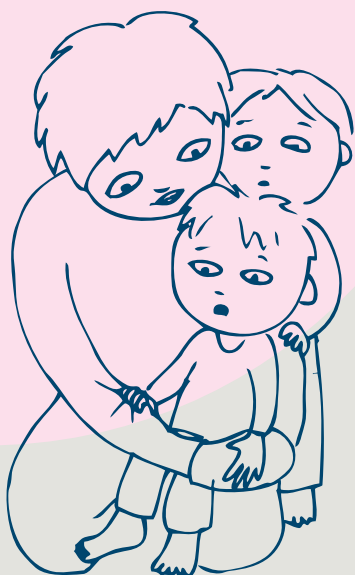


DEN GODE VUGGESTUE





DEN GODE VUGGESTUE



*Af Jakob Sølvhøj, formand
i Pædagogisk sektor,
FOA – Fag og Arbejde*

Til FOAs vuggestuekonference har vi samlet en række artikler, der sætter ord på, hvad der kan bidrage til at skabe den gode vuggestue. Forskerne Birger Steen Nielsen og Annegrethe Ahrenkiel fra Roskilde Universitetscenter, forsker Ole Henrik Hansen fra Aarhus Universitet, pædagogiske ledere Agnete Jones, Anne Stau Jensen og Lis Winther, motorikvejleder Nanett Borre samt næstformand Dorthe Boe Danbjørg fra Forældrenes Landsforening har bidraget med deres bud.

Med vores conference og disse artikler ønsker FOA først og fremmest at sætte fokus på, hvordan vi sikrer et godt og udviklende pædagogisk dagtilbud til de mindste børn. Men som faglig organisation er vi naturligvis også meget optaget af, at vuggestuerne er gode arbejdspladser for vores medlemmer.

Heldigvis er der ingen modsætning mellem disse to fokuspunkter. Tværtimod er det min opfattelse, at de bedste rammer for det enkelte barns trivsel og udvikling er til stede dér, hvor der er et stærkt fagligt fællesskab og en gensidig anerkendelse og respekt mellem faggrupperne – pædagogerne, de pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælperne. Hvor der er plads til mangfoldighed, og det er børnene og den fælles opgave, der står i centrum.

Det er i forlængelse heraf værd at understrege vigtigheden af at se hverdagen i vuggestuen som ét sammenhængende pædagogisk arbejde for personalet. Det stiller krav til, at det pædagogiske personale i fællesskab udvikler deres faglighed.

Fremhæves skal også her betydningen af at udvikle forældresamarbejdet, så der sker en reel inddragelse af flest mulige forældre i bestræbelserne på at udvikle den gode vuggestue.

Jeg håber, at artiklerne i dette lille hæfte kan give inspiration til ansatte, ledere og forældre til børn i vuggestuer og til politikere og andre beslutningstagere på det pædagogiske område.

4



DEN GODE VUGGESTUE

Af Ole Henrik Hansen,
Aarhus Universitet.

Kærlighed i pædagogisk praksis

Relationen mellem den voksne omsorgsgiver og det lille barn er i den gode vuggestue præget af voksne, der formår at skabe zoner af intimitet, indenfor hvilke barnet kan udvikle sine kognitive, sociale og emotionelle kompetencer. Disse zoner synes bedst skabt af en voksen, der er i stand til at facilitere nærhed, samhørighed og tilknytning – via en umiddelbar intimitet mellem hende selv og barnet. En passioneret voksen, der udviser bevågenhed, interesse, deltagelse, empati og indlevelse. Og endelig skal den voksne være engageret. Et engagement der rummer en stadig tilskyndelse til altid at gøre det, der føles rigtigt for barnet. En pædagogisk takt eller pli, at ville barnet og dets bedste – uden at få noget igen. Disse tre elementer, intimitet, passion og engagement, kan tilsammen beskrives som kærlighed til barnet.

Veluddannet personale

Det giver god mening, at personalet, der arbejder med de mindste, er uddannet til netop denne aldersgruppe. Det betyder, at de skal kende til barnets udvikling, både fysisk og psykisk. De skal forstå den socialkonstruktivistiske logik – at barnet bliver til som menneske i relationen mellem dets biologi og den kultur, det vokser op i. I denne proces er det sociale rum – fællesskabet – afgørende for udviklingen. Det betyder, at interaktionen mellem omsorgsgiver og barn bliver afgørende.

Udfordrende og indsigtsfuld ledelse

Pædagogiske ledere har ifølge en undersøgelse foretaget af BUPL (BUPL, 2000) tradition for at være mere interesseret i den gode relation til deres personale, end hvad personalet rent faktisk udretter. Det svarer til, at en avisredaktør hellere vil være gode venner med sine journalister fremfor at være kritisk overfor deres artikler. Konsekvensen er, at hvis et barn mistrives, kan den dårlige leder have svært ved at forholde sig kritisk til sit personales praksis, men i stedet have en tendens til at "plante" problemet i barnet. Den gode leder er kritisk og vil gå ind til barnets pædagoger og finde ud af, hvorfor barnet ikke trives ved at se kritisk på stuens praksis.

Gode læringsmiljøer

Gode læringsmiljøer er afgørende for, at barnet kan udvikle sig. Det betyder, at man som vuggestue må gøre sig didaktiske overvejelser og tilrettelægge det fysiske rum, børnenes opdeling ift. antal, alder og funktionsniveau, personalets kompetencer og uddannelsesniveau, dannelsesidealer, læringens indhold og metodevalg mv.. Alle overvejelser, der må tage udgangspunkt i børnenes funktionsniveau og hvilket læreplans tema, der arbejdes efter. Gode læringsmiljøer forventes at bringe barnet i trivsel.

Planlægning og evaluering af arbejdet

Der kan ses en fordel i, at det pædagogiske personale ved, hvad de skal med hvilke børn på hvilke tidspunkter i løbet af dagen. Det åbner mulighed for reelle didaktiske til- og fravalg, ligesom det fremfor alt rummer mulighed for at evaluere relevant. Hvis man ikke har planlagt, bliver evalueringen diffus, mens man, hvis man har en grundig, skriftliggjort planlægning, har lettere ved at evaluere praksis. Evalueringen har flere funktioner, men først og fremmest er den del af den fremtidige planlægning, altså at fremtidige aktiviteter planlægges på baggrund af fortidens erfaringer. Planlægning såvel som evaluering bliver således sammenhængende elementer i den didaktiske tilgang til vuggestuepædagogik.

TYDELI LEDELSE OG PÆDAGOGISK FOKUS

I Barndommens Gade med to vuggestue-afdelinger er der klare forventninger til medarbejderne og stort fokus på en pædagogik, der udvikler børnene. Den målrettede indsats giver faglig stolthed hos personalet, som oplever at gøre en forskel, og forældrene er glade.

Af Trine Kit Jensen





For et stykke tid siden spurgte Lis Winther sine medarbejdere, hvordan de så på hende som leder. I sit eget selvbillede er hun sød, mild og rummelig.

De svarede: "Det er du også. Men man er aldrig i tvivl om, hvad du mener". Og det blev jeg faktisk stolt af, siger hun.

På Vesterbro i København er Lis Winther pædagogisk leder af to vuggestuer med i alt 74 børn, 12 pædagoger og 10 pædagogmedhjælpere. De to afdelinger går sammen under navnet Barndommens Gade, og begge steder bliver der lagt vægt på tydelig ledelse.



“Medarbejderne ved nu, at vi har verdens vigtigste job. De er blevet meget bevidste om, at vi ikke blot er her for at passe børn, men for at udvikle dem.”





- Medarbejderne er ikke i tvivl om, at jeg har nogle forventninger til dem. Når man er uddannet pædagog, skal man være i stand at reflektere, lave en plan, iværksætte aktiviteter, tage en svær forældresamtale og – om ikke andet – søge hjælp hos mig. Bede om at få mine tanker eller få stillet det gode spørgsmål, siger hun.

Vuggestuen Humlebo blev Lis Winther først leder af i oktober sidste år, mens hun har været leder af vuggestuen Lillefryd i fire år. Da hun blev leder her, havde stedet på grund af langtidssygemeldinger reelt stået uden ledelse et par år. Medarbejderstaben var slidt ned og selvkørende på "den ikke gode måde", men det er der siden rettet op på.

- Medarbejderne ved nu, at vi har verdens vigtigste job. De er blevet meget bevidste om, at vi ikke blot er her for at passe børn, men for at udvikle dem. Hvis det er tryk og omsorg børnene i en periode har mest brug for, så får de dét, men det bliver altid efterfulgt af et pædagogisk tilbud, siger Lis Winther.

Af hende selv har omstillingsprocessen fordret en meget høj grad af tilgængelighed og tilstedeværelse som leder.

- Det har krævet gode ører, god dialog, medinddragelse af medarbejderne hele vejen og konstant opfølgning på de tiltag, der er søsat, siger hun.

Efterladt i tomrum

For fire år siden spiste alle i Lillefryd sammen på første sal, og det gav kaos, når medarbejdere og børn skulle op og ned ad trapperne. Alle var fuldstændig "rundtossed", fortæller Lis Winther, som derfor hurtigt fik måltiderne tilbage på stuerne. Det skabte mere ro og et bedre fundament for en fokuseret pædagogisk indsats.

Da hun startede som leder, havde hver medarbejder ansvaret for tre børn – og kun dem. Hver dag var det samme pædagog, som skiftede de tre børn, legede og lavede aktiviteter med dem og puttede dem, når de skulle sove.

- De tre stuer kørte deres eget løb, og de var hurtige til at lukke døren. Det betød, at børnene blev efterladt i et tomrum uden kendte voksne, når der var ferie eller sygdom, siger hun.

Dengang var det også børnene, der måtte flytte stue, når medarbejdere var fraværende, og begge dele er der lavet om på.

- I dag kender alle børn og voksne hinanden, og det er nu de voksne, der går ind på en anden stue. Det kan man ikke forlange af et lille barn, siger Lis Winter, som oplever, at de ansatte er blevet langt bedre til at være der for hinanden.

Fx er det ikke længere nødvendigt at bede medarbejdere om at give en hånd med på en anden stue, hvor der er pres på. - Det sker helt af sig selv, siger hun.

Reflekterende teams

Pædagogikken i Lillefryd og nu også Humlebo udvikles bl.a. på medarbejdermøderne hver anden måned. Her arbejdes der sammen i grupper, kaldet reflekterende teams.

Nogle grupper er faste og består af medarbejdere med fælles interesse for et bestemt felt. Andre dannes af Lis Winther fra gang til gang, men målet i alle teams er det samme.

- Det handler om at høre nogle andre stemmer, få reflekteret sammen og give erfaringer videre. Vi har fx brugt rigtig meget tid på, hvordan man arbejder med børnenes sprog, og i en periode kan nogle have fokus på, hvordan måltidet kan bruges til at udvikle sproget. De forpligter sig over for hinanden, og på møderne deler de deres oplevelser af det, der er afprøvet på stuerne, siger hun.



Som leder blander hun sig normalt ikke i udarbejdelsen af aktivitetsplanerne på de enkelte stuer. Men der skal være en plan, som på samme tid både rummer leg og læring.

- Der er masser af plads til leg, men det er ikke nok bare at lave kaffeselskab med børnene. De skal tilbydes nogle aktiviteter og ture, der kan flytte dem fra A til B til C, siger hun.

For at sikre at det sker, dokumenterer stuerne deres arbejde, fx ved at skrive dagbog – og indsatsen justeres løbende. Eksemplet kan her være en dreng, der leger meget alene og ikke udvikler sit sprog.

- Første skridt kan så være at lave noget dialogisk læsning med barnet. Næste skridt kan være at tage ham med en tur i klapvogn sammen med en dreng, der er talende og glad. Måske er det kombinationen af de to ting, der gør udslaget, men pointen er, at vi skal give ham en vifte af muligheder, der kan hjælpe ham med sproget og med at få nogle venskaber, siger Lis Winther.

Stor tilfredshed

I dag er medarbejderne i Lillefryd stolte af deres indsats, og det faglige selvværd er styrket, fordi de ved, at de gør en forskel.

- De kan se, at de som personale rent faktisk udretter noget, og de er ret vilde med at komme på arbejde, siger Lis Winther.

Og det er ikke blot medarbejderne, der nu er mere glade. Også forældretilfredsheden er i top.

- De første tre år lavede vi en brugerundersøgelse, og der kunne vi se, at den steg og steg, fortæller Lis Winther.

Forrige år var alle forældre fuldt tilfredse, og derfor blev undersøgelsen sidste år ikke gennemført.

- Der er ikke meget ved en undersøgelse, som bare er 100 procent positiv. Vi har



“For mig har det været en gave, at Københavns Kommune tilbyder diplomuddannelsen i ledelse. Man har en masse opgaver, og for at kunne skrive dem kræver det, at man prøver teorierne af i praksis.”

derfor en plan om, at vi gerne vil udvikle den og stille nogle andre spørgsmål, der går på, om forældrene kan se den tydelige pædagogik, vi gerne vil måles på. Om de fx kan se en ændret adfærd hos deres børn på grund af et eller andet tiltag, vi har lavet, siger Lis Winther.

Selv om forældrene sidste år ikke blev spurgt, er den pædagogiske leder dog ikke i tvivl om, at tilfredsheden fortsat er stor. Det viser tilbagemeldinger i hverdagen.

- Forleden kom en mor fx ind efter at have været til et selskab hos nogle venner i weekenden. Her havde alle siddet og talt om, hvor trætte de var af deres børns vuggestuer. Hun havde så sagt: "Det billede kan jeg slet ikke genkende. Vi er så lykkelige for vores".

Ikke en ekstra pædagog

Da Lis Winther sidste år også blev leder af Humlebo, startede hun ligesom i Lillefryd med kigge på strukturen. Hun kunne se, at der også her var brug for større åbenhed og mere samarbejde mellem stuerne.

Næste skridt var at italesætte det alt for store sygefravær, som bl.a. var på dagsordenen, da hun efter 40 dage på lederposten kaldte medarbejderne sammen.

- Her sagde jeg, at det var synd for børnene med al den sygdom, og det har virket. Siden har der stort set ikke været noget fravær, beretter hun.

På mødet gav hun også udtryk for, at hun ikke mente, medarbejderne var gode nok til at hjælpe hinanden. Men de fik også ros.

- Jeg sagde, at jeg havde set, at nogle medarbejdere gerne blev en time ekstra og gik ind og tog ansvar. Og så fik de at vide, at forældrene var rigtig glade for dem, siger Lis Winther, som oplever at Humlebo på den korte tid er nået langt.

Da hun for mange år siden blev leder første gang, opfattede mange lederen som en ekstra pædagog, blot med ansvar for fx at taste løn ind. Men det billede holder ikke længere. For at ruste sig bedre til sit job har Lis Winther derfor taget en diplomuddannelse i offentlig ledelse på Professionshøjskolen UCC. Den afsluttede hun i sommer.

- For mig har det været en gave, at Københavns Kommune tilbyder diplomuddannelsen i ledelse. Man har en masse opgaver, og for at kunne skrive dem kræver det, at man prøver teorierne af i praksis. Det har jeg fået medarbejderne med på, selv om de nogle gange nok har sukket lidt, når jeg igen kom og skulle undersøge noget, siger hun.

Via lederuddannelsen har hun fået en større værktøjskasse at gøre godt med, og samtidig er hun blevet mere klar på, hvad hendes rolle er i Barndommens Gade.

- Medarbejderne har et kæmpe ansvar, og det er mit ansvar at hjælpe dem med at tage det ansvar. Jeg skal udvikle dem, så de kan udvikle børnene, siger hun.



TRYGHEDE OG UDFORDRINGER

Små børnegrupper, en velorganiseret hverdag med planlagte aktiviteter og løbende evaluering af den pædagogiske praksis. Det er i institutionen Grantofte fundamentet for at skabe den gode vuggestue, hvor børnene er trygge og får passende udfordringer.

Af Trine Kit Jensen



Fred og ro. Det er det første indtryk, man får, når man træder ind i vuggestuen Grantofte, der er indrettet i en lejlighed på 7. sal på Østerbro i København. Der er intet personale, som styrter forvildet rundt. Her er der overblik, struktur og helt styr på, hvem der tager sig af hvilke opgaver.

- Formålet er at skabe en hverdag, hvor børnene føler sig trygge. Hvor de bliver set, hørt, anerkendt og udfordret lige præcis dér, hvor de er, så de kan udvikle sig, siger stedets pædagogiske leder, Anne Stau, som står i spidsen for vuggestuen med en normering på fem en halv pædagoger og to en halv pædagogmedhjælpere.

For at sikre, at de 30 børn alle har en tryk base, er der aldersopdelte venskabsgrupper, som består af en voksen og tre-fire børn. Når et nyt barn starter i vuggestuen, er det venskabsgruppen, der tager imod, så barnet med det samme er klar over, hvor det hører til. Samtidig ved forældrene, at det er den voksne her, der har den tætteste kontakt til deres barn, og der bliver lagt vægt på, at alle børn hver dag lige fra morgenstunden bliver mødt med kærlig opmærksomhed.

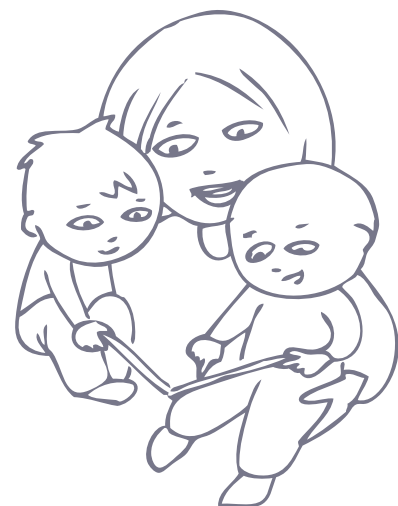
Når barnet kommer om morgenen, bliver det straks budt velkommen af en glad voksen, der hilser og fx kommenterer på, at barnet i dag har fået den røde sut med. Et eller andet, der gør, at barnet med det samme er til stede i rummet. På samme måde er der aldrig nogen, der går hjem, uden at der bliver sagt ordentlig farvel og hav det godt. I dagligdagen er det som udgangspunkt børnene i venskabsgruppen, der er sammen om aktiviteter, og det har bl.a. den fordel, at de hele tiden kan få alderssvarende udfordringer.

- I de mindre grupper arbejder vi samtidig meget på at skabe relationer mellem børnene. De skal øve sig i alle de sociale processer: Lære at agere i verden i forhold til andre og finde ud af, hvad der sker, når de slår eller bider. Alt det, der er på spil for et lille barn, siger Anne Stau.

Vuggestuen er en del af en integreret institution, der også rummer en udflytter-



“Tavlerne betyder, at alle ikke skal tænke på det hele, når de kommer om morgenen. De ved hver især, hvor de skal gå hen, og hvad de har af praktiske gøremål.”



børnehave, og det giver mulighed for, at venskabsgrupperne kan fortsætte her. Det kan ikke altid lade sig gøre, men det idéelle mål er, at de følges ad, til de går ud af børnehaven.

Alle skal ikke tænke på alt

Rent praktisk organiseres arbejdet i vuggestuen ved hjælp af to tavler på væggen lige ved indgangen. Én for den igangværende uge og én for den næste. Her skriver medarbejderne dag for dag op, hvilke rum de gerne vil være i med deres børnegruppe. Af tavlerne fremgår også, hvem der står for tur, når det gælder fx tøjvask og oprydning, ligesom møder er plottet ind.

- Tavlerne betyder, at alle ikke skal tænke på det hele, når de kommer om morgenen. De ved hver især, hvor de skal gå hen, og hvad de har af praktiske gøremål. Det frigør tid til det pædagogiske arbejde, og i tilfælde af sygdom ved vi med det samme, hvilke børn og hvilke opgaver, andre skal tage sig, siger Anne Stau.

Vuggestuens rum er funktionsopdelte. Det ene er fortrinsvis stillerum med bøger, legoklodser og babylegetøj. I det andet er der plads til at lege med fx biler og dyr, mens det tredje bl.a. byder på dukkekrog og køkken. Allerede når medarbejderne vælger rum, har de derfor gjort sig nogle tanker om, hvad der skal foregå af aktiviteter. Og rummene er ikke bare de indendørs lokaliteter. Det kan også være legepladsen på altanen eller et udendørs-“rum” nede i gadeplan, der egner sig til en gåtur, hvor børnene fx kan fodre ænder.

Det pædagogiske arbejde tager afsæt i, hvad vuggestuen mener, at børn på henholdsvis 1, 2 og 3 år har brug for at lære.

- Vores grundholdning er, at børnene lærer sig. Vi skal opstille muligheder, så de kan lære det, der er relevant for deres aldersgruppe, men de skal opleve det som en naturlig del af hverdagen, siger Anne Stau.

Udfordringer definerer vuggestuen som aktiviteter, der gør, at børnene skal "stå lidt på tæer" for at følge med. Men de voksne skal samtidig have en fintfølelse fornemelse for, hvor børnenes grænser går. Som voksen skal man fx vide, hvornår et barn er parat til at kunne lære selv at tage sine sko på. Men man skal også kunne se, at lige netop i dag magter barnet det ikke.

Refleksion giver udvikling

Som et redskab til at planlægge og kvalificere den pædagogiske indsats er der udviklet et skema med en række fokuspunkter.

Fokuspunkterne er formuleret som spørgsmål. De går bl.a. på, hvad den ansvarlige medarbejder skal bruge til sin aktivitet, hvilke børn og voksne, der skal involveres – og hvordan forældrene eventuelt kan inddrages. Andre spørgsmål går på, hvordan medarbejderen forestiller sig, at man bagefter kan se spor af aktiviteten hos børnene, og hvordan arbejdet med temaet kan formidles til forældrene. Endelig skal det overvejes, hvordan erfaringerne kan deles med kollegerne og bruges fremadrettet. Skemaet kan fx tages i brug i forbindelse med et tema om måltidet, hvor det er med til at sikre, at så mange aspekter som muligt inddrages. Motorisk kan det fx være en udfordring at trille boller, skrælle gulerødder eller at få smurt smør på brødet. At smage på de forskellige ting og opleve, hvordan de føles inde i munden, giver sanseoplevelser – og temaet kan også danne afsæt for en snak om, hvad børn fra forskellige lande og kulturer spiser derhjemme.

- Vi kan ikke bruge skemaerne til alt, men de er med til at optimere den pædagogiske praksis. De giver mulighed for reflektere, evaluere og drage læring af de ting, vi gør, og det skaber udvikling hos personalet, siger Anne Stau.

Refleksionen foregår bl.a. på afdelingsmøderne, hvor de ansatte både kan hente inspiration til at udfylde skemaerne, få feedback på indsatsen efterfølgende og dele deres erfaringer med kollegerne. I vuggestuen er der afdelingsmøde én gang om ugen, mens hele personalegruppen i den integrerede institution mødes hver sjette uge. Her er der fokus på pædagogisk udvikling og derfor ingen overlevering af rent praktiske oplysninger fra leder eller ansatte.

- På afdelingsmøderne forholder vi os forholdsvis jordnært til de ting, der sker i vuggestuen, mens tingene på de store møder bliver løftet op på et lidt højere teoretisk plan, så de bliver interessante for alle, siger Anne Stau, der også er pædagogisk leder af to udflytterbørnehaver med base på en anden etage i huset.

Sparringspartner og spørgsmålsstiller

Med ansvaret for tre institutioner har den pædagogiske leder ikke børnetimer. Men hun holder sig orienteret om, hvad der foregår i dagligdagen, og ser det som en klar fordel, at hun kan betragte samspillet mellem børn og voksne lidt udefra.

Personalet kaster sig ind i de situationer, de står i, med liv og sjæl. Men selv er hun ikke direkte involveret og kan derfor måske se, hvad der er på spil for alle. På samme måde kan hun gå ind med nogle mere overordnede pædagogiske betragtninger, hvis en af de ansatte er usikre på noget i forhold til barn – eller lukke op for en snak, hvis der sker noget, som giver anledning til undren.

- Min rolle som leder er at være sparringspartner, igangsætter og spørgsmålsstiller, og alle skal være parate til at diskutere sig selv og deres pædagogiske "sandheder". Det er hele grundlaget for at kunne skabe et både trygt og udfordrende læringsmiljø, siger hun.



FÆLLES PLATFORM OG STADIG REFLEKSION

I institutionen Grøndalen bliver der lagt vægt på, at personalet står på en fælles pædagogisk platform og trækker i samme retning.

Pædagogikken udvikles via refleksionsmøder og kompetenceudviklingsforløb, og en pædagog med særlig faglig funktion hjælper ansatte og leder med at holde kursen.

Af Trine Kit Jensen

I institutionen Grøndalen i Københavns nordvestkvarter, der slog dørene op i marts sidste år, skal medarbejderne have lyst til at arbejde anerkendende og inkluderende med alle børn. Det var et kriterium allerede ved ansættelsen. Den pædagogiske leder Agnete Jones har en ambition om at skabe byens bedste børneliv, og skal den føres ud i livet, duer "pakkelsesninger" ikke.

- Verden er mangfoldig, og børnene kommer med forskelligt udgangspunkt. Derfor er det billedligt talt ikke den samme pakke, vi skal servere for alle. Vi skal være i stand til at kunne forstå børnene, tolke deres signaler og handle på det. Sætte en ramme, så både det enkelte barn og gruppen udvikles bedst muligt, siger hun.



Den store integrerede institution for børn fra 0-6 år er endnu ikke fuldt udbygget, men huser allerede nu 120 vuggestuebørn, fordelt på 10 stuer og 66 børnehavebørn på tre stuer. Personalet består af 26 pædagoger og 13 pædagogmedhjælpere, og de er organiseret i teams, der hver tæller tre stuer. Aktivitetsplanerne udarbejdes på stuerne, men koordineres i teamet, og det sker for at sikre, at børnene kan være med i aktiviteter på tværs af grupperne.

Hver tirsdag er der fx musik og bevægelse, hvor en medarbejder fra den enkelte stue deltager sammen med udvalgte børn. Målgruppen er her primært de største vuggestuebørn, men der bliver ikke kun skelet til alder.

- Vi ser også på, hvad det enkelte barn kan. Om det udviklingsmæssigt er klar til stor-rytmik eller måske profiterer bedre af at være sammen med den mellemste gruppe børn. Pejlemærket er hele tiden, at vi skal kunne differentiere i forhold til børnenes behov. Aktiviteten skal give mening for barnet og være en god oplevelse, siger Agnete Jones.

I manges øjne skal en god medarbejder konstant være ude på gulvet blandt børnene. Men i hendes optik kræver god pædagogik også tid til planlægning.

- Der skal være tid til at forholde sig til og forberede, hvad det er for et indhold, der skal være i børnenes hverdag. Derfor har jeg sørget for at italesætte, at det for den ansvarlige medarbejder er legitimt at bruge en halv time hver uge på fx at udarbejde en aktivitetsplan, siger hun.

Skal tale samme sprog

Agnete Jones har fra institutionens start været optaget af at skabe en organisationskultur, hvor medarbejderne står på en fælles pædagogisk platform og taler samme sprog.

Som et led i de bestræbelser er alle pædagoger i øjeblikket i gang med et kompetence-

forløb, der finder sted over tre lørdage i en tre måneders periode. Det skal gøre dem klogere på og i stand til at arbejde med aktionslæring, som er en metode til systematisk refleksion over den pædagogiske praksis.

Det er i første omgang valgt kun at tilbyde pædagogerne kompetenceudvikling i aktionslæring. Men tanken er, at de efterfølgende skal arbejde med, hvordan pædagogmedhjælperne kan delagtiggøres i metoden, der allerede så småt bruges på stuemøderne. De er døbt refleksionsmøder, og her vælger personalet på forhånd et dilemma, de ønsker at tale om.

Fx har der været en situation, hvor personalet på en stue oplevede, at tiden fra frokost, til børnene skulle sove, var meget kaotisk for børnene, fordi de voksne havde travlt med at løse praktiske opgaver omkring oprydning og klargøring af krybber.

- På refleksionsmødet analyserede vi situationen med flere øjne. Kunne vi fx give børnene en rolig stund med nogle nærværende voksne, hvis personalet ventede med at rydde af, vaske op og feje til børnene sov? Stuen fik nogle handlemuligheder, som efterfølgende blev prøvet af, og de gav ret hurtigt god mening, fortæller Agnete Jones.

Refleksionsmøderne kan også dreje sig om, hvordan man generelt inddrager børnene mere i en bestemt situation, og andre gange kan det være udfordringer i forhold til et bestemt barn, der reflekteres over. Fx hvordan man tackler et barn, der bider.

- Her handler det om ikke kun at have opmærksomhed på, at barnet skal lade være med at bide, men også være nysgerrig på, hvorfor det bider. Se på både barnet og barnets miljø for at finde forklaringer. De iagttagelser, vi gør, danner grobund for en ændret praksis, hvor vi både arbejder med at ændre miljøet på stuen og støtter barnet i at få andre handlemuligheder end at bide, siger Agnete Jones.

De handlemuligheder, der kommer frem på møderne, giver ikke altid pote i første omgang, men processen fortsætter til målet er nået.

- Den fælles refleksion er vigtigt og forudsætningen for, at vi kan møde det enkelte barn. Vi skal hele tiden øve os på at se så mange nuancer som muligt, siger Agnete Jones.

Særlig faglig funktion

På refleksionsmøderne deltager Agnete Jones så vidt muligt selv, og Lise Westh Højlyng, der har titel af pædagog med særlig faglig funktion, er altid til stede. Det sikrer bl.a., at erfaringer og løsningsmodeller fra én stue kan bringes videre til en anden stue i huset, der står med de samme udfordringer.

Lise Westh Højlyngs stilling er "opfundet", fordi Agnete Jones som leder af en meget stor institution ikke kan være alle vegne. Når der i løbet af 2013 er fuldt hus i Grøndalen vil hun stå i spidsen for 45 medarbejdere fordelt på 15 grupper, og afdelingslederne forsvandt, da klyngestrukturen blev indført i Københavns Kommune.

Lise Westh Højlyng er ikke tilknyttet nogen bestemt stue, men svæver over vandene. Hendes primære opgave er at hjælpe Agnete Jones med at understøtte det pædagogiske miljø og den faglige udvikling i huset, så Grøndalen hele tiden bevæger sig i den rigtige retning.

- Fx er hun den, som personalet – ud over mig – altid kan gå til, hvis de er usikre på noget eller har brug for hjælp. Hun er med til at sikre den pædagogiske kvalitet, og hvis der en dag er mange syge, kan hun i en snæver vending gå ind og dække, siger Agnete Jones.

Det er også Lise Westh Højlyng, der er tovholder, og i tæt samarbejde med personalet fx tager sig af opgaver omkring sprogvurdering af tre-årige, sparring omkring





“Jeg har stor tillid til, at det pædagogiske personale er eksperter på hverdagen og børnene. Jeg skal være skarp på, at jeg er leder.”

børn med særlige behov, indstiller til kommunens tværfaglige team og understøtter et udvidet og tæt forældresamarbejde.

- Det pædagogisk personale skal have fokus på pædagogikken, sikre sammenhæng mellem børn og pædagogik og skabe en god hverdag. Alle de andre opgaver, vi som daginstitution også skal tage os af, har Lise ansvaret for, siger Agnete Jones.

Skarp som leder

Agnete Jones går så vidt muligt hver morgen en runde i hele huset. Medarbejderne er gode til at bruge hende som sparringspartner, og også det tætte samarbejde med Lise Westh Højlyng er med til at sikre, at hun hele tiden er ajour med, hvad der foregår i institutionen.

Den pædagogiske leder i så stort et hus ved ikke, hvad der helt ned i detaljen sker på de enkelte stuer, men det er heller ikke hendes opgave, mener hun.

- Jeg har stor tillid til, at det pædagogiske personale er eksperter på hverdagen og børnene. Jeg skal være skarp på, at jeg er leder. Have en vision og en strategi for, hvad god pædagogik er, og hvor det her hus skal bevæge sig hen. Vi skal ikke nødvendigvis gå i takt, men i en dynamisk relation med medarbejderne skal jeg sørge for, at vi går samme vej og finder hinanden som organisation, siger hun.



“DEN GODE VUGGESTUE” OG DEN UPÅAGTEDE FAGLIGHED

*Af Annegrethe Ahrenkiel og Birger Steen Nielsen,
Institut for Psykologi og Uddannelsesforskning, RUC*

Vuggestuer og børnehaver er i vores samfund centrale livs- og udviklingssteder for de fleste børn. Diskussioner om “den gode vuggestue” må derfor også rettet blikket mod hele hverdagen i vuggestuen og se vuggestuen som en del af barnets hele livssammenhæng. Børns udvikling og læring i vuggestuen foregår ikke kun i planlagte pædagogiske aktiviteter. Kvaliteten af den samlede institutionshverdag og af samspillet mellem hjem og institution er afgørende for deres trivsel og udvikling. Derfor er det også vigtigt, at spørgsmål om udvikling af professionelt arbejde retter sig mod den faglige kvalitet af hele institutionshverdagen og ikke kun mod særlige pædagogiske aktiviteter. Vi har som forskere sammen med personale i daginstitutioner i de senere år undersøgt, hvordan den pædagogiske faglighed udfoldes og kan udvikles i forhold til de dele af pædagogarbejdet, der normalt forstås som basale omsorgsopgaver. Centrale pointer fra vores studier er bl.a.:

I dag er der i stigende grad en tendens til, at man adskiller omsorgs- og “rene pasningsopgaver” fra de “egentlige pædagogiske aktiviteter.”



1 Det er afgørende at se dagligdagen i vuggestuen som én sammenhængende dag i børnenes liv og som ét sammenhængende pædagogisk arbejde for personalet. Pædagogikken må anskues og praktiseres som en helhedspædagogik. I dag er der i stigende grad en tendens til, at man adskiller omsorgs- og "rene pasningsopgaver" fra de "egentlige pædagogiske aktiviteter". Alle vil indrømme, at det er vigtigt, hvordan børnene tages imod om morgenen, hvordan bleskiftningen og putningen foregår, hvordan "spisesituationerne" forløber osv. Men disse vitale aktiviteter bliver ikke i tilstrækkelig grad anerkendt som pædagogisk faglige aktiviteter. Det er så udbredt at vi har set os nødsaget til at tale om "den upåagtede faglighed" i vuggestuearbejdet. Disse aktiviteter er nemlig ikke mindre faglige end de "planlagte pædagogiske aktiviteter". Dermed overser man også nemt, at de udgør unikke læringssituationer for børnene, hvis de har en tilstrækkelig kvalitet.

2 Det pædagogiske arbejde i vuggestuen har sit centrum i en særlig, suveræn form for opmærksomhed: man skal på én gang have blik for den igangværende aktivitet, det enkelte barn og børnegruppen, ja, for den samlede situation som sådan. Det er en opmærksomhedsform, der ikke er forbeholdt pædagogisk institutionsarbejde, men her er den særligt påkrævet, og den får i arbejdet med små børn en særlig drejning, der kræver pædagogens fulde mentale og kropslige nærvær. Denne opmærksomhedsform er pædagogens vigtigste redskab. Den kræver en høj grad af evne til improvisation og til at kunne tåle og håndtere den ubestemthed og uvished, der kendetegner arbejdet med små børn, og som ikke kan bringes under "pædagogisk kontrol". Den ligger måske bedre for nogen end for andre, men den kan læres. Og den øves og udvikles vedvarende i samspillet med børnene og kollegerne. For vuggestuearbejdet er i særlig grad et arbejde, der udføres i fællesskab med kolleger. Og derfor er det også ganske afgørende, at der gives plads til personalets fælles udvikling af deres faglighed. Imidlertid er det i dag for det meste kun tilfældet i ringe grad. Der er ikke tid til det, bl.a. fordi der ikke er personale nok, og fordi alle de nye kontrolopgaver (evalueringer, sprogurderinger, dokumentation osv.) beslaglægger mere og mere tid og opmærksomhed og fx ofte tager hele tiden på personalemøderne. Men det nedprioriteres også til fordel for et fokus på "ledelse" og individuel efteruddannelse.

3 Det har at gøre med i hvert fald to ting: Daginstitutionerne betragtes mere og mere som "serviceinstitutioner" for forældrene og som forstadier til skoletiden. En "kompetencedagsorden" rykker i centrum. Og af begge grunde skal arbejdet og resultaterne leve op til generelle standarder, dokumenteres og evalueres. Det er generelt en problematisk drejning, der i stedet for at højne kvaliteten i børnenes institutionshverdag risikerer at underminere den. Pædagogorganisationernes og pædagoguddannelsernes egne bestræbelser på at professionalisere arbejdet er i forhold hertil tvetydige. Skal pædagogisk uddannelse og arbejde ikke forbedres? Jo. Er institutionerne gode nok? Nej. Men hvis "professionalisering" indebærer, at helhedspædagogikken spaltes op og dermed slås i stykker, bliver det snarere en dequalificering af det samlede pædagogiske arbejde og en underminering af vuggestuedagen som en rytmisk livssammenhæng for børnene, der bliver resultatet.

Vi har udførligt beskrevet vores undersøgelser i to publikationer: Annegrethe Ahrenkiel m. fl.: Daginstitutionsarbejde og pædagogisk faglighed og Daginstitutionen til hverdag – den upåagtede faglighed, begge Frydenlund 2012. Den første er en større, videnskabeligt rettet bog, mens den anden er en mindre lærebog, rettet mod pædagogstuderende og pædagogisk personale. I begge er der talrige eksempler fra hverdagen i vuggestuer og børnehaver.

DET GODE FORÆLDRE- SAMARBEJDE

Af Dorthe Boe Danbjørg, næstformand i Forældrenes Landsforening

“Dagtilbud skal i samarbejde med forældrene give børn omsorg og understøtte det enkelte barns alsidige udvikling og selvværd samt bidrage til, at børn får en god og tryk opvækst”, dagtilbudsloven §7 Stk. 2. Det lyder meget simpelt, og jeg tror, at forældre og pædagogisk personale kun kan være enige om vigtigheden af det, men også om, at det måske ikke er helt så simpelt, som det lyder. For hvad er et godt forældresamarbejde? Det er der nok mere tvivl og uenighed om end det, vi alle synes at være enige om, nemlig at det er vigtigt.

Der har de senere år været et større fokus på forældresamarbejdet. Det kan jeg som næstformand i Forældrenes Landsforening kun være glad for, fordi der i høj grad er brug for, at vi diskuterer forældresamarbejdet og dermed forældrenes rolle i vores børns dagtilbud. Men hvorfor er det vigtigt? Det er det, fordi der igennem de senere år er sket en udvikling, som har påvirket forældresamarbejdet, hvorfor det i høj grad er vigtigt, at vi får diskuteret og defineret, hvad det gode forældresamarbejde er.

For mig betyder samarbejdet mellem forældre og personale, at det er vigtigt, at jeg som forælder bliver inddraget i bestræbelserne på at skabe de bedste betingelser for mit eget barn, mit barns udvikling og resten af børnene i institutionen.

Tre niveauer

For mig består det gode forældresamarbejde af tre dele, der skal fungere på alle tre niveauer.

Det uformelle er det nære og det dagligdags. Når vi forældre mødes i garderoben og på legepladsen. Snakken om morgenen, når vi forældre afleverer vores børn, når vi møder det pædagogiske personale og får mulighed for at fortælle om, hvordan vores børn har det. Om eftermiddagen, når vi henter vores børn og hører om, hvordan vores børn har haft det i løbet af dagen. Her bliver der udvekslet stort og småt





I Forældrene Landsforening arbejder vi blandt andet for:

- Bedre normeringer, som kan skabe bedre vilkår for det gode forældresamarbejde i dagligdagen.
- Institution-hjem-samtaler, hvor forældre tilbydes fastlagte samtaler om barnets udvikling og trivsel.
- Kompetencen tilbage i lokale forældrebestyrelser på den enkelte institution, så forældre, der sidder i forældrebestyrelsen, oplever forældrebestyrelsesarbejdet som meningsfuldt og som en reel mulighed for at få indflydelse på deres børns institution.

“ ... det er vigtigt, at jeg som forælder bliver inddraget i bestræbelserne på at skabe de bedste betingelser for mit eget barn, mit barns udvikling og resten af børnene i institutionen.”



om vores børn. Her får vi kendskab til institutionen, det pædagogiske personale, de andre børn og deres forældre.

Det formelle er de mere formaliserede samtaler, hvor vi mødes med det pædagogiske personale væk fra hverdagen. De formaliserede møder kan være forældremøder, hvor vi mødes med de andre forældre og det pædagogiske personale, hvor vi drøfter dagligdagen i institutionen, får kendskab til hinanden og taler om, hvordan vi sammen kan forme institutionen. Eller forældresamtalen, hvor vi mødes med personalet og får mulighed for at dvæle ved vores børns trivsel, udvikling og læring. Stort og småt som har betydning for vores børn. Samspejlet mellem hjem og institution. Hvor vi kan vende bekymringer, drøfte vores barns trivsel, venskaber, udvikling og læring, og hvor der er mulighed for at tale om krav og forventninger.

Det organisatoriske, hvor forældrebestyrelsen spiller en vigtig rolle. Her skal der være et struktureret forældresamarbejde, som skal give mulighed for forældresamarbejde i forhold til principperne, pædagogikken og rammerne i institutionen. Her skal der være rum til diskussion og dialog. Forældrene skal opleve, at forældrebestyrelsesarbejdet reelt kan gøre en forskel for børnenes hverdag i daginstitutionen, og at man som forælder er en ligeværdig samarbejdspartner.

Men det kommer ikke af sig selv, og derfor skal vi fortsat diskutere det og påvirke rammerne for forældresamarbejde.

SMÅ GLADE BEN I VUGGESTUEN

En lille 1-årig, som lige har lært at mestre kunsten at sætte et ben foran det andet uden at tilte omkuld, kommer sejlene hen over stuegulvet med armene godt ud til siden for at hjælpe med at balancere den lille krop, så den bette fodrejse kan fortsætte lidt endnu.

Af Nanett Borre, forfatter til bogen "Små glade ben"

Bevægeglæden lyser ud af den vordende regent, for når først man mestrer sin krop, er man godt på vej til at blive konge i sit eget lille rige. At forsøget er ledsaget af et smil ændrer ikke på det faktum, at der er tale om hårdt og betydningsfuldt arbejde. Én ting er at få krop og sanser til at arbejde sammen, så bevægelserne foregår, så barnet reelt kommer fremad. Noget andet er de mange mange andre læringsaspekter og udviklingspotentialer, der ligger i den rejse. Inde bag det koncentrerede blik og de buttede kinder arbejder hjernen på højtryk for at afkode, bearbejde, analysere og handle på de sanseindtryk, kroppen sender. Her lægges både grunden til en fremtidig rulleskøjtøløber, sjippetovshopper eller søvandssvømmer, men også muligheden for at tilegne sig andre motoriske færdigheder og kognitive processer, som omfatter vores evne til abstrakt tænkning, tal- og farveforståelse, sproginlæring, genkendelse af former, problemløsning af både simple og mere komplekse opgaver, hukommelse og koncentration. Ligesom også barnets måde at socialisere – at forstå sig selv og andre på – bliver trænet.

Idrætspædagogik er ikke nok

Gennem de sidste 10 år har der været et enormt fokus på, hvilke sundhedsmæssige konsekvenser det har, at især vores børn er blevet mere inaktive, stillesiddende og kropsligt ubrugte. De sundhedsmæssige gevinster, der er ved at bevæge sig og bruge kroppen, vil jeg på ingen måde underkende. De er i den grad med til ikke bare at sikre et godt, sundt og sprudlende børneliv – de er samtidig også en investering i det ungdoms- og voksenliv, som ligger foran hvert enkelt barn. Gennem det sidste årti er det idrætspædagogikkens didaktik og praksis, der har inspireret mange, og herfra har man kunnet hente både teoretisk hjælp, sparring og praksisanvisninger. Ifølge Gyldendals encyklopædi kan idrætspædagogikken karakteriseres ved at være den del af pædagogikken, der beskæftiger sig med idrætsundervisning, idrætsopdragelse og idrætsuddannelse.

Der er utvivlsomt rigtig rigtig mange børn i både dagpleje, vuggestuer, børnehaver og fritidsordninger, der har profiteret af den øgede bevidsthed omkring krop og bevægelse. Selv har jeg de samme steder set den praktiseret på et utal af måder. Alligevel evner idrætspædagogikken alene ikke at rumme alle de aspekter og facetter, der er ved at bruge krop og sanser. For mig at se ligger begrænsningerne i idrætspædagogikkens manglende fokus på, hvorfor det er væsentligt at bevæge sig ud over den fysiske og socialiserende del. Idrætspædagogikken mangler også en dybereliggende viden om den teori, der ligger bag ethvert barns sansemotoriske udvikling. Dette bevirker, at de børn, som ikke har det motoriske overskud, der skal til for at deltage i idrætsaktiviteter, ikke får det fulde udbytte af indsatsen. Desuden forpasses muligheden for at arbejde mere struktureret, målrettet og bevidst omkring ikke bare den fysisk/motoriske del, men også med barnets samlede kognitive, emotionelle og sociale udvikling.

Sanseintegration og grundmotorik

Den praktiske og didaktiske tilgang til fysisk aktivitet og dens betydning adskiller sig især for de 0-6-årige, fordi det for børn i denne aldersgruppe er særligt vigtigt at fokusere på at give dem en god sanseintegration og grundmotorik. De primære sanser er det nederste betydningsbærende lag i ethvert menneskers liv. Det er disse lag, der i vores allerførste levemåned er med til at sikre vores overlevelse, fordi de blandt andet "samtaler" med de medfødte primitive reflekser. Det er de samme sanser, som er udløsende for grundmotorikken, og som groft sagt udvikles i de første

“Forskere har påvist en direkte sammenhæng mellem dårlig, ikke-alderssvarende motorik og indlæringsvanskeligheder.”

*“ ... indlærings-
hastighed, evnen
til at koncentrere
sig og de sproglige
kompetencer får
et løft, når man
inddrager mere
fysisk aktivitet i
et børneliv.”*



18 måneder af en lille ny verdensborgers liv. Ovenpå dette motoriske grundskema kommer grundbevægelserne og grundlegene, som sikrer os ikke bare et hav af fysiske udfoldelsesmuligheder, men også har betydning for vores kognition. Forskere har påvist en direkte sammenhæng mellem dårlig, ikke-alderssvarende motorik og indlæringsvanskeligheder. Ligesom vi også ved, hvordan “gabet” mellem de fagligt dygtigste og de svageste kan mindskes gennem sansemotorisk opmærksomhed på den sidste gruppe.

Fysisk aktivitet fremmer læring

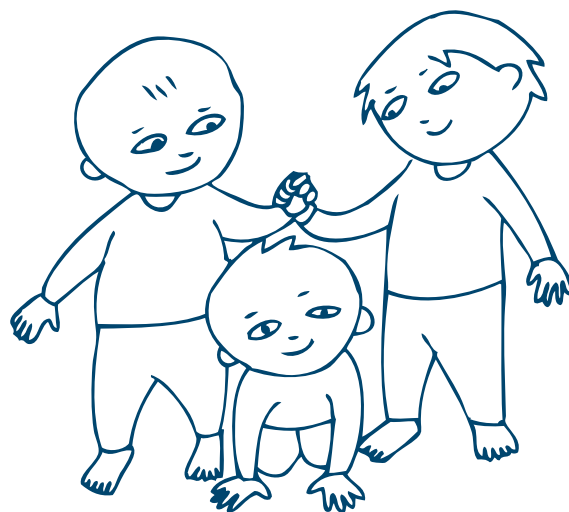
I oktober måned 2011 blev der på dansk initiativ afholdt en konsensuskonference foranlediget af Kulturministeriets Udvalg for Idrætsforskning (KIF) i samarbejde med idrættens organisationer. Konferencen havde til formål, en gang for alle, at få verificeret, om der kan påvises en sammenhæng mellem fysisk aktivitet og læring. Konferencens seks opsummerende konklusioner på sammenhængen mellem fysisk aktivitet og læring har ikke været til at overse, og vil derfor forhåbentlig også fremover være med til at danne præcedens for vores måde at forstå og tilrettelægge børns hverdag – for de helt små, og forhåbentlig også for skolebørn og unge på gymnasiale og erhvervsuddannelser – så man gennem målrettet fysisk aktivitet kan optimere ikke bare deres kognitive læring, men også deres glæde og motivation til at lære og deres evne til at socialisere. Grundteorien er ens uanset om man er 2, 12 eller 42 år gammel, men de didaktiske og pædagogiske tilgange og overvejelser skal tilpasses målgruppen, så de er med til at understøtte den enkelte og gruppens ressourcer, interesseområder og endelige mål.

Politik og strategier er nødvendige

Der er over årene lavet flere forsøg og studier, som har haft samme formål, og som også har kunnet påvise at forskellige faktorer som fx indlæringshastighed, evnen til at koncentrere sig og de sproglige kompetencer får et løft, når man inddrager mere fysisk aktivitet i et børneliv. Som med så megen anden forskning, så blegner resultaterne lidt efter den første åbenbaring. Især hvis der i praksislivet ikke bliver fulgt op med forslag, metoder, pædagogiske og didaktiske anvisninger på, hvordan disse resultater kan omsættes og forvaltes i det hverdagsliv, der tegner sig, når man arbejder med børn. Det politiske liv har her en enorm vigtig rolle, for skal pædagogisk praksis revurderes eller have adgang til nye måder at praktiseres på, så kræver det, at man laver nogle strategier for, hvordan man på bedst vis uddanner, inddrager og opkvalificerer pædagogisk personale til at arbejde kvalificeret med dette område.

Formålet med bogen ”Små glade ben”

Min intention med at skrive bogen “Små glade ben” har været at give et bredere perspektiv og større kendskab til kroppens og især sansernes betydning for barnets samlede udvikling. Denne viden er sammen med et inspirerende og mangfoldigt legemiljø, en pædagogik, der evner at rumme børnenes egenleg, og en bevidsthed om, hvordan vores krop og sanser er med til at forme hele vores eksistens, livsvigtig i et barns liv. Små mennesker lærer, erfarer og indtager livet bid for bid med kroppen som både parabol og oversætter. Kvaliteten af de erfaringer beror ikke kun på barnet selv, men i høj grad på os som voksne omkring den lille opdagelsesrejsende. Det er mit håb, at denne bog kan være med til at give et bud på, hvordan vi kan løfte den opgave.



Udgivet af FOA – Fag og Arbejde, marts 2013

Tryk: FOAs trykkeri

Politisk ansvarlig: Jakob Sølvhøj

Redaktør: Birgit Stechmann, bist001@foa.dk

Layout og illustrationer: Bente Stensen Christensen

Foto: Maria P: side 2, 4, 7, 8, 10, 12, 17, 20, 23, 24, 25

Mikkel Østergaard: side 13, 14, 19

FOA
FAG OG ARBEJDE

Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf.: 46 97 26 26
www.foa.dk