

# Guide til ledere om brug af koncepter og metoder i pædagogisk praksis

---



# Guide til ledere om brug af koncepter og metoder i pædagogisk praksis

Denne guide rammesætter de pædagogfaglige lederes arbejde med BUPL's principper for koncepter i lyset af en faglig og styringsmæssig frisættelse.

## **BUPL's principper for brug af koncepter tager afsæt i et klart skel mellem:**

- 1** Koncepter og tilsynsmodeller som er kommercielle, handlingsanvisende og lukkede og som kan rumme et optimeringssyn på børn og unge, som underminerer pædagogikken.
- 2** Faglige metoder, der er åbne og kontekstfølsomme, og giver plads til den pædagogiske dømmekraft. BUPL's målsætning for faglig frisættelse er dermed at mindske brugen af kommercielle koncepter, der ikke understøtter den pædagogiske dømmekraft, men samtidig bevare brugen af pædagogisk funderede metoder og tilgange og styrke en løbende evaluering af det pædagogiske arbejde.

## Fem principper for koncepter i pædagogisk praksis

**Pædagogers faglighed og deres kompetence til at træffe kvalificerede, pædagogisk begrundede valg for den børnegruppe og de børn, de arbejder med skal respekteres. Det samme skal professionens etiske fundament som beskrevet i BUPL's etiske grundlag.**

**Det betyder:**

- 1** At ledere og pædagoger med deres professionelle dømmekraft har frihed til – og ansvar for – at træffe beslutning om tilrettelæggelsen af det pædagogiske arbejde. Det vil sige, at institutioner ikke pålægges at anvende koncepter, der strider imod lederes og pædagogers professionelle vurdering af, hvad der er god pædagogisk praksis.
- 2** At det faglige fundament i det pædagogiske arbejde løbende skal vedligeholdes, udvikles og styrkes. Det betyder, at indkøb af koncepter ikke må ske på bekostning af andre nødvendige faglige initiativer, som prioritering af pædagogandel, efter- og videreuddannelse af pædagoger og tid til forberedelse og sparring, hverken i den enkelte institution eller på kommunalt niveau.
- 3** At det pædagogiske arbejde står på et positivt og ressourceorienteret børnesyn, hvor børn aldrig er problemet, og hvor barnet har værdi i egen ret. Det vil sige, at der ikke anvendes koncepter, der indeholder pædagogiske greb, der er i modstrid med professionens etiske fordringer, såsom udskamning, straf, eksklusion af fællesskabet eller lignende.
- 4** At børns ret til at være forskellige og udvikle sig i forskelligt tempo skal anerkendes, og at alle børns deltagelsesmuligheder skal understøttes. Det vil sige, at der fx ikke anvendes koncepter, der anviser bestemte, konkrete måder at udøve praksis på.
- 5** At børns ret til privatliv skal respekteres. Det betyder, at der ikke anvendes koncepter, der indsamler og opbevarer data i længere tid end nødvendigt for at understøtte børns konkrete udvikling, og at data ikke kommercialiseres eller markedsføres, fx med henblik på benchmarking eller udvikling af nye koncepter.

## Det ledelsesmæssige arbejde med koncepter og metoder

Guiden kan sammenfattes i tre pejlemærker for det strategiske ledelsesarbejde med koncepter og metoder.

- 1 Øget ledelsesansvar for valg af koncepter og metoder.
- 2 Pligt til at sige fra overfor koncepter, der ikke er i overensstemmelse med professionens etiske grundlag eller som underminerer den pædagogiske dømmekraft.
- 3 Styrkelse af den løbende evaluering af det pædagogiske arbejde.

## De tre pejlemærker udfoldes nedenfor

**Pejlemærke 1:** Faglig frisættelse og et større fagligt handlerum øger ledelsesansvaret for de faglige metoder, der anvendes. Det betyder, at pædagogfaglige ledere har ansvar for at inspirere og sparre med pædagoger om brug af pædagogiske metoder. Det gælder selv sagt også ansvaret for faglig intervention overfor adfærd, der ikke lever op til professionens børnesyn eller den pædagogiske faglighed. Høj faglighed udfolder sig i et samspil mellem forskningsbaseret viden, teori, metode, etik, værdier og pædagogisk erfaring, som udøves og udvikles gennem kontinuerlig refleksion, sparring og evaluering af det pædagogiske arbejde, som i sin natur er situeret.

**Pejlemærke 2:** Faglig frisættelse indebærer også ret og pligt til at sige fra overfor koncepter, hvis koncepterne rummer optimeringssyn eller underminerer den pædagogiske retning. Det betyder, at særligt nye ledere skal understøttes i ledelsesretten til at påpege uhensigtsmæssige effekter af koncepter til forvaltningsniveauet og værne om den professionelle dømmekraft og det pædagogiske ledelsesrum.

**Pejlemærke 3:** Faglig frisættelse indebærer også en styrket pædagogfaglig ledelse og styrket evaluering af det pædagogiske arbejde. Det betyder at de pædagogfaglige ledere er tilstede i det faglige rum og løbende understøtter og udvikler en evalueringskultur, hvor det pædagogiske personale kan give kollegial feedback og sparre med hinanden.

### Spørgsmål til drøftelse lokalt:

- Er de metoder og koncepter, der anvendes i overensstemmelse med vores pædagogiske værdisæt og børnesynet?
- Giver tiden brugt på en bestemt tilgang/pædagogisk metode rum for tilpasning, fleksibilitet og i sidste ende højere kvalitet?
- Er der andre tilgange, der vil kunne løfte fagligheden og kvaliteten i jeres helt lokale kontekst?
- Hvilke professionsetiske overvejelser gør vi os, om metodens bagvedliggende børnesyn og pædagogiske tilgang?
- Bidrager koncepterne til at give viden om børnene, eller har de som formål at påvirke den pædagogiske praksis?

### Spørgsmål til drøftelse lokalt:

- I hvor høj grad sker indkøb af koncepter fx på bekostning af anden faglig udvikling?
- Oplever jeg, at koncepterne giver en dokumentationsbyrde, der går ud over tiden med børnene?
- Er koncepterne direkte i modstrid med det børnesyn, vi arbejder med hos os?
- Kommer brugen af koncepter i konflikt med vores forståelse af respekt for det enkelte barn?

### Spørgsmål til drøftelse lokalt:

- Kan jeg som pædagogfaglig leder i højere grad lede pædagogikken og understøtte en evaluerings- og refleksionskultur?
- Hvordan får jeg de nødvendige rammer og tilstrækkelig sparring af min forvaltningschef?
- Hvordan får jeg den nødvendige tid og de rette redskaber eller kompetencer til at understøtte en løbende evalueringskultur, hvor faglig feedback er en naturlig del af hverdagen?

## Lederforeningens position vedrørende BUPL's principper for koncepter

Lederforeningen i BUPL bakker op om de fem principper som en nødvendig ramme for at sikre børns rettigheder, pædagogers faglighed og pædagogikkens etiske grundlag.

Vi ønsker at understrege, at den professionelle dømmekraft er fundamentet for kvalitet i pædagogisk praksis.

Det er gennem pædagogers og lederes faglige vurderinger, at det enkelte barn og børnefællesskabet bliver mødet på måder, der meningsfulde, udviklende og etisk forsvarlige. Koncepter må aldrig erstatte denne dømmekraft – kun støtte den, når de anvendes klogt og kontekstuel tilpasset.

Lederforeningen står fast på, at pædagogisk kvalitet opstår, når vi skaber rum for refleksion, udvikling og et pædagogisk miljø, der ser barnet som værdifuldt i sig selv.

Vi tager afstand fra koncepter, der bygger på fejlfinding i barnet frem for udvikling af det pædagogiske miljø.

Pædagoger og ledere skal have frihed til og ansvar for at vurdere, hvilke tilgange der er bedst for børnene – og at denne professionelle dømmekraft skal respekteres og styrkes, ikke undergraves.

### Læs mere her:

BUPL's 5 principper for koncepter i pædagogisk praksis (BUPL, 2025).

Pædagogiske metoder og koncepter på Etisk grundlag – Refleksionsguide (BUPL's Etiske Råd, 2024)

Metoder i daginstitutioner – Politik, pædagogik, børneliv (Christian Aabro og Annemette Bruus, 2025)

Reformer, handlerum, faglig ledelse. Hvad skal der fokus på? (KL, BUPL Lederforeningen, m.fl., 2025).