, vi taler om til bunds, men det er uvant.

## **FJERDE AFTEN**

På dette møde – lektionsplanen kan ses i bilag 4 - har deltageren forberedt spørgsmål hjemmefra, og de spørgsmål der sætter overskriften for alle grupper lyder: ”Hvordan kan vi bruge sokratiske dialog i hverdagen?” Der udspandt sig en livlig dialog herom. Vi kom derfor også til at tale om, at det ville være naturligt – når de selv havde lært metoden – at arbejde med spørgeteknikker fra den praktiske filosofi og børn. Vi havde følgende eksempel:

Vi er i børnehaven, og der er to gynger, som begge er optaget. Lise kommer hen til pædagogen og siger;

Lise: *"Jeg vil have en gyngel!"*

Der kunne være følgende svar:

*"Som du kan se er gyngerne optaget, så du må vente"* eller pædagogen anbefaler måske Lise, at hun selv spørger de andre børn, om hun må låne en af gyngerne.

Pædagogen kunne også spørge:

*"Hvorfor vil du have gyngen?"*

Og altså prøve at aktivere barnet ved at stille et spørgsmål som svar på et krav. Spørgsmål kalder på respekt for barnet igennem spørgsmål, tænkning og ansvarlighed. Hvorimod det først nævnte svar kan opfattes som opgivende og uværdig i sin værste konsekvens. At blive taget "i skole" og forstå det som man godt nok så, men som man ikke accepterede. Så budskabet fra pædagogen bliver en slags "negativt budskab".

På foranledning af denne aften udvikles et ide-katalog over den sokratiske dialog udbytte, muligheder og områder. De er samlet i indledningen af rapporten.

## **EVALUERING**

Evalueringen for dette møde fremkommer fra spørgsmålene i bilag 5.

Medarbejderne peger på udviklingen af fællesskabet igennem den gode dialog, de har. De lærer hinanden dybere at kende, og det er godt at stille spørgsmål. De er glade for fordybelsen men også at der er tid til eftertænkning mellem møderne. De peger endvidere på, at undersøgelsen af begreber har værdi, og at det er værdifuldt af filosoffer. De har lyst til at udfordre børnene filosofisk. Der peges også på, at forløbet udvikler dem. Flere deltagere nævner:

*"Jeg lærer noget nyt om mig selv hver gang." "Jeg synes, at der var mange ting, som jeg personligt blev klog på." "Jeg fik ny viden og indsigt i nogle af medarbejdernes holdninger og værdier – og det er super godt, fordi det var et område, hvor vi "normalt" ikke bevæger os i den pædagogiske snak."*

## FEMTE MØDE

Mellem 3. og 4 møde gennemføres en times filosofisk vejledning med hver enkelt deltager. Filosofisk vejledning var lagt på dette tidspunkt, således at der var tid til at tale om den sokratiske dialog, som skulle afslutte den næste mødeaften, om deres opfattelse af autonomi samt hvor autonom de så sig selv i verden.

Det blev nogle spændende møder. Først og fremmest fordi vi havde opbygget en tillid til hinanden, som vi ikke skulle bruge tid på at skabe. Hvor den sokratiske dialog er personlig om det generelle menneskelige, er den filosofiske vejledning personlig om det private menneskelige.

## FILOSOFISK VEJLEDNING

Vejledning var planlagt således at der først og fremmest skulle være en dialog om fortællerens autonomi. Dialogen blev indledt med at tegne en "lagkage", hvor fortælleren kunne beskrive, hvilke interesser hvert lagkagestykke repræsenterede. Derefter var det op til fortælleren at bestemme dialogens retning.

Der blev ikke særskilt evalueret på den filosofiske vejledning, men der blev spurgt til denne i den afsluttende evaluering.

Derudover gennemgik lederne 3 gange træning i filosofisk vejledning.

## SJETTE MØDE

På dette møde skulle vi beskrive svaret på "Hvad er selvbestemmelse?", som vi havde arbejdet hen i mod på de andre møder. Som hjælp til at finde svaret har vi nøglebegreberne (side 15), og de dialoger som vi har gennemført. Deltagerne sendes ud i grupper og processen ledes af de respektive ledere. I det følgende skema ses gruppernes svar på spørgsmålet. Oversigt over mødet ses i lektionsplan, bilag 4.

Gruppe 1	Gruppe 2	Gruppe 3
Selvbestemmelse er, som respekteret og anerkendt menneske, at kunne handle selvstændigt indenfor en given ramme	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Selvbestemmelse er, at jeg grundlæggende beslutter med mig selv, hvilken rolle jeg vil have i mit eget liv og aktivt former det.</li><li>2. Selvbestemmelse er også når der vises tillid i samspil</li></ol>	Selvbestemmelse er en følelse, som man oplever, når man har indflydelse

	med andre, og der derved opstår medbestemmelse og indflydelse	
--	---	--

## EVALUERING

Efter dette møde svarer deltagerne i evalueringen (se bilag 6) på, om de kan bruge svaret og hvordan. Der er glæde over at have fundet et godt resultat i grupperne om definitionen af autonomi. Der efterlyses dog en enighed mellem grupperne, hvilket er forståeligt, men i første omgang ikke muligt. Det kræver, at projektet også havde kørt på tværs i grupperne, og det ville kræve et større projekt.

Deltagerne skriver, at de har fået meget med hjem, og at de er trygge ved hinanden i grupperne og ved formen. De er glade for at vide, hvad "de andre" tænker og forventer. De er blevet bedre til at lytte, og det er spændende, at der er kommet så mange forskelligheder frem, og at de har fået indsigt i den enkeltes individuelle opfattelse og verdensforståelse. En deltager skriver:

*"Filosofi er super fordi mange meninger og holdninger vendes i dynamik." Andre anbefaler: "at forløbet ikke må være kortere og at de ønsker "mere af det samme"".*

På spørgsmålet om deltagerne kan sætte svaret 'ned over' deres egen historie, er der overraskelse over, hvor godt svarene passer.

*En deltager skriver som "hånd i handske", en anden "ja, det passer lige i skabet".*

Der er 3 personer, som ikke kan sætte deres gruppesvar ned over deres individuelle historie. Det kan skyldes flere ting, men skyldes oftest, at historien oprindeligt ikke har været et svar på spørgsmålet "Hvad er autonomi?", eller at den historie som deltageren kom med var et svar på, hvad autonomi ikke er.

Til spørgsmålet om de kan bruge svaret i fremtiden svarer alle på nær en deltager, ja. De vil bruge svaret i samarbejdet i personalegrupperne og skriver, at svaret også kan bruges i andre sammenhænge end det faglige. Der er kommet mere mod ind i en af deltagerne:

*"Jeg vil ikke længere være tilbageholdende med mine ønsker, men leve dem ud efter omstændighederne".*

Flere nævner at processen har givet afklaring på, hvor de er i deres selvbestemmelse, og at der findes flere grader af selvbestemmelse. De kender nu kollegaernes tanker og forventninger, hvorfor de nu bedre kan handle ud fra disse. Andre nævner, at de har fået udviklet deres kommunikationsmuligheder; at de nu i stedet for at tænke i svar kan bruge lytning og spørgsmål, og at de vil prøve at være tydeligere i deres handlinger og udtryk. Nogle mener, at de skal arbejde noget mere med sig selv, og at de vil tænke mere over, hvad man skal sige, inden man svarer.

Om de har fået ny indsigt svarer alle på nær en deltager, ja og begrundet det med, at de har tænkt nyt hver gang om kollegaerne, og at ordet autonomi står klarere.

## **SYVENDE OG SIDSTE MØDE**

På dette syvende og sidste møde skulle deltagerne fordybe sig i, hvordan de kan bruge sokratiske dialog i fremtiden samt evaluere hele forløbet:

I lektionsplanen, bilag 4 ses et overblik over hele aftenen.

## **AFSLUTTENDE EVALUERING**

I det følgende beskrives den afsluttende evaluering, som deltagerne gennemførte til sidst. I bilag 7 ses de spørgsmål som alle deltagere skulle svare på, og derudover svarede ledelsen på et yderligere antal ledelsesspørgsmål. De ses i bilag 8. I nærværende beskrivelse af evaluering nævnes alene de områder, der har med udbytte, fordele, kritik og metode at gøre. De kursus nære og lignende områder (uagtet at de har betydning) er ikke medtaget f.eks. meninger om gruppestørrelse og aftenmøder, pauser, opmuntringer til facilitator mv.

## **MEDARBEJDERNES EVALUERING**

Deltagerne har stort set alle udviklet deres opfattelse af selvbestemmelse i forløbet f.eks.

*”Begrebet er blevet udvidet for mig, og samtidig blevet kogt ned til en essens” ”Jeg har været tvunget til at analysere mig selv og mine værdier og har sat mine tanker i perspektiv over for mig selv”*

Der evalueres, at det er motiverende at have selvbestemmelse, og medarbejderne skriver om at selvbestemmelse kan praktiseres ved, at de sammen med ledelsen udstikker rammerne for selvbestemmelse. Når der er lagt et fundament, hjælper det medarbejderen med at vælge metoder og tage valg.

Formen har gjort dem mere rummelige, da de har lært hinanden at kende på en ny måde igennem lytning og spørgsmål f.eks.

*”Det vigtigste var, at alle fik et menneskeligt ansigt”.*

De erkender, at de ikke er ens, at det er legalt at have forskellige behov, og at de kan være meget forskellige, selvom de har de samme værdier, men udtrykker dem forskelligt. Spørgeteknikkerne har givet redskaber til at udtrykke undren og spørge til forskellighed, endvidere har, erkender/forstår de, at det er ok at have forskellige meninger og formen giver mulighed for udvikling både af en selv, og dem man er i dialog med.

På spørgsmålet om hvilke forandringer de har oplevet under forløbet nævnes, at de er blevet mere spørgende, lyttende og positive. Flere nævner, at de føler en større ansvarlighed, at deres autonomi er blevet bevidstgjort, og at de kan skabe undren og inspiration hos hinanden f.eks.:

*”Jeg er blevet bevidst om, at vi alle har et ansvar for at deltage, og at jeg faktisk kan skabe undren og inspiration for andre”.*

På det personlige plan har det påvirket f.eks.:

*”Jeg er blevet bedre til at sige ”jeg””. ”Jeg oplever større frihed”. ”Jeg er blevet mere bevidst om min autonomi”.*

Flere skriver, at de har fået mere mod til at sige deres mening. De vil bruge deres viden til f.eks.:

*”Ikke altid at holde fast”. ”At lytte, undres og spørge noget mere”.*

Der peges også på områder, som er vigtige for samarbejde. De er kommet tættere på hinanden, er blevet mere åbne og har fået større respekt for hinanden. Flere nævner samhørighed, og at når de undrer sig sammen skaber det udvikling. At de bedre forstår, at meninger kan tolkes forskelligt, og at det er ok at have forskellige meninger.

På spørgsmålet om den enkeltes værdiafklaring undervejs:

*”Ja, jeg har sat spørgsmålstegn og tænkt”.*

Flere nævner, at de er blevet mere klar over deres mål som menneske f.eks.:

*”At tage vare på eget liv” er da blevet tydeligt”. ”Mere klar over metoden til at nå mine mål”. ”Jeg skal gøre det der gør mit liv godt”.*

Med hensyn til klarhed om at være pædagog nævnes:

*”Det skal nok tages op til revidering efter dette kursus”. Ja, jeg har fået mere viden om mig selv”. ”Ja, jeg ser noget spændende i at arbejde med børnenes selvbestemmelse”.*

En medarbejder beskriver den sokratiske dialog med ordene *”ligeværdig, uddybende, udfordrende, øjenåbnende, overraskende, ilter, afklarende, opklarende, vanedannende”.*

Flere beskriver det som et spændende, lærerigt og godt udviklingsredskab. Alle er positive overfor den sokratiske dialog som metode.

Om den sokratiske dialog som et værktøj til arbejdsglæde og trivsel nævnes mange forskellige ting bl.a. at metoden skal mere ”ind under huden” og ”på rygraden” så vil den gøre en forskel i mange situationer. Der er noget positivt i spørgeteknikken, og at spørgeteknikkerne sætter gang i udviklingen hos mennesker. En nævner f.eks.

*”Er du bedre til at kende din egen grænse og dine behov har du måske nemmere ved at sige fra”.*

Alle deltagere mener, at den sokratiske dialog kan skabe motivation, nye tanker og kreativitet. Den kan endvidere få betydning for børnene i institutionen. F.eks.

*”Det kan give børnene større selv- og medbestemmelse”. ”Jeg kunne ønske, at vi planlagde dialog med børnene”. ”Måske bliver vi i stand til at forstå børnene bedre”.*

Alle vil gerne arbejde videre med den sokratiske dialog i personalesamarbejdet, som udtrykkes på følgende måde:

*”Det åbner nye døre til det personlige og faglige arbejde”. ”Det kan give bedre forståelse for det man gør i hverdagen”. Det giver positiv energi, en lydhørhed”.*

I den filosofisk vejledning var mere end 80 % tilfredse med den time, som vi gennemførte. I kritikken nævnes at timen kunne være brugt på dialog om begreber i den sokratiske dialog:

*”Det fik mig til at se mig i et nyt perspektiv” ”Jeg fik større indsigt i, hvad der foregår i vores gruppe”.*

## LEDERNES EVALUERING

Der er ikke nævneværdig forskel på medarbejdernes og ledernes evaluering. Men hvor der er noget at tilføje beskrives det samt de ekstra spørgsmål, som ledelsen evaluerede.

Med hensyn til at arbejde med to arbejdsfællesskaber og selvbestemmelse beskriver de, at der skal være respekt for den enkeltes autonomi og de fælles værdier f.eks.:

*”God ledelse kræver, at vi som ledere er gode til at lytte, sammenfatte og udføre de fælles beslutninger og værdier – og at vi er gode til at give plads til initiativ”*

Den filosofiske praksis har haft betydning i dagligdagen.

*”Vi har set medarbejdere udøve selvbestemmelse på områder, hvor vi tidligere ventede på et personalemøde, før tingene blev sat i værk”. Der er kollegaer som er begyndt at sige mere”.*

Om den sokratiske dialog kan bruges i det daglige næver de;

*”Ja, det vil virke befordrende på kendskabet til hinanden og udvikle samarbejdet og pædagogikken”. ”Ja, i alle relationer. Børn, forældre og kollegialt”.*

Lederne ønsker at arbejde videre med den filosofiske praksis i fremtiden. Især peger de på at arbejde med ”filosofi med børn”, men også i deres ledelse kan de bruge det

*”På alle planer i ledelse, personale, forældre, børn, fagsekretariat (kommunen)”.*

Med hensyn til arbejdsglæde og trivsel nævnes, at den sokratiske dialog kan være en øjenåbner f.eks.

*”Vi vil opleve mere tryghed og dermed udvikling, flere nye ideer og tanker = arbejdsglæde og trivsel”.*

Lederne peger på, at metodens grundlæggende ide om ikke at have et facit, frigør tanken - at der ikke er et rigtigt eller forkert - er positivt og roser netop dette, fordi det skaber en god atmosfære. Metoden giver plads til ”at flyve”, og at det er en god måde at udvikle sig selv og sine samarbejdspartnere, og de kalder den filosofiske praksis et selvudviklingsredskab.

Ledernes viden om medarbejderne er udviklet igennem processen, og de fortæller, at medarbejderne har lært både sig selv og hinanden bedre at kende. Endvidere har nogle



medarbejdere handlet mere autonomt, vist større arbejdsglæde og er blevet mere aktive på personalemøder.

Ledernes egne ændringer og overvejelser:

*”Det fornyede kendskab til nogle medarbejdere har ”flyttet” mig og gjort mig mere nysgerrig på alle medarbejdere”.*

Den sokratiske dialog viser os, at når vi bliver bedre til at lytte og spørge, dømmes vi mindre.

Den filosofiske vejledning i lederteamet var estimeret til to gange. Vi besluttede dog efter disse, at udvide med en ekstra gang, da det er en meget anderledes form. Lederne synes, at det var relevant med ledelsesvejledningen, at det var *”spændende og udviklende”* samt at de har brug for samhørighed og afklaring af deres værdier.

Der var ikke planlagt særskilte ledermøder undervejs, men lederne har et naturligt behov for at være optimalt informeret og kunne indgå i en dialog undervejs, så det burde der have været f.eks. 1-2 møder undervejs. Vi gennemførte dog via telefonen en statusdialog halvvejs i projektet.

Lederne ønsker at arbejde videre med den filosofiske praksis:

*”Det vil virke befordrende på samarbejdet, udvikling og kreativitet”. ”Ja, det kan gøre mig mere åben og lydhør overfor børn, forældre og kollegaer”.*

#### **INTERVIEW MED LEDERGRUPPEN DER BESTÅR AF 3 LEDERE**

Interviewet var ikke en del af ansøgningen, men ledelsen var positive, da forslaget kom op. Interviewet var lagt tilrette som et åbent interview, hvor deltagerne styrede samtalens indhold og retning. Facilitator indledte interviewet med følgende spørgsmål: *”Hvordan synes I, at den filosofiske praksis kan bruges i institutionen”?*

Der var 8 områder som lederne i interviewet kom ind på, og vurderede den filosofiske praksis ud fra. Det var pædagogik, samarbejde, ledelse, faglighed, barneperspektivet, psykologi, lærerplaner og personlig udvikling. Det følgende er en sammenfatning af en times interview:

#### **PÆDAGOGIK**

Den filosofiske praksis kan videreudvikle pædagogikken, fordi den undersøger de pædagogiske holdninger, den enkelte har og uagtet, at vi har ordene til fælles, viser de sig i

praksis at være forskellige i den filosofiske undersøgelse. Den filosofiske praksis gør, at pædagogikken bliver bredere og mere rummelig.

#### **SAMARBEJDE**

At høre andres ”verdensbilleder” og perspektiver og få større kendskab til, hvad der ligger bagved holdninger, ønsker og meninger betyder noget for arbejdsfællesskabet. Igennem metodens spørgeteknikker bliver vi bedre til at lytte og være bevidst om det. Vi bliver mere opmærksomme på den enkelte. Vi oplever også, at nogle medarbejdere er begyndt at sige mere, og det bidrager til fællesskabet samt er begyndelsen til at tage ansvar.

#### **LEDELSE**

Processen har været med til at give et større overskud, og vi har fået indsigt i, at nogle medarbejdere indeholder mere, end vi tidligere har set. Metoden er en ny måde at lære hinanden at kende på og få respekt for hinanden.

De små grupper har været gode for nogle. Det har givet mod til at komme med meninger og byde ind. Det at metoden ikke har en facitliste har været godt. Desværre var der også et par medarbejdere som ikke meldte sig ind.

Det var godt med den filosofiske vejledning, der var flere, som var berørt af vejledningen.

#### **FAGLIGHED**

Vi har forskellige baggrunde, er uddannet på forskellige tidspunkter og har forskellige bud på, hvad ”det” handler om. Metoden giver os en fælles referenceramme og fundament, som højner vores faglighed, og som øger vores medejerskab.

Metoden øger vores faglighed på den lange bane, fordi vi får bedre fokus på barneperspektivet. Samtidig får vi via de pædagogiske lærerplaner en bedre forberedelse til skoleperspektivet, som det er meningen fra ministeriet.

#### **BARNEPERSPEKTIVET**

Metoden kan bruges til at forbedre barneperspektivet, idet metoden gør os bedre til at spørge og ikke at dømme. Vi ser nu at personalet spejler denne form og bruger den overfor børnene, det gælder f.eks. i konfliktsituationer, hvor vi kan løse konflikten igennem spørgsmål. Det smitter af på børnene og både børnene, og vi kan tage et større ansvar. Vores verden bliver større igennem spørgsmålene, fordi vi normalt tager barneperspektivet fra et voksens stadie, men det er noget helt andet end at lytte til, hvad barnet siger.

Hvis vi brugte den filosofiske praksis kunne vi fordybe os mere. At lade børnenes interesse være det afgørende og dermed følge dem i deres nærmeste udviklingszone jf. Vygotsky (Lev S. Vygotsky 1896-1934). Skulle vi inddrage Daniel Stern (født 1957) kan vi sige, at vi i langt højere grad lader barnet blive set og mødt, og vi kunne måske tale om, at barnet til en vis grad kunne tage ansvar for egen læring, som man siger, at de skal i skolen.

Børnene i dag har behov for at lære at lytte til andre, det har de vanskeligt ved i dag. Her kan spørgeteknikkerne bruges, og vi lader barnet være i deres eget tankesprog, og det kan være spændende at se, hvor vi havner.

#### **PSYKOLOGI**

Det vil være fantastisk, hvis vi allerede som børn lærte, at andre menneskers mening er vigtig. Vi kunne komme meget mobning til livs, hvis vi kunne skabe interesse for hinanden. Det at være nysgerrig, når mennesker er forskellige. Samtidig vil redskabet som spørgeteknikkerne giver os sikre, at børnene ikke føler sig skyldige, når de bliver spurgt om, hvorfor de gør et eller andet.

#### **LÆREPLANER**

Undersøgelser af lærerplaner viser, at børnene ikke lærer mere end før. Men vi kan måske inddrage det filosofiske i vores lærerplaner både i planlægningen og som evaluering. Ofte er det de voksne, som fremlægger temaerne, og børnene får måske lov at bestemme, om de vil være med eller ikke, men det at filosofere med børnene om, hvad de synes om, det vi skal igennem, det vi har været igennem, og hvad de kunne tænke sig at afprøve kunne være spændende. Hvis vi skaber viden om, hvad fordybelse betyder, bliver det legalt at fordybe sig, og vi kan få det lagt ind i lærerplanerne.

#### **PERSONLIG UDVIKLING**

Det vi her har været igennem i den filosofiske praksis kan ikke undgå at udvikle os personligt, og hvis vi begynder at bruge det med børnene, så vil der ske en enorm udvikling med os som personer i forhold til det pædagogiske arbejde. Så ville vi måske kunne finde ud af, hvad det er, at vi kan give børnene. Hvad er det børnene efterspørger? Det er der aldrig, nogen der har spurgt dem om. Hvad er det, de efterspørger, når de kommer i børnehave?

## FACILITATORS REFLEKSIONER UNDERVEJS

Den 3. aften havde facilitator forberedt en øvelse, som ved gennemførelse i gruppe 1 ikke virkede efter hensigten, og den blev derfor ændret til de andre grupper.

Som beskrevet under forumspil er organisationer en mangeartet størrelse. Organisationen består først og fremmest af medarbejderne med såvel faglige som personlige udfordringer herunder problemer, glæder og sorger. Der skal være enighed om at ville en proces. Det kræver forskellige indsatser af deltagerne for at processen skal lykkes f.eks. at man forbereder sig, at man går ind i processen osv. Alle deltagere var blevet overrasket over, hvor meget processen betød af aftenmøder, (6 møder) men man var blevet enige om at sige ja til deltagelse.

Forumspillet havde vist, at der havde været modstand mod det antal gange, at processen skulle vare, men hvor de fleste kom videre, var der enkelte som ikke medvirkede til processens fremdrift. Det betød noget for hele den gruppe, de var i. Vi talte om det undervejs, og der var både personlige og faglige årsager til modstanden f.eks. en historie om tidligere dårlig ledelse, hvor man havde følt sig svigtet som menneske i form af mobning mv. Denne historie samt de personlige årsager medvirkede til, at processen ikke fik en normal chance for at virke for den ene gruppe.

## KRITIK

I den danske lærebog<sup>6</sup> fremføres fem væsentlige kritikpunkter af den sokratiske dialog:

1. Tidskrævende
2. At den ikke egner sig til kortuddannede og ressourcetsvage voksne (for intellektuel og tålmodighedskrævende)
3. Kan max. engagere 10 deltagere pr. gang
4. At den ikke er umiddelbart mål og operationaliserbar
5. Der skal være en facilitator, som har egne erfaringer og har en filosofisk baggrund, der gør, at han eller hun kan stille kvalificerede indholdsorienterede og filosofiske spørgsmål

---

<sup>6</sup> Hansen

Ovennævnte lærebog er fra 2000, og der er sket meget siden da. Bogen åbner da også op for en udvikling af kritikpunkterne og på den måde kan vi se, at nærværende projekt er med til at udvikle metoden i et fag som pædagogik. Lad os derfor se på kritikken i forhold til dette projekt.

1a. Deltagerne bør ifølge lærebogen deltage i en sokratisk dialog ca. 18 timer som et minimum. I dette projekt brugte medarbejderne 16 timer over 6 gange. De flere gange, som her 6 gange, er at foretrække, da deltagerne får tid til eftertanke. Men projektet kunne måske fordeles over både pædagogiske dage samt et par aftenmøder før og efter. Spørgsmålet er så, om 16 timer er mange timer til at lære en hel ny tankegang at kende? Det var afgjort her for mange aftenmøder over for kort tid. Selv om der kun var modstand, der blev vist i forumspillet den første aften, kan det ikke afvises, at det kan have haft indflydelse som beskrevet under punktet ”Udfordringer undervejs” som beskrives senere. Et projekt kunne evt. lægges over 1 år, hvilket vil give muligheder for mere øvelse og muligheder for ledelsen at inddrage det filosofiske i dagligdagen. Under perspektivering gives der forslag til en måde at indarbejde den filosofiske praksis i hverdagen.

2a. Metoden egner sig også til kortuddannede. Der var flere uden uddannelse i projektet, og det gav ingen problemer. Tværtimod var det min opfattelse, at processen var med til at klargøre flere af deltagerne til at læse til pædagog og gøre en forskel, som de skrev. Jeg mødte ikke ressourcetsvage personer i projektet i Årslev. Og hvad er det at være ressourcetsvag? Måske skal man skelne mellem normalt intelligente mennesker og mindre begavede. Jeg mødte helt normale mennesker, som var i stand til at fordele deres ressourcer, som de ønskede. Tålmodighed har intet med intelligens at gøre. Tværtimod har jeg i mine tidligere jobs mødt megen utålmodighed hos meget intelligente mennesker. Jeg har også under et AOF- aftenhold stødt på mennesker som var tålmodige, men ikke evnede at tænke og fordybe sig, og som ikke egnede sig til at deltage i en sokratisk dialog på det niveau som resten af gruppen ønskede. Spørgsmålet er muligvis, om deltagerne har lyst til at fordybe sig, eller om der er andre faktorer, som også spiller ind? Det er min opfattelse af den filosofiske praksis med den sokratiske dialog som indhold egner sig til personalet i daginstitutioner.

Der findes vanskeligere opgaver i den filosofiske praksis end den sokratiske dialog, som vi brugte, men en uddannelsesforløb bør i den sidste ende altid tilrettelægges med ledelsen, medarbejderne og facilitatoren i en dialog om niveau, sværhedsgrad mv.

3a. Størrelsen på grupperne blev bestemt af, hvor deltagerne arbejdede i dagligdagen. Hudevad blev en gruppe med 5 deltagere. Hestehaven som er 11 deltagere blev opdelt i en gruppe på 5 og 6 deltagere. Det der er vigtigt i gruppestørrelsen er, om der kommer nok dynamik ind, og der er klart at 6 er bedre end 5, men som opstart var det for stor en gruppe at samle hele Hestehaven i en gruppe med 11 deltagere. Der er også en del tilkendegivelser om, at man var glad for de mindre grupper. Man skal huske på, at deltagerne ind imellem kommer i ”den varme stol”, som betyder, at man skal (for)svare for sine værdier, og at det kan være ganske udfordrende. I et evt. nyt projekt med institutionen vil det være hensigtsmæssigt at lade grupperne blive større. Både af dynamiske og økonomiske grunde.

4a. Projektet skulle undersøge autonomi og metodefrihed samt metodernes udbytte. Projektet forsøger at give et overblik over, om den filosofiske praksis kan være en fremtidig interessant, når man skal vurdere hvordan og med hvilke metoder, man udvikler pædagogikken i daginstitutioner. Evalueringerne fortæller, at der er opnået et udbytte i form af udvikling af autonomi, nyt kendskab til kollegaer, mere ansvar, et redskab til ledelse og dialog med børn mv. Denne humanistiske tilgang tilbyder ikke som et regnestykke et færdigt resultat, men må i form af medarbejdernes og ledelsens beskrivelser udtrykke, hvad der er blevet tilført parterne. Selve metoden er særdeles resultatorienteret i at finde svar på det spørgsmål, der er stillet samt i dialogen mellem deltagerne.

Metodefrihed fik ikke megen plads i projektet. Der var ingen energi i dette punkt, og jeg lod det være ved det. På den måde kan man udtrykke det således, at metoden finder og arbejder med det, som der er behov for både for den enkelte og for gruppen. Og det er måske ikke altid lige det, man havde tænkt sig. Man kan måske sige, at metoden er særdeles resultatorienteret efter at finde ”sandheden”, den ”lokale” sandhed for gruppen og for deltagerne.

5a. Et kritikpunkt er, at der skal være en facilitator til stede for at en sokratisk dialog kan gennemføres. Men det kan ske på mange niveauer. Mine erfaringer med ledergruppen er, at hvis de ønsker at bruge den filosofiske praksis i deres ledelse, skal de tilbydes mere træning til at arbejde filosofisk, hvilket er naturligt efter de få gange, de er blevet trænet. De skal endvidere tilbydes teori som intellektuelt støtter dem i at arbejde, tænke og arbejde filosofisk.

## **KONKLUSION**

Målet var igennem ”Filosofisk praksis i daginstitutioner” at komme i dybden med den pædagogiske udfordring ”Autonomi og metodefrihed” og samtidig have fokus på

arbejdsglæde og trivsel – også for børnene, og indvirkning på nytænkning, ansvar, fællesskab og ledelse.

Der blev fokuseret mest på autonomi igennem selvbestemmelse, som var det ord, de fleste medarbejdere var trygge ved. Hvis vi antager (se model side 10), at autonomi består af ansvar, selvstændighed, metodefrihed og at være rollemodel nåede vi kun ansvar og selvstændighed. Der var ingen energi i ordet metodefrihed, og det område har derved ikke fået nogen plads i projektet. Flere deltagere peger dog efterfølgende på, at de ikke er færdige med ordet autonomi.

Metoden, den sokratiske dialog, er blevet udviklet i forløbet således ses det tydeligere nu, hvordan at den sokratiske dialog kan blive et værdifuldt værktøj til at danne barnet. Baseret på erfaringerne fra Institutionerne Hestehaven og Hudevad kan den filosofiske praksis være en fremtidig udviklingsmetode for den pædagogiske verden. Potentialet er, at den filosofiske praksis både kan udvikle pædagogerne og børnene. Pædagogerne får et redskab til at udvikle dem selv og fællesskabet, samtidig får pædagogerne et redskab til at udfordre børns tænkning, identitet og etik. Der var i første omgang ikke planlagt interview med ledelsen, men efter at have undersøgt humanistiske forskeres resultater med interviewformen blev dette foreslået ledelsen. Arbejdet blev belønnet med et spændende resultat, som viste sig at italesætte områder som ikke var italesat i den skriftlige evaluering.

Metoden forumspil fremspillede de udfordringer der var i gruppen, således var den største udfordring, at gruppen var ked af at projektet skulle gennemføres om aftenen. Men da først modstanden og meningene herom var talt igennem, blev medarbejderne positive for forløbet.

Med den sokratiske dialog peger medarbejderne på, at det er en metode, som skaber rum til at sige, hvad man mener, og den perspektiverer hverdagen. Processen udvikler samarbejdet og fællesskabet, da deltagerne oplever nye sider af kollegaerne ved, at de alle bliver hørt igennem processen. Igennem forløbet bliver de bedre til at lytte, og de ønsker at tage stilling og ansvar for deres holdninger og meninger. Samtidig oplever de, at autonomi bliver mere klart. De er glade for fordybelsen men også for eftertænkksomheden imellem møderne. De peger på, at undersøgelsen af begreber har værdi, og at det er værdifuldt at filosofere. Forløbet har udviklet dem, og de har fået lyst til at udfordre børnene filosofisk.

Der var flere, der også gerne ville arbejde på tværs af grupperne, men det ville kræve et større projekt. De ønsker at bruge sokratiske dialog både privat og fagligt især i

personalesamarbejdet, og der er kommet mere mod og frihed for nogle af deltagerne. Formen har også fået nogle deltagere til at ville arbejde mere med sig selv både i deres handlinger og udtryk. Alle på nær en har fået nye indsigter at arbejde videre med. Begrebet autonomi er udvidet og kogt ned til en essens, og det har krævet en analyse af egne værdier og tanker. Evalueringen fortæller, at det er motiverende at have selvbestemmelse, og at det kan praktiseres i en dialog med ledelsen, når den er udstukket igennem retningslinjer. Retningslinjerne bliver et fundament til at vælge metoder og tage valg.

Forandringerne og perspektiverne som deltagerne har opnået er mange forskellige men som en skrev ”det vigtigste var at alle fik et menneskeligt ansigt”. Medarbejderne er blevet mere spørgende, lyttende og mindre dømmende. De føler sig mere åbne, en større ansvarlighed og respekt for hinanden. At filosofere - at undre sig - skaber udvikling. Individuelt er der flere forskellige udsagn som f.eks., at man er blevet mere klar over målet som menneske og som pædagog og lyst til at arbejde med børnenes selvbestemmelse.

Om formen skriver en deltager meget dækkende, at den er ”ligeværdig, uddybende, udfordrende, øjenåbnende, overraskende, ilter, afklarende, opklarende og vanedannende”. Deltagerne oplever, at metoden er positiv i sine spørgeteknikker, og at den kan gøre en forskel i mange situationer, og den kan sætte udviklingen i gang.

Vedrørende den filosofiske vejledning som er en individuel værdiafklaringsproces, var der igennem dialogerne skabt tillid på forhånd. Uagtet at de fleste deltagere var positive og også fik udbytte af den filosofiske vejledning, er det måske et område, som bør yderligere undersøges og alternativt vurderes af den enkelte leder. Det ville muligvis være bedre via ledelsen individuelt at tilbyde en time, for de som ønskede det, og måske bruge den filosofiske vejledning for grupper som har udfordringer af den ene eller anden slags.

Endelig bør det overvejes, hvordan teamvejledningen skal gennemføres. Enten en anden organisering, planlægning eller et længere forløb. Jeg var ikke ubetinget tilfreds med resultaterne. Under alle omstændigheder skal ledelsen ”klædes bedre på”, hvis de skal være den ledende kraft i at indføre den filosofiske praksis.

Lederne peger i deres skriftlige evaluering på, at den filosofiske praksis har haft betydning i hverdagen. De har set medarbejderne bliver mere autonome, og ting er blevet sat i værk inden et personalemøde. Det var ikke sket tidligere. De mener, at den filosofiske praksis skaber tryghed og dermed udvikling, og at det skaber arbejdsglæde og trivsel. Metoden frigør tanken,



fordi der ikke er et rigtigt eller forkert, og det skaber en god atmosfære. De har fået fornyet kendskab til medarbejderne, og dette kendskab har gjort dem mere nysgerrige på alle medarbejdere. De er blevet bedre til at spørge, lytte og dømme mindre. De ønsker at arbejde videre med den filosofiske praksis, da den kan befordre samarbejdet, udvikling og kreativitet. Samtidig kan de via den filosofiske praksis blive mere åbne og lydhøre overfor børn, forældre og kollegaer.

Interviewet med ledergruppen kunne opdeles i følgende områder: Pædagogik, samarbejde, ledelse, faglighed, barneperspektivet, psykologi, lærerplaner og den personlige udvikling. Interviewet var et åbent interview, hvilket betyder, at facilitator stillede et spørgsmål, og deltagerne bestemte derefter indhold og retning i dialogen. Spørgsmålet lød: ”Hvordan synes I, at den filosofiske praksis kan bruges i institutionen?”. Det følgende er resumeet af en times interview med ledergruppen.

- Den filosofiske praksis kan udvikle pædagogikken for den enkelte, fordi den undersøger de pædagogiske holdninger, som pædagogerne har, og det giver en referenceramme til at arbejde med pædagogikken, som bliver bredere og mere rummelig.
- At høre andres ”verdensbilleder” og perspektiver og hvilke holdninger, ønsker og meninger der ligger bag betyder noget for arbejdsfællesskabet. Igennem metodens spørgeteknikker bliver de bedre til at lytte og blive bevidst herom. Formen giver opmærksomhed til den enkelte, som de oplever, tager mere ansvar og bidrager mere til fællesskabet
- Processen har givet et større overskud, og de har set, at medarbejderne indeholder mere, end de har set tidligere. Metoden er en ny måde at lære hinanden at kende på, og den giver større respekt.
- Deres forskellige baggrunde og uddannelsesstidspunkter betyder, at de har forskellige bud på, hvad ”det” (pædagogik mv.) handler om. Den filosofiske praksis kan skabe en fælles referenceramme, og et fundament som højner faglighed og øger medejerskab.
- Formen giver en mulighed for at forberede barnet til skolen via de pædagogiske lærerplaner. Pædagogernes verden bliver større igennem spørgsmålene, fordi de normalt tager barneperspektivet fra et voksens stadie, men det er noget helt andet end at lytte til, hvad barnet siger. Metoden kan hjælpe dem med at følge børnene i nærmeste udviklingszone og i højere grad lade barnet blive set og hørt og at arbejde

på, at barnet til en vis grad skal tage (med) ansvar for egen læring, som det kræves i skolen.

- Lederne mener endvidere, at de kunne komme megen mobning til livs, hvis de kunne skabe en helt ny interesse for hinanden igennem nysgerrighed og spørgsmål. Spørgeteknikkerne vil sikre, at børnene ikke føler sig skyldige, når de bliver spurgt om, hvorfor de gør et eller andet.
- Lederne kan inddrage lærerplanerne i deres planlægning af dialogen med børnene. Børnene kan være mere med til at beslutte emner mv. og de kan lære dem om fordybelse.
- Den filosofiske praksis vil udvikle pædagogerne, børnene og det pædagogiske arbejde, så de kan finde ud af, hvad de kan gøre for børnene. Det er der aldrig nogen, der har spurgt børnene om. Hvad er det, børnene efterspørger i børnehaven?

Der var forskellige udfordringer undervejs. Dels var der et par medarbejdere, som ikke indlevede sig i processen, men det var der forklaringer og svar på, uagtet at det var ærgerligt, både for dem selv og for den gruppe, som de deltog i. Ser man pædagogisk på det og med Vygotsky øje og hans tanker om nærmeste udviklingszone, så nåede de så langt, som det var muligt, når der skal tages hensyn til den enkelte og gruppen.

Der findes 5 kritikpunkter fra lærebogen om den sokratiske dialoggruppe<sup>7</sup>. 1. Tidskrævende. 2. At den ikke egner sig til kortuddannede og ressourcetsvage voksne. 3. Kan max. engagere 10 deltagere pr. gang. 4. At den ikke er umiddelbart mål og operationaliserbar og 5. Der skal være en facilitator som har egne erfaringer og filosofisk baggrund så denne kan stille kvalificerede og filosofiske spørgsmål.

1a. Bogen ”Den sokratiske dialoggruppe” er fra 2000<sup>8</sup> og der er sket meget siden da. Jeg arbejder selv i flere grupper<sup>9</sup> (i Danmark), som arbejder med at finde nye former af den sokratiske dialog, og sådan vil der fortsat blive arbejdet på at udvikle metoden. På den anden side må man forholde sig til, at den filosofiske praksis er en ny tankegang, og at man ikke kan forvente, at den kan udvikles hos mennesker under to dage, og endog flere dage må påregnes,

---

<sup>7</sup> Hansen

<sup>8</sup> Ibid.

<sup>9</sup> Jeg har været initiativtager til flere arrangementer bl.a. en weekend med en hollandsk facilitator. En fredag-søndag med træning af korte sokratiske dialog for facilitatorer. Jeg deltager i to arbejdsgrupper for facilitatorer som arbejder med træning og udvikling af den sokratiske dialog. Endelig leder jeg en træningsgruppe for ikke-facilitatorer.

hvis man ønsker selv at kunne stille filosofiske spørgsmål. 2a. Jeg har ikke erfaringer med ressourcetsvage voksne men i børnehaven deltog flere kortuddannede, og medarbejdere som ikke havde nogen uddannelse, og det skabte ikke problemer. 3a. Vender vi os mod andre selv- og gruppeudviklingskurser foregår de altid i mindre grupper, da personlige og almen menneskelige områder ikke egner sig til dialog i store grupper. Jeg vil endog anbefale, ved starten af en proces, at der max. deltager 8 personer. Efterfølgende kan der sagtens være 10 og i nogle øvelser indenfor den filosofiske praksis, kan der være flere. 4a. Resultaterne i dette udviklingsprojekt taler for sig selv. Der er nået gode resultater, og både medarbejderne og lederne forventer (hvis nye tiltag bliver mulige) yderligere resultater, når først de yderligere behersker metoden. Den filosofiske praksis er særdeles resultatorienteret, det taler udbyttet hos deltagerne direkte om, og det er den, fordi den enkelte i sit indre løbende holder nye informationer op i mod tidligere erfaringer, og derfor erkender (ny) viden med det samme. Der bygges en bro mellem nyt og gammelt, og det der er tvivl om inddrages straks, så man får klarhed over, hvilken holdning man nu har. Det betyder, at der kommer en klarhed, man ikke har haft tidligere. Denne klarhed kommer ikke frem uden en filosofisk dialog hverken for den enkelte eller gruppen. 5a. Man kommer ikke uden om den filosofiske facilitator, såfremt en gruppe skal gennemføre en sokratiske dialog sammen, men mindre kan også gøre det. Spørgeteknikker mv. kan der udvikles og arbejdes med, og således kan nye former finde plads, når der bliver arbejdet yderligere med metoderne.

## **PERSPEKTIVERING**

De fleste mennesker tænker og handler psykologisk. Det er muligvis en kulturel handlemåde, uagtet den ofte ikke er særlig hensigtsmæssigt eller pædagogisk. Ved at lære om egen psykologi og almen psykologi, lærer vi om kommunikation. Men det er ofte først, når vi er blevet voksne, at vi helt forstår det u hensigtsmæssige i at være psykologiske, altså at sige hvad man mener og tror ud fra hvad man tænker til et andet menneske. På den måde lever man i rigtig mange år, inden man erkender eller forstår, at ens handlemåde og tankegang ikke er optimal, hvis man direkte siger det, man tænker. Man hvad kan man gøre ved det? Her kan den praktiske filosofi blive et vigtigt redskab at lære børn. At spørge, at lytte, at tænke er egenskaber som mennesket har brug for hele livet, og som udvikler nysgerrighed, tålmodighed og omtanke. Egenskaber som mennesket generelt kan bruge både privat som arbejdsmæssigt. Når drilske ideer, irritation og konfliktemner kaldes frem, kan der arbejdes

med spørgeteknikker, dyder og de gode råd, således at vi lærer børnene teknikker til at stille spørgsmål - ligeværdige spørgsmål som udfordrer og glæder både spørger og svarer.

Nærværende projekt kan siges både at være gennemført som et uddannelses- og efteruddannelsesprojekt. Uddannelse i den filosofiske praksis og efteruddannelse i at bygge ovenpå bestående viden og erfaringer som pædagogerne allerede har.

Med hensyn til at komme videre med lærings og vidensniveauer kunne man prøve at opdele læringen om den praktiske filosofi således:

1. Medarbejdere og ledelse

Et individ og gruppeudviklingsværktøj. En samarbejdsøvelse. Formål:

- At afklare et emne f.eks. det etiske grundlag i institutionen.
- At lære sig selv og hinanden at kende på en ny måde.
- At få nye tanker og ideer

2. Ledelsesværktøj: Formål:

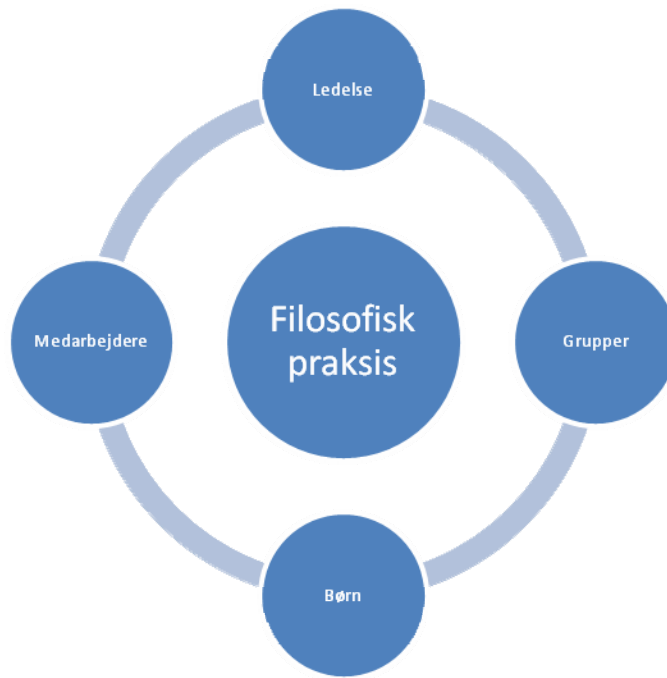
- Ledelse af medarbejdere
- Ledelse af gruppeudviklingssamtale

3. At træne filosofisk tænkning for børn. Formål:

- At kunne gennemføre filosofiske samtaler med børn

Opdelt på denne måde kan institutionen vælge hvilket lærings og vidensniveau man ønsker. Der kan være institutioner som alene ønsker den filosofiske praksis som en samarbejdsøvelse og andre der ønsker at gennemføre filosofiske samtaler med børn. Hvad man vælger, må vurderes ud fra den enkelte institutions behov og ønsker.

I den følgende tegning er dette perspektiveret:



I dette projekt har vi nået det vidensniveau, vi må kunne forvente, og pædagerne arbejder allerede med at omsætte deres viden til børnene. Alle har gennemført niveau 1 og har også taget tilløb til at afprøve de filosofiske spørgeteknikker med børnene jf. i afslutningen af rapporten. Pædagerne efterspørger nu mere viden for at kunne arbejde videre med børnene og efterspørger niveau 3. Ledelsen er blevet trænet i de forskellige roller i den filosofiske praksis, men de har ikke modtaget teori undervisning, hvilket bør overvejes og evt. indlægges i et særskilt niveau 2.

Spørgsmålet er nu om denne rapport har skabt interesse og en viden om, hvad den filosofiske praksis kan i det pædagogiske felt? En fortsættelse herfra kunne være at udvalgte medarbejdere i BUPL's organisation afprøver og vurderer den filosofiske praksis, således at metodens fordele og udbytte kommer ind til beslutningstagerne f.eks. som metode til det etiske grundlag. Denne ide er hermed givet videre.

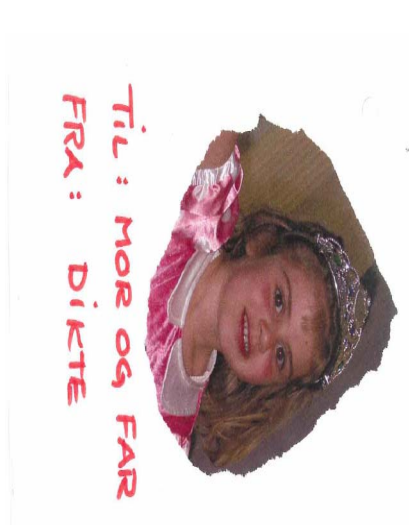
Følgende skal overvejes ved tilrettelæggelse af fremtidige kurser:

- Indlægge fysiske øvelser igennem forløbet. Vi sad meget og kunne sagtens have lavet nogle øvelser og filosofiske vandringer
- Indlægge færrest mulige aftenmøder
- Skabe plads til eftertænkning i mellem møderne
- At forberede fordele og udbytte skema fra starten

- Forberedelse og træning af ledelse inden organisationen introduceres til den filosofiske praksis
- Hvordan trænes pædagoger til at facilitere børn?
- Vedr. økonomi: Projektet blev større, end der var penge til. Det skyldes dels interview med ledelsen, som udover selve interviewet på ca. 1 time tager ca. 8 timer at transskribere. Derudover gennemførte ledelsen en ekstra træning
- Om fordelene for den ene times filosofisk vejledning er store nok til, at det kan forsvares, set i forhold til fordelene ved gruppesammenhænge og økonomi, må afklares.

## AFRUNDING

Barneperspektivet skal have det sidste ord i denne rapport. Under en dialog med ledergruppen kom det frem, at medarbejderne havde filosoferet med børnene op til jul. Hvert barn var blevet spurgt om ”Hvad er jul?”. Svaret blev nedskrevet på et hjemmelavet ’til og fra kort’ med et billede af barnet på forsiden:



Hvad er jul ?  
 Jul er en slags fødselsdag -- og Jesus det  
 er jo i dag, altså juleaften der er hans fødselsdag!  
 Det mærkeligste det er, at han er jo død -- men han  
 har jo været konge i gamle dage.  
 Det er også noget med engle, de er overalt  
 tror jeg selvom man ikke kan se dem...  
 engle holder jul sammen med os tror jeg...  
 Dikte 5 år

I Diktes julekort er der antagelser og meninger, der venter på at blive udfordret for den filosofisk tænkende f.eks. Hvad er en konge? Hvad mener du med gamle dage? Hvad er en engel? Hvad laver en engel? osv.

Ambitionerne i nærværende projekt var, at børnene også skulle få glæde af den filosofiske praksis igennem arbejdsglæde og trivsel med tanke på det gode pædagog liv. Dette til og fra

kort skabt med ideer fra pædagogerne taler deres tydelige sprog for, at de ønsker at arbejde videre med den filosofiske praksis med børnene.

Jeg blev glad af at arbejde i de to institutioner, dels på grund af den gode dialog vi har haft, og dels fordi jeg så, hvor meget godt pædagoger formår at berige børn:

- Der var stilhed og larm, men mest stilhed
- Der var latter og der var gråd, men mest latter
- Der var voksen, og der var barn, men mest mennesker
- Der var ude og inde, men mest frit valg
- Der var tryghed og ansvar mellem mennesker

# **BILAG**

## **BILAG 1**

### **Spørgeteknikker, dyder og gode råd for deltagelse i en Sokratiske dialoggruppe**

#### **Stille spørgsmål**

- 1 Forsøg ikke at svare på spørgsmålet med det samme
- 2 Begræns spørgsmålet
- 3 Sikrer dig at det ikke bare er en påstand i forklædning, men et virkeligt vigtigt spørgsmål

#### **Svare**

- 4 Sig kun det du virkelig selv mener
- 5 Udtryk kun virkelig reel tvivl
- 6 Korte indslag, monolog besværliggør dialog

#### **Lytte**

- 7 Lyt når andre taler - tænk når du selv taler – tænk i pauser
- 8 Tjek om du forstod, ved at gentage med egne ord

#### **Fortsætte med at spørge**

- 9 Accepter ikke for hurtigt hvad andre siger
- 10 Brug de andres ord om værdier og følelser – det inviterer til dialog

#### **Opsummer, strukturer, spejl**

- 11 Beskriv retning og milepæle i dialogen
- 12 Fortæl hvor du selv står, på baggrund af det andre har sagt

#### **Gør det konkret, gør det personligt**

- 13 Må ikke være abstrakt eller generelt
- 14 Skal være noget du selv mener, tag ikke autoritetens ord i din mund

#### **Tålmodighed**

- 15 Lang tid og tålmodighed



## **Overhold rækkefølgen**

16 Alle skal komme til orde, afbryd ikke

## **Tænk Sammen**

17 Opsøgende fællesskab, hvor man tænker sammen med andre

## **Hjælp**

- 18 Gentag for at forstå
- 19 Hold fast i den røde tråd
- 20 Lyt som du selv ønsker at blive lyttet til
- 21 Gør dine input korte og klare

## **Undgå den dømmende individuelle attitude**

- 22 Egne input er brik i fælles puslespil
- 23 Dine input er som de andres input. Begynd ikke at forsvare dig. Træk dig ikke ud af dialogen.
- 24 Du er en del af helheden

## **Sokratiske dyder**

- Kærlighed til visdom
- Venskab
- Tavshed
- Ydmyghed
- Humor
- Mod
- Disciplin

## **Sokratiske spørgeteknikker**

- Hvorfor? - Uddybende forklaring
- Hvad følger deraf? - Konsekvenser og slutninger
- Du antager altså – redegør for præmisser
- Hvordan kan du være sikker på det? – underbygge og bevise
- Du mener altså, at - sammenfatte, omformulere
- Hvorfor siger du det? – begrunde
- Forudsætter du, at - vurdering af grundlag
- Hvad mener du med det ord? – definition, begrebsafklaring
- Kan sagen anskues på andre måder? – objektivitet, upartiskhed
- Hvordan kan man ellers se på det? – kreativitet og åbenhed

## BILAG 2

### Filosofisk skak – et eksempel gennemført af en person med sig selv

1. Spørgsmål: Hvad er anerkendelse?  
Svar: Det er at have tillid og engagement til et andet menneske.
2. Spørgsmål: Hvordan tillid?  
Svar: At man forventer at den anden engagerer sig i at gøre noget rigtigt så man kan bevare sin tillid til vedkommende
3. Spørgsmål: Så anerkendelse har noget at gøre med at gøre det rigtige?  
Svar: Ja, ellers mister man tilliden til dig og du får derved ingen anerkendelse
4. Spørgsmål: Hvordan bibeholder jeg da at få anerkendelse?  
Svar: Du må være i dialog med den anden, så du ved hvad der forventes af dig.
5. Spørgsmål: Hvad skal dialogen da handle om?  
Svar: Jeg tror at det er en god ide at stille spørgsmål om bl.a. indhold/sagen/opgaven for at sikre at du er i overensstemmelse med det du skal levere og gerne vil anerkendes for
6. Spørgsmål: Så anerkendelse er altså en slags handel om på den ene side at gøre noget på en rigtig måde der vækker tillid og derefter på den anden side at få belønning som anerkendelse? Processen er altså en handel frem og tilbage?  
Svar: Ja, sådan kan det godt udlægges
7. Spørgsmål: Så jeg kan ikke få anerkendelse som det menneske jeg er uden at gøre noget?  
Svar: Sådan ser det ud, men anerkendelsen kan også ligge i at forsvare dine værdier og stå fast ved disse uanset hvad du møder af udfordringer.
8. Spørgsmål: Hvem bestemmer så at jeg skal have anerkendelse?  
Svar: Det gør du selv i dit valg af relationer.
9. Spørgsmål: Det forstår jeg ikke?  
Svar: Jo du vælger hvilket miljø, kultur og mennesker du vil være sammen med og der er du i en stadig dialog med disse relationer om at få og give anerkendelse osv.

## BILAG 3

### Introduktionsbrev

Kære alle i Hudevad og Hestehaven,

Dette brev handler om det forestående projekt, ”Filosofisk praksis i daginstitutioner”, som vi gennemfører i efteråret. Vedlagt oversigt over tidspunkter.

Filosofisk praksis består af sokratiske dialog (foregår i grupper) og filosofisk vejledning (en til en dialog med Kristina). Sokratiske dialog er opkaldt efter Sokrates (ca. 470-399 f. Kr.). Alt hvad vi ved om Sokrates ved vi fra hans elev Platon (ca. 428-348 f.Kr.) som har skrevet mange dialoger om Sokrates.

Den filosofiske praksis handler om det meningsfulde liv henholdsvis for den enkelte og for gruppen. Målet med den filosofiske praksis er frihed, mening og eksistens. Processen er en ligeværdig, kreativ og konstruktiv dialog, som har få regler; Sig hvad du mener, tænk for dig selv og lyt til de andre deltagere.

I den sokratiske dialog inddrages et emne som i vores tilfælde er autonomi og som vi skal filosofere over. Emnet omdannes til et spørgsmål, som vi søger svar på. F.eks. Hvad er autonomi? Ideen er at vi skal blive afklaret over hvad autonomi betyder for den enkelte og for gruppen.

Autonomi er ikke et almindeligt brugt ord. Vi har derfor slået ordet op i psykologisk – pædagogisk ordbog: Selvbestemmelse; princip om menneskets ret til selvbestemmelse og handlefrihed; indebærer at den enkelte er i stand til at vurdere konsekvenserne af alternative muligheder.

Processen gennemføres på følgende måde:

1. Introduktionsaften med forumspil: Forumspil er en sjov og livgivende måde at afdække udfordringer, pressede situationer og konflikter. Alle deltager.
2. Sokratiske dialog i egen arbejdsgruppe
3. Sokratiske dialog i egen arbejdsgruppe
4. Sokratiske dialog i egen arbejdsgruppe
5. Afslutning og svar på spørgsmålet vi stillede i starten. Alle deltager.
6. Filosofisk vejledning til alle og ledergruppen
7. Evaluering af processen

Ved introduktionen udleveres der notesbøger med blyant, så den enkelte efter hver seance kan gøre sine personlige refleksioner om processen. Disse refleksioner bruges i den endelige evaluering.

Efterfølgende skriver Kristina en rapport og en artikel til fagbladet Vera. Derudover udvikles et kursus på baggrund af den netop gennemførte proces til andre daginstitutioner.

Vi glæder os til forløbet og såfremt du undervejs har spørgsmål eller andet, er du velkommen til at kontakte Britta eller Kristina (2729 2958)

Med venlig hilsen

Britta og Kristina

## BILAG 4 – Beklager den ringe kvalitet

### Overblik over lektionsplaner gennemført i 2009 samt i 2010

10/9 Alle	14., 15., 16/9 I grupper	6., 7., 8/10 I grupper	27., 28., 29/10 I grupper	Uge 45 Ekkeltvis	16/11 Alle	30/11 Alle	30/11 og 7/12 samt 4/1 2010 Lederne
Præsentation. Forumspil. Formål inv. Icebreakers. Gruppearbejde. Spil. Læsning? Processkrivning - Evaluering. Hjemmearbejde. c. Notesbog.	Øvelser. Ildt om filosofi. BUPL's besvilling. Fortælling af historier. Valg af historie. Undersøgelse af historien: Nøglebegreber. Hjemmearbejde. Evaluering. Notesbog.	Øvelse. At sætte sig ind i historien. Nøglebegreber. Hjemmearbejde. Notesbog.	At undre sig. Spørgsmål fra deltagerne. Spørgsmål fra facilitator. Evaluering. Notesbog.	Filosofisk vejledning.	Teori, gode råd, dyder og spørgeteknikker. Filosofisk skak. Lederne faciliterer grupperne der skal finde svar på spørgsmålet "Hvad er autonomi?" Evaluering. Notesbog.	Hvad kan vi bruge SD til? Gennemlæs notesbog for efter følgende evaluering. Afsluttende evaluering.	Filosofisk vejledning i ledergruppen Gennemprøve 3 roller som: Fortæller, Vejleder og Observatør. Instruktions om facilitatorrollen -

## **BILAG 5**

### **Evaluering den 1. 2. 3. og 4. gang**

1. Hvad var godt/dårligt ...
2. Fik du ny indsigt i dine erfaringer, overbevisninger, værdier eller lignende. Sæt kryds
3. Var den afsatte tid til forumspil/den sokratiske dialog passende?
4. Har du et godt råd til lederen af den sokratiske dialog?
5. Andet som du har lyst til at give udtryk for?

Der blev ikke evalueret særskilt på den ene time filosofiske vejledning, men i den afsluttende evaluering stilles der spørgsmål til den filosofiske vejledning.

## **BILAG 6**

### **Evaluering den 6. gang - afslutning af den sokratiske dialog og svar på spørgsmålet ”Hvad er autonomi?”**

1. Hvad var godt/dårligt ved den sokratiske dialog?
2. Kan du sætte svaret ned over din historie?
3. Kan du bruge svaret i fremtiden? Hvordan
4. Fik du ny indsigt i dine erfaringer, overbevisninger eller lignende.
5. Hvad tænker du nu? Har du nye spørgsmål?
6. Var den afsatte tid passende?
7. Har du et godt råd til Kristina?
8. Andet som du har lyst til at give udtryk for?

## BILAG 7

### Evalueringskema - medarbejdere

Evaluering af filosofisk praksis i Hestehaven og Hudevad Naturbørnehave

1. Hvad er selvbestemmelse?
2. Har du udviklet din opfattelse af selvbestemmelse i forløbet?  
Ja, hvordan  
Nej, forklar venligst
3. Hvordan kan selvbestemmelse praktiseres?
4. Hvad er metodefrihed?
5. Hvilken rolle spiller selvbestemmelse for metodevalg?
6. Var du tilfreds med at være i den gruppe du blev tildelt?  
Ja, hvorfor  
Nej, hvorfor ikke
7. Hvordan synes du at fællesaftenerne var planlagt?  
Godt, fordi  
Kunne være bedre, fordi
8. Var du tryk i den store gruppe så du kunne sige noget?  
Ja, hvordan  
Nej, fordi
9. Hvordan synes du at gruppeaftenerne var planlagt  
Godt, fordi  
Mindre godt, fordi
10. Synes du at fordelingen af tiden mellem gruppen og fællesaftener var passende?  
Ja, fordi  
Nej, fordi
11. Hvilken viden og erkendelse har jeg udviklet om mine kollegaers:
  - Behov? Forklar venligst



- Meninger, Forklar venligst

12. Har du oplevet forandringer/ændringer hos dig selv under dette forløb? Hvilke

13. Har du oplevet forandringer/ændringer hos dine kollegaer under dette forløb? Hvilke?

14. Hvor går grænserne for pædagogers selvbestemmelse i forhold til det pædagogiske arbejdsfællesskab?

15. Er du blevet mere klar over dine egne værdier undervejs i forløbet? Forklar venligst

16. Er du blevet mere klar på dine mål som menneske? Forklar venligst

Er du blevet mere klar på dine mål som pædagog? Forklar venligst

17. Er du blevet mere klar på dine meninger? Forklar venligst

18. Beskriv din opfattelse af den sokratiske dialog

19. Kan den sokratiske dialog modvirke udbændthed for den enkelte pædagog?

Ja, hvordan?

Nej, hvorfor ikke?

20. Tror du at den sokratiske dialog påvirker arbejdsglæde og trivsel? Forklar venligst

21. Kan den sokratiske dialog få betydning for børnene i institutionen?

Ja, hvordan

Nej hvorfor ikke

22. Skaber den sokratiske dialog motivation? Forklar venligst

23. Kan den sokratiske dialog skabe nye tanker og kreativitet? Forklar venligst

24. Har den sokratiske dialog haft en frigørende virkning på dine tanker? Hvis ja, beskriv venligst hvordan

25. Hvis du skulle gennemføre en ny sokratiske dialog, hvilket emne ville du foreslå?

26. Har du lyst til at arbejde videre med sokratiske dialog i personalesamarbejdet?

Ja, hvorfor

Nej, hvorfor ikke

27. Du har fået en times filosofisk vejledning. Var det relevant?

Ja, hvorfor?

Nej, hvorfor ikke?

28. Var en times filosofisk vejledning nok?

Ja, fordi

Nej, fordi

29. Hvis du skulle rose forløbet (se evt. overskriften) hvad ville du rose?

Har den sokratiske dialog medvirket til følgende:

30. At du følte dig hørt, set og anerkendt? Forklar hvordan.

31. Har den sokratiske dialog været fordomsfri?

Ja, hvordan

Nej, hvad forhindrede /det?

32. Er du blevet trænet / bedre til(forklar venligst ved hvert spørgsmål din oplevelse)

- At lytte?
- At tænke kritisk?
- At tale for dig selv?
- Sige hvad du mener?

33. Har den sokratiske dialog givet dig klarhed over dine behov?

34. Kan sokratiske dialog styrke fællesskabsfølelsen/samarbejdet i en gruppe? Forklar venligst

35. Hvad betyder ord for dig?

36. Hvad manglede under forløbet?

37. Områder Kristina skal være opmærksom på? Hvorfor

38. Andre ting eller områder du vil gøre opmærksom på

39. Råd til Kristina så hun kan forbedre sin måde at lede processen på

40. Hvis du skulle kritisere dette forløb "Filosofisk praksis i daginstitutioner", hvad ville du kritisere?

Tak for hjælpen

Kristina Halmø

## BILAG 8

### Evalueringskema – ledelse.

Ledelsen fik de samme spørgsmål som medarbejderne og derudover de følgende spørgsmål

Evaluering af filosofisk praksis i Hestehaven og Hudevad Naturbørnehave

1. Hvordan ledes pædagogiske arbejdsfællesskaber under hensyntagen til pædagogernes selvbestemmelse (Her på to institutioner)
2. Hvilken rolle spiller institutionsledelse i forhold til pædagogers ønske om selvbestemmelse?
3. Har den sokratiske dialog haft betydning i dagligdagen i institutionen

Giv venligst eksempler

4. Hvilken viden og erkendelse har jeg udviklet om mine medarbejders behov? Forklar venligst
5. Har du oplevet forandringer/ændringer hos dine medarbejdere under dette forløb?  
Hvilke
6. Er du blevet mere klar på dine mål som leder? Forklar venligst
7. Kan den sokratiske dialog motivere dig som leder?

Ja, hvordan?

Nej, hvorfor ikke?

8. Som leder har du deltaget i 2 ledelsesvejledninger i filosofisk vejledning. Var det relevant? Den sidste vejledning gennemføres først efter denne evaluering.

Ja, fordi

Nej, fordi

9. Var to gange nok?

Hvis nej, hvor mange gange vil du foreslå?

10. Skulle der have været et antal ledermøder om processen undervejs?

Ja, hvorfor

Nej hvorfor ikke