



2

INKLUSION OG LÆRING I PRAKSIS

- Fortællinger fra
Task Force om
Fremtidens Dagtilbud

Titel: Inklusion og læring i praksis

Undertitel: 2 - Fortællinger fra Task Force om Fremtidens Dagtilbud

Noter: Publikationen findes kun i elektronisk udgave

Udgiver: Ministeriet for Børn og Undervisning for Task Force for Fremtidens Dagtilbud

Institution: Task Force for Fremtidens Dagtilbud

Copyright: Task Force for Fremtidens Dagtilbud

Forfattere: Task Force for Fremtidens Dagtilbud

Artikelredaktion og produktion: Sekretariatet for Task Force om Fremtidens Dagtilbud, Ministeriet for Børn og Undervisning, Kontor for Børn og Folkeskole, Dagtilbudsenheden

Andre bidragydere: Slotsholm A/S (Grafisk tilrettelægning) og Lars Skaaning (fotos)

URL: www.uvm.dk/fremtidensdagtilbud

Den elektronisk udgaves ISBN: 978-87-603-2943-2

Pris for den elektroniske udgave: 0 DKK

Version: 1.0

Versionsdato: 2012-05-21

Eventuelle henvendelser af indholdsmæssig karakter rettes til Sekretariatet for Task Force om Fremtidens Dagtilbud, Dagtilbudsenheden, Kontoret for Børn og Folkeskole, i Ministeriet for Børn og Undervisning.

INDHOLD

Fortællingen om de gode eksempler	4
Carls Børnehus og Ejerslykke Vuggestue	6
Ekspérimentalinstitutionen	9
Fasangården	12
Konkylien	15
Lucinahaven	17
Møllehuset	20
Noahs Ark	22
Valhalla i Skoven	24
Vejen dagpleje	26
Børnecentret Vesterparken	29

FORTÆLLINGEN OM DE GODE EKSEMPLER

Denne rapport indeholder fortællinger fra dagtilbud, der på forskellig vis gør en særlig indsats for at fremme læring og inklusion. Fortællingerne kommer fra *Task Force om Fremtidens Dagtilbud*, som påbegyndte sit arbejde i april 2011 med at indsamle eksempler på, hvordan dagtilbuddene arbejder med børns læring og inklusion. Børne- og undervisningsminister Christine Antorini besluttede i januar 2012, at task forcens arbejde skulle videreføres.

Task forcen har i sit arbejde besøgt 11 forskellige dagtilbud rundt om i Danmark. Ved besøgene har den bl.a. talt med personale, ledere, forvaltningschefer og forældre. Den har gennemgået forskning og undersøgelser om, hvad der understøtter læring og inklusion. Og den har inddraget faglige organisationer, videnscentre, forskere, uddannelsesinstitutioner mv.

De 11 dagtilbud, task forcen har besøgt, er udvalgt ud fra input fra interessenter og fagpersoner på området og ud fra et ønske om at sikre en spredning i forhold til geografi, metode/redskab og fokus på henholdsvis læring og inklusion. Den er således opmærksom på, at der er mange andre dagtilbud, der gør en stor indsats.

På baggrund af arbejdet har task forcen udvalgt forskellige elementer fra hvert dagtilbud, den har besøgt, og som task forcen fortæller om i denne rapport. Fortællingerne afspejler det, som den har oplevet på besøgene. Der kan således være sket ændringer og udviklinger siden hen i de dagtilbud, der er beskrevet.

Den valgte præsentationsform af dagtilbuddene har det formål at være så tro over for oplevelserne som muligt. I den forbindelse har task forcen valgt at fremhæve to til tre eksempler på god praksis i forhold til inklusion og læring fra de dagtilbud, den har besøgt. Dette for at give en mere relevant og dybdegående beskrivelse af netop det, som task forcen så som værende det mest centrale i arbejdet med inklusion og læring.

Ud over denne rapport består task forcens samlede afrapportering af to andre rapporter. En rapport med pejlemærker for, hvad der skal være til stede for at sikre en succesfuld læring og inklusion, og en baggrundsrapport, som præsenterer fakta, udvalgt forskning og tal på området. Den samlede afrapportering består således af tre delrapporter:

Rapport 1 – Fremtidens dagtilbud – som indeholder pejlemærker for dagtilbudsområdet

Rapport 2 – Inklusion og læring i praksis – som er denne rapport

Rapport 3 – Baggrundsrapport – fakta, udvalgt forskning og nøgletal

Fortællingerne som er beskrevet i denne rapport, ligger, sammen med input og viden fra forskning, til grund for de pejlemærker, task forcen har fremhævet i rapport 1, Fremtidens dagtilbud. Derfor vil man kunne opleve, at nogle af de elementer, der er nævnt i de to rapporter, går igen. Task forcens fire pejlemærker – det, task forcen mener, der skal til for at man kan arbejde kvalificeret med, at børn i dagtilbud lærer og ikke ekskluderes fra fællesskaberne, er følgende:

- > En reflekteret og tilrettelagt pædagogisk praksis med fokus på læring og inklusion
- > Måltrettet forældresamarbejde
- > En stærk evalueringskultur med fokus på kvalitetsudvikling
- > Professionelt og tydeligt lederskab på alle niveauer

Pejlemærkerne og fortællingerne skal ikke ses som en udtømmende liste for, hvad dagtilbudsområdet har brug for. Det er heller ikke hensigten at give en bestemt måde at bedrive god læring og inklusion på. Eller for den sags skyld afgive konkret vejledning i, hvad man metodisk skal gøre. Tværtimod. En fortsat

fornyelse og udvikling af området kræver en indsats af alle parter, både statsligt, kommunalt, i det enkelte dagtilbud og blandt interessenterne på området. Task forcens arbejde er således et indspark til de kvalitetsdrøftelser og prioriteringer af konkrete initiativer, der pågår i Folketinget, kommuner og dagtilbud. Det er meningen, at denne delrapport kan bidrage til inspiration, udvikling og fornyelse i dagtilbuddene og dermed inspirere politikere, forvaltninger, ledere, pædagoger og andre, der har interesse eller del i dagtilbudsområdet, til nye tanker og ideer for, hvordan de kvalificerer dagtilbudsområdet endnu mere, end det er i dag.

Task forcen vil gerne takke de mange dagtilbud, som har åbnet deres døre for den, og vist, hvordan de arbejder med læring og inklusion, ligesom de mange og konstruktive input fra parterne på dagtilbudsområdet har været gavnlige. Tak for det.

God læselyst.

Task Force om Fremtidens Dagtilbud

TASK FORCE OM FREMTIDENS DAGTILBUD DEN 21. MAJ 2012

Formand: Niels Egelund, professor ved Center for Strategisk Uddannelsesforskning og Kompetenceudvikling, Aarhus Universitet

Agi Csonka, direktør for Danmarks Evalueringsinstitut

Lars Sloth, børne- og kulturdirektør, Thisted Kommune, formand for Børne- og Kulturchefforeningens dagtilbudsnetværk

Irene Davidsen, leder af Børnehuset Ørnebo i Ishøj

Laust Joen Jakobsen, rektor for professionshøjskolen UCC

Ole Henrik Hansen, ph.d.-stipendiat ved Institut for Uddannelse og Pædagogik – Didaktik, Aarhus Universitet

Kirsten Jørgensen, chefkonsulent i KL

CARLS BØRNEHUS OG EJERSLYKKE VUGGESTUE

FAKTA OM

CARLS BØRNEHUS OG EJERSLYKKE VUGGESTUE

Antal børn (0-2 år): 44

Antal børn (3-6 år): 65

Kontaktpersoner:

Institutionen Tornbjerg-Rosengård: Leder Bente Holtsmark

Carls Børnehus: Pædagogisk leder Annemette Vest

Ejerslykke Vuggestue: Pædagogisk leder Gitte Hermansen

Odense Kommune

Adresser:

Carls Børnehus

Carl Blochs Vej 24

5230 Odense M

Ejerslykke Vuggestue

Carl Blochs Vej 12

5230 Odense M

Telefon: 63 75 13 40

E-mail: carls.buf@odense.dk

Telefon: 63 75 16 65

E-mail: ejerslykke.vug.buf@odense.dk

Hjemmeside: <http://www.odense.dk/web2/TornbjergRosengaard.aspx>

Vigtige pointer fra Carls Børnehus og Ejerslykke Vuggestue:

- Funktionsopdeling og positionering af personalet giver tilstedeværelse, tryghed og koncentration
- Positive fortællinger og refleksion fremmer fagligheden og sætter fokus på det enkelte barns behov
- Forældrene betragtes bevidst som en ressource

Task Force om Fremtidens Dagtilbud besøgte Carls Børnehus og Ejerslykke Vuggestue, begge en del af institutionen Tornbjerg-Rosengård i Odense, den 11. august 2011. De to børnehuse har, i kraft af at de er en del af samme institution, arbejdet med nogle af de samme temaer, hvorfor de her beskrives samlet.

Task forcen lagde særligt mærke til børnehusenes funktionsopdeling, hvor aktiviteter og roller var tydeligt organiseret, hvilket skabte fordybelse og mulighed for at følge barnets spor. Yderligere gav børnehusenes arbejde med ugentlig refleksion over de børn, der var en fortælling for, et fokus på barnet og

dets behov. Forældrene i børnehusene blev betragtet som en ressource, og pædagogernes ansvar var at sikre, at børnene trives, mens de er i institutionen. Disse faktorer medvirkede til at sikre fuld inklusion af alle børn, som kom fra vidt forskellige sociale og kulturelle baggrunde.

FUNKTIONSDDELING OG TYDELIG ORGANISERING AF PERSONALET GØR DET MULIGT AT FØLGE BARNETS SPOR

I Ejerslykke Vuggestue har man arbejdet med, hvordan den fysiske indretning fremmer børnenes trivsel. For nogle år tilbage satte lederen sig for, at den klassisk opbyggede vuggestue med tre stuer langs en fælles gang skulle indrettes i børneperspektiv. Pædagogerne fik til opgave hver at gå ud på deres stue i børnehøjde, og tilbagemeldingen var, at det var "smadder kedeligt," fortæller daglig leder af Ejerslykke Vuggestue Gitte Hermansen. Derfor gik de, med et mindre tilskud fra kommunen, i gang med at indrette vuggestuen i børneperspektiv.

Resultatet er, at vuggestuen nu er indrettet efter funktion frem for den klassiske stueopdeling. De tre stuer blev splittet op og er nu i stedet indrettet i en

“lillegruppe” for de mindste børn i mindre og trygge omgivelser, og en “storegruppe” for de ældste vuggestuebørn, med blandt andet et motorikrum, et køkkenværksted og en dukkekrog. “Funktionsrummene gør, at børnene i langt højere grad kan fordybe sig i aktiviteten og beskæftige sig med noget, de godt kan lide, og som udvikler dem,” fortæller Gitte Hermansen.

Den samme tendens kan man se i børnehaven Carls Børnehus, hvor man er i gang med en proces med funktionsopdelingen. For eksempel har man samlet de ældste børn i børnehaven i et separat hus, hvor de er for sig selv om formiddagen og laver aktiviteter, der styrker deres udvikling. “En velfungerende funktionsopdeling er ikke noget, der kommer på en dag. Det er en lang proces, hvor både personale og børn gradvist skal finde den rigtige måde at gøre det på,” fortæller Annemette Vest, daglig leder af Carls Børnehus.

Indretningen af institutionerne er udført med udgangspunkt i børnenes perspektiv. Det skal være spændende at være barn i institutionen. Derfor er borde og stole lave, og inventaret er målrettet den aldersgruppe, rummet er beregnet til. Inventaret og legetøjet udskiftes jævnligt, så der hele tiden er noget nyt og spændende, der kan inspirere børnene. I Carls Børnehus har man, på baggrund af de mange forskellige kulturer, der er repræsenteret i institutionen, skabt “de fire verdenshjørner”, et legerum i institutionens midterste rum med fire legehjørner, der repræsenterer henholdsvis nord, syd, øst og vest. Endvidere er der et verdenskort med flag, som børnene ofte kigger på og fortæller ud fra.

POSITIONERING AF PERSONALET UNDERSTØTTER FUNKTIONSDIAGNOSTIKEN

For at understøtte funktionsopdelingen arbejder man i Ejerslykke Vuggestue og Carls Børnehus med positionering af medarbejderne. Det betyder, at hver enkelt medarbejder hver dag ved, hvilken aktivitet vedkommende skal lave hvornår. Hver voksen har en gruppe børn, den voksne er “primærvoksen” for og dermed har det primære ansvar overfor, og som starter dagen ved deres aktivitet. Dette giver en nær og tryk relation mellem barnet og den voksne, hvilket især gavner børn i udsatte positioner.

“Vuggestuebørn kan sjældent holde deres opmærksomhed et sted i længere tid ad gangen, og funktions-

opdelingen giver derfor børnene mulighed for at gå rundt mellem de forskellige aktiviteter, når de vil,” fortæller Gitte Hermansen fra Ejerslykke Vuggestue. En af de voksne er “flyver” og har til opgave at samle børnene op mellem de forskellige aktiviteter og guide dem hen til en ny aktivitet samt foretage omsorgsopgaver i form af bleskift mv. Derved behøver “fordybelsesvoksenen” ikke at gå fra aktiviteten, når et barn for eksempel skal skiftes.

I Ejerslykke Vuggestue og Carls Børnehus må der ikke være mere end to voksne sammen et sted ad gangen. “For at give børnene det optimale og aktivere personalegruppens kompetencer, fordeler de voksne sig rundt i institutionen med forskellige aktiviteter,” fortæller Annemette Vest fra Carls Børnehus. Derved foregår der hele tiden aktiviteter rundt om i institutionen, som børnene kan gå imellem.

Organiseringen giver gode muligheder for at følge børnenes spor. “Hvis det viser sig, at børnene har fattet interesse for noget særligt, er der plads og vilje til at forfølge det fra personalegruppens side,” fortæller Annemette Vest. I Carls Børnehus havde de for eksempel et tidspunkt, hvor et barn legede vaskehal. Dette forfulgte personalet ved at inddrage resten af børnegruppen i blandt andet tegninger af vaskehaller, udflugt til en vaskehal i nærområdet og bygning af en større vaskehal af pap i institutionen. “Organiseringen er altid til revision, hvis aktiviteterne ikke fanger børnene, eller hvis de fatter interesse for noget andet. Læring kommer af nysgerrighed og interesse, og det er vores opgave at vække og imødekomme det,” fortæller Annemette Vest.

FORTÆLLINGER OM HVERT ENKELT BARN OG UGENTLIG REFLEKSION SIKRER FOKUS PÅ BØRNEBARNES BEHOV OG UDVIKLING

Fordelingen af børn i mindre grupper sikrer, at alle børn ses og udvikles. Den primære voksne er ansvarlig for, at der ugentligt udarbejdes skriftlige fortællinger om hvert enkelt barn i institutionen. Det betyder ikke, at det kun er den primære voksne, der udarbejder fortællinger for hans/hendes børnegruppe. Alle voksne kan udarbejde fortællinger om alle børn, når de ser en relevant situation.

Fortællingerne skal tage udgangspunkt i, hvornår det lykkes for barnet. Derigennem holdes fokus på barnets styrker, og derigennem fremmes det, barnet er god til.

Hver fredag samles personalegruppen og drøfter fortællingerne om de børn, der ikke trives optimalt, eller som har udfordringer. "Drøftelserne giver mulighed for faglig refleksion og gør, at vi som personalegruppe kan være særligt opmærksomme på børnene. De positive fortællinger gør, at vi alle ved, hvilke situationer der lykkes for barnet, og dermed hvad vi skal fokusere på for at fremme barnets trivsel," fortæller Gitte Hermansen fra Ejerslykke Vuggestue.

Institutionernes fokus på hvert enkelt barn og børneperspektivet gør, at de kan rumme alle børn. "Vi har aldrig sagt nej til, at et barn kan anvises til vores vuggestue," fortæller Gitte Hermansen. "Vi skal kunne rumme alle og tilpasse miljøet til børnene, ikke omvendt. Derfor er det vores opgave at skabe plads til, at hvert enkelt barn, uanset baggrund og forudsætninger, kan trives og udvikles hos os," fortæller hun. Og derfor er der for eksempel heller ikke noget fast tidspunkt for, hvornår børnene skal møde i institutionen. "Det er personalets opgave at inkludere alle børn i aktiviteterne og tage hånd om børnene. Hvis forældrene vælger, at børnene skal møde senere, er udgangspunktet, at de gør det, fordi de mener, det er bedst for barnet," fortæller Gitte Hermansen, og det skal personalet ikke modsætte sig, tværtimod.

FORÆLDRENE SOM RESSOURCE

I Ejerslykke Vuggestue og Carls Børnehus har man arbejdet med inklusion af børn i udsatte positioner siden 2006, hvor kommunen gennemførte et inklusionsprojekt for sine daginstitutioner. Dette har blandt andet betydet et paradigmeskifte i forhold til synet på og samarbejdet med forældrene, hvor forældrene nu betragtes som en ressource, som kender børnene bedre, og som personalet derfor kan inddrage i spørgsmål om barnets behov og forståelsen af barnet. "Barnet får langt mere ud af, at vi har en positiv tilgang til deres bagland og ikke forsøger at ændre på noget eller skyder skylden på omstændigheder, vi ikke kan gøre noget ved," fortæller Bente Holtmark, der er institutionsleder for institutionen Tornbjerg-Rosengård, som Carls Børnehus og Ejerslykke Vuggestue er en del af.

Udgangspunktet er, at forældrene gør det så godt, de kan. Personalets opgave er at sørge for børnenes trivsel, udvikling og læring, så længe de er i vuggestuen eller børnehaven, ligegyldigt hvilken baggrund barnet kommer fra, hvornår barnet møder og lignende. "Personalet skal styrke børnene der, hvor de kan. De skal ikke fokusere på det, de ikke kan gøre noget ved," fortæller daglig leder af Ejerslykke Vuggestue, Gitte Hermansen, og fortsætter: "Vi taler pænt om forældrene, og det har betydning både for vores egen indstilling til børnene og for forældrenes indstilling til os."

EKSPERIMENTAL- INSTITUTIONEN

FAKTA OM EKSPERIMENTALINSTITUTIONEN

Antal børn (0-2 år): 20

Antal børn (3-6 år): 40

På grund af institutionens opgaver er der 50 procent forhøjet budget på selve rammebevillingen.

Kontaktperson: Leder Jane Weltz

Københavns Kommune

Adresse:

Eksperimentalinstitutionen
Backersvej 113
2300 København S

Telefon: 32 59 19 50

E-mail: eksper@eksper.dk

Hjemmeside: <http://eksper.dk/>

Vigtige pointer fra Eksperimentalinstitutionen:

- Fokus på det enkelte barns ressourcer og relationer i fællesskaber
- Forældresamarbejde baseret på anerkendelse
- En pædagogisk praksis præget af høj faglighed og refleksion

Task Force om Fremtidens Dagtilbud besøgte den 9. februar 2012 den integrerede institution Eksperimentalinstitutionen i København. Institutionens navn stammer tilbage fra 1970'erne, hvor institutionen fik tildelt flere ressourcer til at "eksperimentere" med at "blande lokale børn og børn med særlige behov". Institutionen er meget søgt blandt lokale forældre, hvilket har resulteret i, at den har lange ventelister. Institutionen fungerer i dag som kompetencecenter for Københavns Kommune, hvor institutionens mangeårige faglige viden og erfaring om inklusion deles med andre fagpersoner, skoler og institutioner.

Halvdelen af de 60 børn i institutionen kommer fra den almindelige pladsanvisning, og den anden halvdel er centralt visiteret på et psyko-socialt grundlag. Det vil sige, at der er tale om børn fra familier, hvor der ofte er nedsat forældreverne i større eller mindre grad. Børnene er fuldt inkluderet i to vuggestuegrupper og tre børnehavegrupper.

Task forcen lagde særligt mærke til institutionens fokus på det enkelte barns ressourcer og barnet som en del af fællesskaber. Yderligere havde institutionen en anerkendende tilgang over for forældrene og en pædagogisk praksis, som i høj grad var præget af faglighed og refleksion.

FOKUS PÅ DET ENKELTE BARN'S RESSOURCER OG RELATIONER

I det pædagogiske arbejde i Eksperimentalinstitutionen tager institutionen udgangspunkt i hvert enkelt barn. Det gælder både de lokale og de visiterede børn, fortæller leder af Eksperimentalinstitutionen, Jane Weltz. Personalet er optaget af, hvor det enkelte barn

er i sin udvikling, hvilke ressourcer barnet har, og hvad barnets vilkår og virkelighed er i hjemmet og i institutionen.

Barnet understøttes i Eksperimentalinstitutionen i muligheden for at udvikle sin personlighed, tilegne sig færdigheder – blandt andet i forhold til sociale kompetencer, sprog og motorik m.m. – og lære at mærke egne og andres følelser, ønsker, behov og grænser (mestring). Fra dag et udarbejdes en plan, som beskriver, hvad personalets opgave er i forhold til hvert enkelt barn, både på kort og lang sigt. Denne plan danner grundlag for løbende refleksion og ændring af praksis.

Alle børn i institutionen har en primær pædagog og en sekundær pædagog. For barnet fungerer pædagogen som den tætteste relation i institutionen, han/hun er barnets base, og denne voksne har hovedansvaret for barnets udviklings- og trivselsmuligheder i institutionen.

Der er også fokus på barnets muligheder for at danne venskaber, indgå i relationer og fællesskaber, da barnets udvikling af personligheden foregår i samspil med andre, først og fremmest forældrene, men også andre voksne, herunder pædagogerne i institutionen, og andre børn. Mange af de visiterede børn er tilknytningsforstyrrede, og derfor har de brug for igen at opbygge et tillidsforhold.

Udgangspunktet er, at alle har noget at komme med, som de er gode til. Der er forskel på folk, og det skal respekteres. "Der er ikke nogen børn, som ikke har noget at byde ind med – vi skal bare lære dem, hvordan de skal gøre det, lære at give dem den plads i tilværelsen, som de har krav på – og som de ikke nødvendigvis har fået hjemme," fortæller leder Jane Weltz.

Det fremhæves i Eksperimentalinstitutionen, at samvær og samspil imellem børn er nødvendigt for et sundt udviklingsforløb, ikke mindst for børn med sociale udfordringer. Børnene kan spejle sig i de andre børn, og det er også med til generelt at udvikle børnenes rummelighed og tolerance. En fordeling, hvor halvdelen af børnene er lokale børn, og den anden halvdel er visiterede, giver en god balance i inklusionsarbejdet.

"Peter, som har nogle udfordringer, er på nogle felter faktisk rigtig god til for eksempel at bygge togbane og stå på hovedet. "Man kan bruge hinanden til noget" – så når Peter ellers har det godt, så indgår han i fællesskabet med de ressourcer, han har," fortæller Jane Weltz.

FORÆLDRESAMARBEJDET ER BASERET PÅ ANERKENDELSE

Jane Weltz fortæller, at personalet stræber efter at få et godt samarbejde med forældrene. Målet er at få

skabt tillid og gensidig respekt, hvilket er en nødvendig forudsætning for, at man kan udveksle tanker og meninger. Kun når der er skabt et tillidsfuldt forhold, kan forandringer og udvikling finde sted. Der er for eksempel altid en åben dør på kontoret.

"Alle forældre gør det bedste, de kan," fortæller Jane Weltz. Derfor handler det ikke om manglende vilje, hvis forældrene ikke udfylder hele deres rolle, men derimod om manglende kunnen. Derfor skal de støttes og vejledes.

Forældrene skal anerkendes og ikke isoleres og problematiseres. Der skal fokus på de ressourcer, som familien har, og pædagogerne forholder sig hele tiden til, hvornår de skal kompensere, og hvornår de skal sige fra over for forældrene.

Rådgivning af forældre er derfor en central del af inklusionsarbejdet. Dette er især vigtigt for forældrene til børn i udsatte positioner, der ofte har brug for sparring og vejledning i forhold til barnet. Rådgivningsforløb bliver tilrettelagt ud fra den enkelte families behov og kan variere meget i form og længde.

Den primære pædagog fungerer som guide for forældrene i forhold til opdragelse, personlig hygiejne osv. Der er dog lederen, der tager de svære og mere konfronterende samtaler, hvis der er forhold og adfærd, som ikke er acceptable. På den måde bevares den vigtige og tillidsfulde relation mellem forældre og primær pædagog.

Yderligere arbejder man med "netværkskort" i Eksperimentalinstitutionen. Det er et konkret eksempel på, hvordan man arbejder ressourceorienteret. Når det visiterede barn begynder i institutionen, afdækker man sammen med familien, hvem der er i og rundt om familien – og hvor der er ressourcer, som institutionen og familien kan trække på. For eksempel, hvis mormoderen har en tæt kontakt til barnet og er sammen med barnet dagligt, er det måske oplagt, at hun også er med til forældre-samtalen.

EN PÆDAGOGISK PRAKSIS PRÆGET AF HØJ FAGLIGHED OG REFLEKSION

I Eksperimentalinstitutionen forudsætter man, at alle ansatte fortløbende skal tilegne sig teoretisk viden, opsamle og reflektere over erfaringer og udvikle egen personlighed, da dette er det vigtigste redskab i arbejdet med børn og forældre. Den pædagogiske praksis udvikles på grundlag af viden.

Der er således stort fokus på at skabe og fastholde et fagligt fællesskab, hvor personalet har den samme teoretiske referenceramme, det samme fagsprog og det samme mål, og hvor det er ledelsens ansvar at sikre det. Det er med til, at institutionen fungerer som

en hel institution. Alle ansatte er pædagoguddannet, og personaleomsætningen er meget lille. Personalet er ansat til og i institutionen og ikke til en bestemt stue.

Man arbejder løbende med forskellige konkrete læringsrum, som fremmer udviklingen af pædagogikken og pædagogernes kompetencer:

- Læringsrum i forbindelse med den direkte opgaveløsning i form af behandlermødet, supervision, kollegialt samspil (teamet)
- Læringsrum, der tager sigte på pædagogens kompetencer til at løse opgaven i form af personalemøder, udviklingsmøder, stuemøder, undervisning og personaleweekend

FASANGÅRDEN

FAKTA OM

FASANGÅRDEN

Antal børn (0-2 år): 56

Antal børn (3-6 år): 100

Kontaktperson: Souschef Karina Rudbæk Hansen

Frederiksberg Kommune

Adresse:

Fasangården

Frederiksberg Hospital

Ndr. Fasanvej 75

2000 Frederiksberg

Telefon: 3821 1330

E-mail: fasangaarden@frederiksberg.dk

Hjemmeside: www.fasangaardenfrb.dk

Vigtige pointer fra Fasangården:

- Bevidst brug og udvikling af personalets kompetencer og indhentning af kompetencer udefra giver stærke personalemæssige profiler, der bruges i det pædagogiske arbejde
- Fasangården arbejder projektorienteret og bevidst med en ReMida-profil (genbrugs-materialer bliver til guld), som skærper læringsfokusset i institutionen
- Klubben for børn, der skal begynde i skole, er med til at sikre læring af nødvendige kompetencer for at sikre en god overgang

Task Force om Fremtidens Dagtilbud var på besøg i Fasangården i Frederiksberg Kommune den 17. juni 2011. Fasangården er en integreret institution med Reggio-Emilia som sin ledestjerne og læringsprofil, hvilket kommer tydeligt til udtryk i institutionens arbejde med læring.

Task forcen lagde særligt mærke til Fasangårdens arbejde med læring i form af en projektilgang med læringsforløb, hvor man på forskellig vis udnyttede og udviklede personalets kompetencer og indhentede kompetencer udefra til fordel for børnene. Samtidig havde institutionen en ReMida-profil, som bunder i tanken om, at "genbrugsmaterialer bliver til guld" – det vil sige en genbrugstanke, hvor man bruger gamle materialer og genbrugsmaterialer, som institutionen får fra forældre, fabrikker og butikker til projekter af forskellig art – eksempelvis til at lave musikinstrumenter og kunstværker. Derudover lagde task forcen særligt mærke til Fasangårdens klub for institutionens kommende børnehaveklassebørn, der hver dag i et selvstændigt lokale fik mulighed for at lave aktiviteter for større børn, øge deres kompetencer og indstille dem mentalt til skolelivet.

BEVIDST BRUG OG UDVIKLING AF PERSONALETS KOMPETENCER OG SPECIALER

I Fasangården arbejder man bevidst og målrettet med udvikling af personalets kompetencer. "Der skal hele tiden være forskellige kompetencer til rådighed blandt

vores personale, blandt andet har vi musikpædagoger, rytmikpædagoger og naturpædagoger, der laver målrettede læringsforløb med børnene,” fortæller tidligere souschef i Fasangården, Heidi Antonsen. Disse pædagoger med særlige profiler arbejder ofte på tværs af stuerne. Børnene opdeles i mindre grupper, som beskæftiger sig med et mindre projekt inden for et bestemt område nogle gange om ugen.

Pædagogerne får løbende mulighed for at udbygge deres kompetencer, det gælder både almindelige brede pædagogkompetencer og mere specialiserede kompetencer. Der lægges vægt på den faglige udvikling og pædagogernes profiler. Ligeledes lægges der vægt på at have forskellige profiler inden for alle læreplanstemaerne tilgængelige i institutionen, når man ansætter nye medarbejdere. “De faglige profiler understøtter arbejdet med læreplanerne, og vi arbejder for, at alle profiler er til stede og i spil, når vi ansætter og udvikler personalets kompetencer,” fortælles der i Fasangården.

Profiltilgangen har fordele for både personalet og børnene. “Pædagogerne får lov til at beskæftige sig med det, de synes er spændende og udvikle deres kompetencer inden for feltet. Samtidig smitter engagementet af på børnene, som får adgang til mange forskellige aktiviteter, de kan fordybe sig i,” fortæller Heidi Antonsen. Til gengæld skal personalet altid yde, når de er på arbejde, fortælles der. “I Fasangården opererer vi ikke med A-, B- og C-dage. Alle dage er A-dage,” fortæller Heidi Antonsen.

I tillæg til anvendelsen og udviklingen af personalets profiler internt i Fasangården hentes der også specialistkompetencer fra eksterne kilder. “Til vores årlige kunstprojekt får vi hjælp af en kunstner udefra, som har en masse ideer og viden om farver, materialer osv., og som vi har stor gavn af. Hun hjælper både med idéudvikling og mere konkret i forhold til udførelsen af nogle af kunstværkerne,” fortæller leder af Fasangården, Joan Kvist Olsen, der ser en fordel både for børnene og personalet. “Børnene bliver fanget af det og synes, det er spændende, når en kunstner kommer på besøg. Samtidig giver det flere input og en kunstnerisk faglighed, som kommer både børn og personale til gode. Både personale og børn bliver inspireret,” fortæller hun.

PROJEKTTILGANG OG REMIDA-PROFIL SKÆRPER INSTITUTIONENS ARBEJDE MED LÆRING

Projekter er der mange af i Fasangården. Blandt andet har de et stort, årligt kunstprojekt, hvor en kunstner kommer udefra og bidrager til projektet, som ovenfor beskrevet. Projektet indledes med at pejle børnene ind på emnet gennem fortællinger, udflugter og lignende og ender ud i en større fernisering for forældre, bedste-forældre og søskende. Yderligere er der løbende projekter, der på tværs af stuer og internt på stuerne udfordrer og udvikler børnene i forhold til de forskellige læreplanstemaer.

Fasangården arbejder meget med ReMida, hvor den forvandler genbrugsmaterialer til guld. Den bruger genbrugsmaterialer og gamle genstande, som den får fra forældre og fra samarbejdsaftaler med butikker og fabrikker, til at lave vidt forskellige projekter og genstande, eksempelvis musikinstrumenter og kunstværker. “Vores ReMida-profil og Reggio Emilia-tilgang giver os et godt udgangspunkt for at arbejde med læring. Det skaber et afsæt og en bevidsthed om, hvor vi vil hen, og inspirerer os til at finde på nye aktiviteter med børnene,” fortæller Heidi Antonsen.

Læringstilgangen kommer tydeligt børnene til gode, fortælles der i Fasangården. “Børnene er glade og engagerede i projekterne. De ved, hvornår der skal laves projekt og kommer selv hen til bordet,” fortæller Heidi Antonsen. Samtidig skaber projekttilgangen og ReMida-profilen genkendelighed for børnene, så de ved, hvordan aktiviteten skal forløbe, og det øger koncentrationen og engagementet for børnene. Samtidig er der rum til, at børnene kan gå fra aktiviteten, når noget andet er mere spændende, samtidig med at de andre børn fortsætter. “Børnene kan koncentrere sig så længe, de kan, og lære at vente på, at det bliver deres tur osv. Det giver et rigtig godt udgangspunkt for læring og udvikling og rum for, at forskellige børn med forskellige behov for aktivitet kan være med.”

KLUBBEN FOR DE KOMMENDE BØRNEHAVEBØRN FREMMER LÆRING OG LETTER OVERGANGEN TIL SKOLEN

I klubben i Fasangården beskæftiger man sig med skoleforberedende aktiviteter. Klubben er for de kommende børnehaveklassebørn og skal hjælpe til at lette overgangen til skolen. Den begynder hvert år i september og foregår hver formiddag og eftermiddag

frem til maj, hvor børnene overgår til SFO. Klubben holder til i et selvstændigt lokale i institutionen, som også bruges til sovesal for de mindre børnehavebørn. Her er der legeredskaber til større børn og mulighed for at lave nogle andre aktiviteter end ved de mindre børn. "Klubben giver de store børn et sted, som er deres. De kan få lov til at fordybe sig i nogle nye og mere udfordrende lege, som styrker deres kompetencer og forbereder dem til overgangen til skolen," fortæller leder af Fasangården, Joan Kvist Olsen.

Der er altid to voksne i klubben, som laver forskellige læringsaktiviteter med børnene. Aktiviteterne består både i lege og udflugter for de lidt større børn og i at lære de mere dagligdags kompetencer, som børnene forventes at kunne, når de begynder i skolen, eksempelvis at binde sine snørebånd og tørre sig selv efter toiletbesøg. Samtidig skal børnene selv "stemple ind", når de møder i klubben, så personalet ved, hvem der er der.

For børnene betyder det, at de nu er en del af "de store". "Børnene går meget op i og glæder sig til at begynde i klubben. Det føles som et privilegium for børnene, og de kan rigtigt føle, at de nu er en del af de store børn, der snart skal begynde i skole," fortæller tidligere souschef i Fasangården, Heidi Antonsen, og fortsætter: "Det forbereder dem både mentalt og kompetencemæssigt på skolestarten, fordi de får lov at beskæftige sig med nogle nye aktiviteter, besøge en skole i kommunen og være sammen med andre børn på deres egen alder."

FAKTA OM KONKYLIEN

Antal børn (0-2 år): 20
Antal børn (3-6 år): 45
Heraf 8 børn med hørehandicap

Kontaktperson: Pædagogisk leder Maj-Britt Nystrøm

Københavns Kommune

Adresse:

Konkylien
Forbindelsesvej 9
2100 København Ø

Telefon: 35 25 63 20

E-mail: ey86@buf.kk.dk

Hjemmeside: <http://www.konkylien.kk.dk/>

Vigtige pointer fra Konkylien:

- **Fuld integration af børn med hørehandicap fremmer deres udvikling og kræver kompetent personale, der både kan og vil almenpædagogikken og specialpædagogikken på samme tid**
- **Inklusionen kommer alle børn til gode – børn med hørehandicap kan efterligne og udvikle sig ved at se efter de andre børn, de hørende børn får ekstra læringsfokus, særligt i forhold til sprog, og tilegner sig åbenhed og en bevidsthed om forskellighed**
- **Forældrenes medvirken er afgørende for, at inklusionen lykkes, og derfor stiller Konkylien krav til forældrene derom allerede ved første samtale**

Task Force om Fremtidens Dagtilbud var på besøg i Konkylien i Københavns Kommune den 17. juni 2011. Konkylien er en integreret institution, der fuldt inkluderer otte børn med hørehandicap. Institutionens bygning er bygget til formålet. Der er lydplader i væggene og fokus på lysindfald og indretning med små nicher,

der tager hensyn til behov fra børnene med hørehandicap. Institutionen har fortrinsvis ansat uddannet personale og har fast tilknyttet to tale-hørepedagoger, som har til huse i institutionen.

Task forcen lagde særligt mærke til institutionens evne til at inkludere alle børnene med hørehandicap fuldt ud i deres praksis til fordel for både børnene med hørehandicap og de andre børn. Det lod til, at alle børnene følte sig som en del af fællesskabet, og børnene tog sig af hinanden og udviste åbenhed og fællesskabsfølelse. Det ekstra fokus og de ekstra ressourcer kom endvidere alle børn til gode, da der kom et stort fokus på læring, og særligt sprogudvikling og sociale kompetencer var af betydning i institutionen.

FULD INKLUSION AF BØRN MED HØREHANDICAP SKABER RUM FOR FÆLLESSKAB OG LÆRING FOR ALLE BØRN

I Konkylien inkluderes børnene med hørehandicap fuldt ud i den pædagogiske praksis. Der er to-tre børn med hørehandicap på hver stue, der indgår i dagligdagen med de pædagogiske aktiviteter sammen med de andre børn. "Det er vigtigt, at de er to på stuen, så der er en mere som dem, og de derfor ikke er alene,"

fortæller pædagogisk leder af Konkyliden, Maj-Britt Nystrøm. For at inklusionen kan lade sig gøre, skal man have noget kompetent personale, der vil og kan både almenpædagogikken og specialpædagogikken. "Der er 80 procent almenpædagogik og 20 procent specialpædagogik. Man skal derfor have personale, der kan begge dele, og som har interesse for begge dele," fortæller Maj-Britt Nystrøm.

For at sikre at alle børn bliver en del af fællesskabet, tænkes den ekstra støtte og læring til børnene med hørehandicap ind i den almene praksis. "I Konkyliden må man ofte gerne tage sin bedste ven med til tale-hørepædagog, og ofte kommer tale-hørepædagogerne ud på stuerne og laver øvelser med alle børnene. På den måde bliver det sejt at gå til tale-hørepædagog, og der er ofte kø ude foran deres kontor med børn, der gerne vil med til tale-hørepædagog. Derudover får alle børnene noget ud af det, når tale-hørepædagogerne kommer ud på stuerne," fortæller Maj-Britt Nystrøm.

Når alle børnene er med til aktiviteterne, giver det børnene med hørehandicap noget at kigge efter og udvikle sig hen imod. "Børnene med hørehandicap spejler sig i de andre og ser, hvordan de gør. De efterligner og bliver inspireret af de hørende børn og vil for eksempel efter noget tid også gerne prøve motorik-gyngen, fordi de kan se de andre børns begejstring og deltagelse," fortæller Maj-Britt Nystrøm. Men samtidig skal man huske på, at børnene med hørehandicap har ekstra behov, som skal dækkes. "Det er hele tiden en balance mellem ikke at være overbeskyttende og at tage særligt hensyn over for børnene, så de ikke får for mange knubs," fortælles der i Konkyliden.

INKLUSION KOMMER ALLE BØRN TIL GODE

De andre børn uden hørehandicap får også meget ud af at indgå i et fællesskab med børnene med hørehandicap. "Ligesom børnene med hørehandicap er med i alle aktiviteter, er de hørende børn det også. De får også glæde af det ekstra fokus på udvikling af børnenes sprog, og det særlige fokus på udvikling af sociale kompetencer. Det kommer dem alle til gode," fortæller Maj-Britt Nystrøm. De hørende børn modtager også ekstra ro og opmærksomhed, ligesom børnene med hørehandicap.

I Konkyliden har man et særligt fokus på udviklingen af sociale kompetencer. Børnene med hørehandicap har ofte først sent tilegnet sig sproget og er derfor forsinkede i forhold til udviklingen af sociale kompetencer. Samtidig opleves det ofte, at man ikke "opdrager" lige så meget på børn med hørehandicap, og derfor har de et ekstra behov for fokus på det sociale. "Vi taler rigtig meget om det sociale, og det får alle børnene noget ud af," fortæller Maj-Britt Nystrøm. "Vi skal alle sammen være en del af fællesskabet, også selv om man er lidt anderledes end de andre. Alle børn er på

deres egen måde unikke, og det skal der være plads til." Maj-Britt Nystrøm har også hørt fra skoler, som børnene senere er gået over til, at Konkylidens børn er særligt åbne over for andre børn. "I Konkyliden hjælper vi hinanden. Vi tager hensyn til, at det tager lidt længere tid for Sandra med hørehandicap at sige det, hun vil, men så venter man. Det giver en utrolig åbenhed og accept fra alle børnene," fortæller Maj-Britt Nystrøm.

Inklusionstanken er også positiv i forhold til at sikre inklusion af alle hørende børn. Eksempelvis har de i Konkyliden haft en drengegruppe, der var svær at styre for personalet. "Den ekstra opmærksomhed, som personalet har på børnene, kan også bruges i forhold til sådan en drengegruppe. Ved at dele gruppen i mindre grupper, tale med dem om sociale relationer og guide dem ind i det store fællesskab, brød vi op på drengegruppen, som mere og mere kommer ind og er en del af det større fællesskab," fortæller Maj-Britt Nystrøm.

I Konkyliden er der også en anerkendelse af, at ikke alle børn kan inkluderes her. "Nogle børn har brug for mindre fællesskaber og mere ro og kan ikke begå sig i et så stort miljø som Konkyliden," fortæller Maj-Britt Nystrøm.

FORÆLDRENE SPILLER EN VIGTIG ROLLE FOR INKLUSIONSINDSATSEN

I Konkyliden ved man, at forældresamarbejdet er vigtigt for at sikre en succesfuld inklusion. Der er brug for opbakning fra forældrene i form af at behandle alle børn og forældre lige. De skal gøre en indsats for at lave legeaftaler og lignende også med børnene med hørehandicap, der ofte kommer fra andre dele af København. "Allerede når forældrene besøger Konkyliden første gang for at se, om de ønsker at skrive deres barn op her, fortæller vi dem, at der også forventes en indsats fra deres side," fortæller Maj-Britt Nystrøm. "Vi fortæller forældrene, at vi stiller krav til dem om, at børnene med hørehandicap behandles ligesom alle andre børn, og at forældrene skal bakke op om inklusionsarbejdet over for deres barn og tale med barnet om forskelligheder og behov. Man skal også tale om Sandra med hørehøreapparat derhjemme," fortælles der.

Inklusionsarbejdet kræver også rummelighed fra forældrene. De skal i praksis se børnene i institutionen som ligeværdige og behandle dem derefter. "Når forældrene bakker op, og det bliver helt almindeligt at tale om, fremmer det ligeværdstanken og får børnene til at se individet inde bag ved," fortæller Maj-Britt Nystrøm.

FAKTA OM LUCINAHAVEN

Antal børn (0-2 år): 27

Antal børn (3-6 år): 74, heraf 6 i specialafdelingen

Kontaktperson: Leder Karina Ljungdal

Fredericia Kommune

Kontaktoplysninger:

Lucinahaven

Tingvejen 22

7000 Fredericia

Telefon: 72 10 53 40

E-mail: karina.ljungdahl@fredericia.dk

Hjemmeside: <http://www.fredericia.dk/dagtilbud/lucinahaven/Sider/default.aspx>

Vigtige pointer fra Lucinahaven:

- Funktionsopdeling og organisering skaber rum for fordybelse og nærvær i en stor institution
- Fokus på læring, grundig planlægning og en stærk faglighed giver pædagogiske muligheder, trivsel og udvikling for det enkelte barn
- Klar arbejdsfordeling mellem kommunalforvaltning og institution giver plads til fokuseret pædagogisk ledelse

Task Force om Fremtidens Dagtilbud besøgte Børnehuset Lucinahaven i Fredericia Kommune den 12. august 2011. Institutionen er nybygget og stod færdig i 2009. Lucinahaven er opbygget rundt om et stort fællesareal i midten af institutionen og derfra med indgange til forskellige kuber. Rundt om institutionen er der en stor legeplads og derudover skov og strand tæt på. Børnene holder til i den kube, hvor de alders- og udviklingsmæssigt hører til, men børnene opholder sig ellers frit i institutionen både udenfor og inde.

Task forcen lagde særligt mærke til institutionens funktionsopdeling i mindre læringsrum, organiseringen af det daglige arbejde og ledelsens arbejde med at opstarte en ny institution. Lucinahaven havde i det pædagogiske arbejde særligt fokus på forældreinddragelse, inklusion og læring. Institutionen arbejdede med små læringsmiljøer, hvor de blandt andet havde et professor-nørd-område, hvor børnene kunne bygge, opfinde og undersøge, et naturområde, kreative områder, teaterscene osv.

FUNKTIONSDDELING OG ORGANISERING GIVER FORDYBELSE OG NÆRVÆR

Institutionen er bygget op, så kuberne, hvor de forskellige børnegrupper holder til, kan deles op i mindre aktivitetsrum. Lucinahaven har også en specialgruppe for børn med adfærdsmæssige udfordringer, som holder til i en kube i institutionen, hvor der er et sanserum. De arbejder i institutionen med inklusion af specialgruppen i de daglige aktiviteter, og børnene fra specialgruppen har derfor mulighed for at gå til og fra værksteder og aktiviteter alt efter deres behov og kunnen.

Aktiviteter i institutionen planlægges en måned frem, men hvis det på dagen bliver nødvendigt, omstruktureres der. Pædagogisk leder Karina Ljungdahl skelner således mellem en masterplan og den endelige plan. Personalet organiserer sig i institutionen ved at fordele sig i de forskellige læringsrum og på legepladsen, så børnene også spreder sig. Når børnene spreder sig, giver det mulighed for ro og fordybelse i små lærings- og legefællesskaber.

Børnene i Lucinahaven er der, hvor de er parate til at være. Det er ikke aldersbestemt, hvornår et barn skal rykke fra vuggestue til lillegruppen i børnehaven. "Det vurderes af det pædagogiske personale på baggrund af barnets udviklingsniveau," fortæller Karina Ljungdal. "Der skal ikke fastsættes en alder for, hvornår et barn er parat til nye udfordringer. Derimod skal der ligge pædagogiske overvejelser bag sådan en beslutning," fortæller der. Når et barn vurderes klar til at rykke fra vuggestuen til småbørnsgruppen i børnehaven, rykker en fra vuggestuens personalegruppe med barnet, så overgangen bliver så tryk som muligt.

I institutionen tildeles en af de ansatte hver dag en "flyver"-rolle, hvor den pågældende den dag har til opgave at have overblik over og varetage de praktiske opgaver i institutionen. "Flyveren skal eksempelvis sørge for at skifte ble på børnene, hjælpe børnene på toilettet og inddrage nogle af de ældste børnehavebørn i praktiske opgaver som for eksempel at feje og tørre borde af efter frokost," fortæller der i Lucinahaven.

Det er et bevidst ledelsesmæssigt tiltag, at forældre til børn i institutionen ikke skal ringe ind og meddele, om deres barn holder fri eller er syg, men derimod sende en SMS. Dette skyldes, at telefonopkaldene til de respektive stuer førhen blev oplevet som forstyrrende, da det kunne bryde pædagogens koncentration fra en aktivitet at skulle tage imod en besked. Derfor er videreformidling af forældrenes SMS'er blevet en af "flyverens" opgaver.

Ved institutionens åbning lavede både forældre og personale en ønskeliste over, hvad de mente, der skulle være i den nye institution. Dette dannede et stærkt udgangspunkt for et godt forældresamarbejde, da forældrene fra begyndelsen følte, at de blev hørt og inddraget. Ledelsen informerer løbende forældrene om strukturen i institutionen, og personalet "opdrager" forældrene i at udvise respekt for det pædagogiske arbejde eksempelvis ved ikke at forstyrre en aktivitet, når de afhenter deres barn om eftermiddagen. "Forældrene har reageret positivt på strukturen og giver udtryk for, at den løbende forventningsafstemning mellem personale og forældre betyder, at forældrene føler sig trygge i institutionen," fortæller Karina Ljungdal.

ET MÅLRETTET LÆRINGSFOKUS TIL GAVN FOR BÅDE BØRN OG PERSONALE

I Lucinahaven er læringstilgangen i fokus, og personalet planlægger aktiviteter og projekter for en måned ad gangen med fokus på, hvilke projekter der skal i gang, hvordan de skal gribes an osv.

"Børn fra specialgruppen Natsværmerne kan deltage i de daglige aktiviteter efter behov og kunnen. På den måde har børnene mulighed for at kunne spejle sig i de andre børn og samtidig en mulighed for at søge tilbage til deres trygge base," fortæller der i Lucinahaven.

"Det er vigtigt for os at skabe de bedst mulige forudsætninger for, at de pædagogiske ambitioner, der ligger til grund for en aktivitet, tilgodeses. Derfor har pædagogerne forberedelsestid til at gøre klar til de værksteder eller aktiviteter, der skal iværksættes," fortæller Karina Ljungdal. Det pædagogiske personale skal reflektere over, hvad de vil lære børnene og hvorfor. "Denne tilgang til læring giver udvikling for personale og børn. Det pædagogiske personale har mulighed for at vurdere, hvilke børn der skal med på hvilke ture eller aktiviteter, alt efter hvilke behov det enkelte barn har," fortæller Karina Ljungdal og understreger, at det er vigtigt, at de praktiske opgaver er ordnet, inden en aktivitet eller et værksted bliver startet op. Derved kan pædagogerne koncentrere sig om aktiviteten og de børn, der deltager.

Ledelsen samarbejder med andre professioner og inddrager faglig viden udefra for både at udvikle pædagogernes kompetencer og i høj grad også for at skabe mere åbenhed mellem institutionen og omverdenen og på den måde kunne intervenere i andre miljøer. Dette gør, at der lægges vægt på, at der er en stærk faglighed i institutionen i form af et stort fokus på efteruddannelse for det pædagogiske personale og mulighed for specialisering i eksempelvis sprog. "En af vores pædagoger har kompetencer inden for natur og laver derfor aktiviteter i naturværkstedet, hvor børnene for eksempel har været med til at dissekere fisk, som børnene sammen med pædagogen senere tilberedte, så alle børnene kunne smage," fortæller der i Lucinahaven.

KLAR ARBEJDSFORDELING MELLEM FORVALTNING OG INSTITUTION

Karina Ljungdahl understreger, at et succeskriterium er, at ledelsen skal vide, hvad de vil med pædagogikken, og hvilke mål de har for institutionen. "Ledelsen skal turde gå forrest, så der skabes et klart signal til det pædagogiske personale om, hvor de er på vej hen," fortæller hun. Modet til at gå forrest bunder for ledelsen i Lucinahaven i en aktiv beslutning om at være udviklingsagenter for det pædagogiske arbejde i institutionen. "En tydelig ledelse giver tryghed for

pædagogerne," fortæller Karina Ljungdal. Det centrale, for at projektet i institutionen kan lykkes, er, at ledelsen former bæredygtige rammer for arbejdet.

Den overordnede ledelse af institutionen sker nu primært hos områdelederen, som også varetager det ledelsesmæssige ansvar for to andre institutioner. Det indebærer blandt andet, at kontakten mellem Lucinahaven og Fredericia Kommune varetages af områdelederen. Dette medvirker til, at den lokale ledelse kan koncentrere sig om det pædagogiske arbejde i institutionen.

Pædagogisk leder Karina Ljungdahl fremhæver forvaltningen som en forudsætning for, at den positive udvikling har kunnet finde sted. "Ønsket om en bestemt udvikling i en institution skal være et ønske fra forvaltningsniveau til pædagog. Det har været helt centralt at sikre åbenhed i institutionen, også i forhold til at være åben over for at bede om hjælp. Hvad enten det gælder i institutionen eller opad i styringskæden til områdeledelse og forvaltning," fortæller Karina Ljungdal.

MØLLEHUSET

FAKTA OM

MØLLEHUSET

Antal børn (0-2 år): 32

Antal børn (3-6 år): 47

Kontaktperson: Pædagogisk leder Rita Agerholm

Gladsaxe Kommune

Kontaktoplysninger:

Møllehuset

Carl Møllers Allé 7

2860 Søborg

Telefon: 39 67 17 39

E-mail: mollehuset@gladsaxe.dk

Hjemmeside: www.gladsaxe.dk/mollehuset

Vigtige pointer fra Møllehuset:

- **Bevågenhed fra det politiske niveau**
- **Organisering og systematisering af det pædagogiske arbejde med læring**
- **Synlig og engageret ledelse**

Task Force om Fremtidens Dagtilbud besøgte den integrerede institution Møllehuset i Gladsaxe den 16. august 2011.

Task forcen lagde særligt mærke til den måde, som institutionen organiserede arbejdet på. Organisering blev af personalet betragtet som en vigtig forudsætning for læring, idet det målrettede det pædagogiske arbejde og skabte ro og koncentration for børnene i aktiviteten.

BEVÅGENHED FRA DET POLITISKE NIVEAU

Pædagogisk leder Rita Agerholm fortæller, at Gladsaxe Kommunes satsning og fokus på at styrke kvaliteten af dagtilbuddene har haft stor betydning for, hvor

langt man er kommet med det systematiske arbejde i forhold til læring i Møllehuset.

Gladsaxe Kommunes byråd fremlagde allerede i år 2000 en målsætning for kommunens daginstitutioner og dagplejen, som tydeliggjorde de krav og forventninger, som Gladsaxe Kommune stiller til det pædagogiske arbejde og hverdagslivet i daginstitution og dagpleje. Målsætningen hviler på og formulerer et værdigrundlag, et overordnet formål, nogle pædagogiske mål og retningslinjer, og en overordnet indholdsplan med ti indholdstemaer, som danner udgangspunkt for udvikling af det pædagogiske arbejde – både i planlagte forløb og spontant opstået samvær med børnene.

I 2005 blev Møllehuset en del af DAP-projektet (Dokumentation Af Pædagogiske læreplaner) i Gladsaxe Kommune, som blev udviklet i tilknytning til kommunens målsætning på området. Projektet indeholder metoder til observation og dokumentation af børns skridt i forhold til udvikling og læring og en vejledning til, hvordan de pædagogiske arbejdsprocesser kan planlægges. Børnenes interesser og viden bliver inddraget i planlægningen og udgør et grundlag for det enkelte barns læring og udvikling i daginstitutionen.

ORGANISERING OG SYSTEMATISERING AF DET PÆDAGOGISKE ARBEJDE MED LÆRING

DAP-projektet har stor betydning for den måde, arbejdet med læring organiseres på i Møllehuset. Rita Agerholm fortæller, at institutionen har læringsmål, som pædagogerne skal sikre, børnene stifter bekendtskab med. Samtidig har de særligt fokus på voksenorganiseringen. Det hele kommer til udtryk gennem en lang række forskellige værktøjer og skemaer, som pædagogerne bruger i deres arbejde for at sikre, at børnene får opfyldt de læringsmål, som Gladsaxe Kommune har besluttet.

FOKUSBARN

Alle børn i institutionen er med korte mellemrum fokusbarn for en dag. Den dag er pædagogerne forpligtet til at skrive deres observationer af barnet ned. Pædagogen skal notere noget, barnet viser, det kan for første gang. Det er barnets stærke sider, det barnet kan, som er i fokus. Den positive situation noteres på et skema og hænges op i institutionen, så barnets forældre kan læse notatet samme dag, det er skrevet.

Der er tale om en åben metode, så barnet er klar over, at det er fokusbarn. Den åbne form giver samtidig forældre og barn mulighed for i fællesskab at drøfte indholdet i anekdoten. Den viden, pædagoger får ved løbende at notere det, de enkelte børn kan, bliver brugt ved planlægning af de fælles pædagogiske processer. De opstillede mål angiver, hvad barnet er på vej imod og støtter pædagogerne i deres planlægningsarbejde.

I Møllehuset er dagligdagen organiseret i en "voksenorden". "Der er en konkret beskrivelse af, hvad der skal ske time for time, hvem er ansvarlig, hvem gør hvad, for eksempel i forhold til aktiviteter," fortæller Rita Agerholm. Der arbejdes meget med rutiner, og det skaber ro og forudsigelighed for børn og voksne. "De voksne ved, hvad de skal, og det giver bedre mulighed for at være koncentreret om det, man har gang i. Hvis der er uro, tolkes det som et tegn på, at der er noget galt i organisationen," fortæller Rita Agerholm.

"Vores kerneydelse er børnene, derfor er det heller ikke accepteret, at de voksne går rundt og snakker med hinanden. De voksne er på arbejde, og derfor skal de yde effektivt," understreger Rita Agerholm.

En pædagog vælges dagligt som "flyder" i institutionen og udarbejder voksenordenen for dagen. Flyderen modtager også børnene om morgenen i et særligt modtagerum, så det sikres, at der ikke både morgen og eftermiddag er lange perioder, hvor det pædagogiske arbejde bliver forstyrret af forældre, som afleverer eller henter deres børn. Det betyder, at forældrene skal notere om morgenen, hvilket tidspunkt de regner med at hente deres barn. På den måde kan personalet planlægge aktiviteter og legegrupper om eftermiddagen, som passer til, hvornår børnene hentes, så børnene ikke bliver afbrudt i deres leg.

Rundt om på dørene i institutionen er der skilte, der indikerer, at man ikke må forstyrre det pædagogiske arbejde: "Adgang forbudt, børn der arbejder", og fokus på børns læring: "Møllehuset er et universitet for børn – ikke husmødre, der pusler". I institutionen arbejdes der med målrettede pædagogiske aktiviteter til specifikke aldersgrupper og udviklingsniveauer. Børnegrupperne sammensættes efter funktionsniveau, det vil sige, at børnene er sammen i mindre grupper frem for stuer.

SYNLIG OG ENGAGERET LEDELSE

Der er stor kontinuitet i ledelsen i Møllehuset, da lederen har været der siden 1978, og der er ikke tvivl blandt medarbejderne om, at der er tale om en meget synlig og engageret leder.

I Møllehuset indgår lederen ikke i arbejdet med børnegrupperne, men er meget tæt inde over den pædagogiske praksis og følger med i, hvad der foregår. Det betyder også, at lederen løbende giver konstruktiv faglig kritik og sparring til medarbejderne. Lederen fastholder tilbuddets målsætning, pædagogiske indholdsbeskrivelser, metodiske aftaler, rolleafklaring/ rollefordeling og forandringsprocesser.

Medarbejderne fremhæver, at det er rigtig vigtigt med en synlig leder, som tør at sige det, som det er. Der bliver sagt fra, hvis lederen ikke er tilfreds, men det vigtige er i den forbindelse, at det ikke er en personlig, men en pædagogfaglig kritik, og at der er tale om en anerkendende tilgang. Dette gør, at institutionen bliver en professionel og faglig arbejdsplads.

NOAHS ARK

FAKTA OM NOAHS ARK

Antal børn (0-2 år): 0
Antal børn (3-6 år): 72, hvoraf 12 er basisbørn

Kontaktperson: Pædagogisk leder Heidi Christiansen

Kontaktoplysninger:

Noahs Ark
Hundigegårdsvej 16-18
2670 Greve

Telefon: 43 90 64 58

E-mail: noahsark@greve.dk

Hjemmeside: <http://daginstitutioner.greve.dk/Daginstitutioner/Integreerede%20institutioner/Noahs%20Ark.aspx>

Vigtige pointer fra Noahs Ark:

- En kommunal satsning på inklusion har udviklet dagtilbuddet
- Ændret organisering af personalegruppen gjorde en forskel i inklusionsarbejdet
- Inklusion er en proces

Task Force om Fremtidens Dagtilbud besøgte børnehaven Noahs Ark i Greve den 24. juni 2011. Institutionen består af tre almengrupper og to basisgrupper med børn, som har sociale, motoriske og sproglige udfordringer.

Task forcen lagde særligt mærke til den kommunale satsning på inklusion og den proces, som institutionen var i gang med i forhold til at arbejde med inklusion, og hvad det havde af betydning for børne- og personalegruppen.

EN KOMMUNAL SATSNING PÅ INKLUSION

Fra efteråret 2011 frem til 2013 har Greve Kommune et stort, tværgående inklusionsprojekt, hvor alle ledere

og medarbejdere på tværs af børne- og ungeområdet uddannes i inklusion. Formålet er blandt andet at få skabt en struktur – fra fødsel, til vuggestue, børnehave og skole – hvor der ikke går viden tabt om barnet.

Samtidig med efteruddannelsesindsatsen arbejder alle institutioner, skoler og klubber med inkluderende projekter, principper og handleplaner. Derudover rådgiver specialister på området pædagoger og lærere om, hvilke metoder der virker i forhold til inklusion.

Følgende fremgår af Greve Kommunes Børne- og Ungepolitik i forhold til inklusionsindsatsen, 2011: "Børn og unge sikres mulighed for at indgå som ligeværdige deltagere i et anerkendende og udviklende fællesskab inden for almenområdet – eller så tæt på som muligt. Det er forældrenes og medarbejdernes ansvar at skabe fællesskaber, der understøtter det enkelte barns og børnegruppens faglige, sociale og personlige udvikling."

I Greve Kommune er der etableret fem specialgrupper, som er tilknyttet de almene dagtilbud. Specialgrupperne er etableret som en integreret fysisk enhed i den

enkelte institution. Specialgrupperne har egne stuer, men har mulighed for at deltage i dagligdagen i den øvrige del af institutionen. Specialpædagogerne og det øvrige pædagogiske personale samarbejder med udgangspunkt i den aktuelle børnegruppe.

På dagtilbudsområdet i Greve Kommune er det kun ganske få børn, som ikke bliver passet i de almene dagtilbud eller i tilknytning til de almene dagtilbud, i form af en specialgruppe. Det er således ganske få børn, der går i et særligt dagtilbud uden for kommunen. Denne praksis understøttes af det samarbejde, der er om børnene, mellem støttepædagogkorpset, PPR og det pædagogiske personale i institutionerne.

ÆNDRET ORGANISERING AF PERSONALEGRUPPEN GJORDE EN FORSKEL I INKLUSIONSARBEJDET

Noahs Ark har siden 2009 arbejdet med inklusion, og der er ifølge personalet i Noahs Ark stor forskel på, hvordan huset fungerede før og efter, dette arbejde gik i gang. Før var institutionen som små kuber, med lukkede døre, hvor der herskede et "os og dem". Hvor personalet på tværs af stuerne ikke havde noget med hinanden at gøre, og hvor basisgruppens forældre og støttepædagogerne havde særskilte forældre- og personalemøder.

Ledelsen har haft stor betydning i forhold til at skabe en kulturændring i personalegruppen, og det har skabt samhørighed i gruppen, som de selv beskriver som et vigtigt skridt i retning af bedre inklusion. "Når det lykkes i Noahs Ark, er det hovedsageligt, fordi personalet har udviklet et samarbejde over tid og har vægtet et godt arbejdsmiljø," fortæller der. Nu er der åbne døre, fælles møder og arbejdsdage, og medarbejdergruppen består af både special- og almenpædagoger, som arbejder på tværs af stuerne. Personalet har blandt andet været på et tredages kursus i Sverige, hvor de med udgangspunkt i Reggio Emilia fik inspiration til, hvordan almen- og specialpædagogikken kan arbejde sammen.

De tydelige skel er væk, fortæller personalet. "Alle voksne skal kende alle børn. Før gik vi hen med barnet til stuepædagogen." Det har ifølge personalet også stor betydning for forældrene, at man er åbne over for alle, og at man lægger mærke til alle børn.

INKLUSION ER EN PROCES

Den pædagogiske tilgang i Noahs Ark bygger på, at alle børn skal føle sig som en del af fællesskabet. Uanset hvilke ressourcer det enkelte barn har, er børn lige meget værd og kan bidrage til fællesskabet.

Alle børn deltager i fælles daglige aktiviteter, som er målrettet hele børnegruppen, og det er ifølge personalet en gevinst for alle børn. De almene børn får styrket deres empati, mens det for basisgruppebørnene er vigtigt at have nogen at spejle sig i, og dermed kan det være med til at få børnene et skridt videre.

En medarbejder udtaler, at "en succesfuld inklusion er opnået, når alle børn føler sig som en del af fællesskabet." Samtidig er man i Noahs Ark optaget af, at inklusion er en proces. Der er hele tiden et nyt skridt, der kan tages, og arbejdet kan udvikles på mange planer. Det kræver arbejde og udvikling. "Vi har måttet snakke os til løsninger i små detaljer, for eksempel hvordan vi spiser sammen, og hvad vi forventer af det enkelte barn. Etik, metoder og mål i forhold til samvær med børn og voksne er et dagligt tema," fortæller der i Noahs Ark.

Samtidig er der en anerkendelse af lederens betydning for inklusionsprocessen. I Noahs Ark har man oplevet mange lederskift, hvilket har betydet, at inklusionsprocessen i perioder har stået stille, fortæller der i institutionen.

I Noahs Ark mener man ikke, at man helt kan nedlægge basisgrupperne. Mange af børnene har brug for de trygge rammer og forudsigelighed, mens andre børn på sigt kan sluses ud i institutionen. En medarbejder udtaler, at "basisgruppen er et godt sted at kunne gå hen og tanke op. Det er en lille verden, de ved, hvordan fungerer." Basisgruppernes formål og pædagogiske metoder skal dog have større fokus på at have tættere samarbejde med den institution, de er placeret i, fortæller der i Noahs Ark.

VALHALLA I SKOVEN

FAKTA OM

VALHALLA I SKOVEN

Antal børn (0-2 år): 34

Antal børn (2-4 år): 6

Antal børn (3-6 år): 74

Kontaktperson: Pædagogisk leder Irene Videbæk Bendtsen

Kontaktperson i kommunen vedrørende aktionslæringsprojektet:

Pædagogisk konsulent Bibi Baunkilde

Ballerup Kommune

Adresse:

Valhalla i Skoven

Egebjergshuse 39

2750 Ballerup

Telefon: 44 77 39 10

E-mail: bh-Valhalla-i-skoven@balk.dk

Hjemmeside: <https://ballerup.inst.dk/Foresides/IntraForeside.aspx?Location=IP.21>

Vigtige pointer fra Valhalla i Skoven:

- Pædagogisk design – planlægning giver mulighed for nærvær og koncentration
- Aktionslæringsprojekt i kommunen har sat fokus på nye og mere effektive pædagogiske metoder og meningsfuld dokumentation for alle led – fra forvaltning og politikere til pædagog

Task Force om Fremtidens Dagtilbud besøgte den 9. februar 2012 den integrerede institution Valhalla i Skoven. Valhalla i Skoven er beliggende i Ballerup Kommune ved siden af en større skov, hvilket har givet anledning til institutionens naturprofil.

Task forcen lagde særligt mærke til Valhalla i Skovens planlægning og organisering for at skabe læringsrum og nærvær for børnene. Institutionen opdelte børnene i mindre grupper, som på skift tog i skoven. Derudover lagde task forcen mærke til Valhalla i Skovens og Ballerup Kommunes aktionslæringsprojekt, der har udviklet udformningen og brugen af dokumentation i kommunen. Dokumentationen er nu i langt højere

grad end tidligere et redskab for både forvaltningen og politikerne i kommunen og for personalet i dagtilbuddet.

PÆDAGOGISK DESIGN SKABER FORDYBELSE, NÆRVÆR OG FLOW

Nærvær bliver igen og igen fremhævet af pædagogerne i Valhalla i Skoven som det resultat, der fremkommer af deres planlægning og organisering af børnene. I Valhalla i Skoven arbejder man med at opdele den store børnegruppe i mindre "skovgrupper", der skiftes til fire uger ad gangen at være i skoven. I skoven og hjemme i institutionen har de læringsforløb, som pædagogerne planlægger på forhånd. Men planlægningen betyder ikke, at planen altid følges. "Når man har en plan, giver det også mulighed for at divergere fra planen og følge børnene i det, de synes er spændende," fortæller Bettina Beer, pædagog i Valhalla i Skoven. Planlægningen fungerer som en rammeplan, som pædagogerne arbejder ud fra, men som de også er parate til at revidere og udvikle, hvis børnene fatter interesse for noget andet. "Børnene lærer bedst, når de er nysgerrige og interesserede," fortælles der i Valhalla i Skoven. Netop derfor er det pædagogernes hovedopgave at understøtte børnene

i deres nysgerrighed og inspirere dem og derigennem skabe de bedst mulige læringsituationer.

LÆRINGSRUM, NYSGERRIGHED OG OPMÆRKSOMHED

For at understøtte læringsforløbene og skabe rum for fokuseret opmærksomhed arbejder Valhalla i Skoven med læringsrum. Når børnene er ude i skovgrupperne, er der færre børn samlet, og det giver større mulighed for fordybelse og ro omkring børnene. Samtidig giver det personalet mulighed for at overskue hele børnegruppen og sikre, at alle er med. Derved bliver pædagogerne mere nærværende og kan i højere grad følge børnene, vejlede og inspirere dem.

For at man kan planlægge dagen på denne måde, skal man have en klar pædagogisk retning, fortæller børnehusleder Irene Videbæk Bendtsen. "Man skal vide, hvor man vil hen, og hvad man har at gøre med. Det giver ro og dermed også mulighed for pædagogen for at være rigtigt til stede," fortæller hun.

Planlægningen behøver ikke nødvendigvis at være detaljeret, men skal afspejle de muligheder, der kan opstå i forhold til læring. Derved er man forberedt på læringsituationer, når de opstår, og det gør, at man i højere grad kan "gribe børnene og deres ideer og følge børnenes spor," fortæller Bettina Beer fra Valhalla i Skoven.

SKOVGRUPPER OG LÆRINGSRUM - OGSÅ FOR DE MINDSTE

Indtil videre har Valhalla i Skoven primært arbejdet med børnehavebørnene i forhold til skovgrupperne. Men som noget nyt vil de etablere ugentlige skovdage for vuggestuebørnene også. Forløbene vil blive planlagt i overensstemmelse med vuggestuebørnenes udviklingsniveau og derved fremme læringen og udviklingen for dem også.

NYE OG MERE EFFEKTIVE PÆDAGOGISKE METODER GENNEM AKTIONSLÆRING SAMT DOKUMENTATION OG EVALUERING GENNEM STYRINGS LABORATORIER I KOMMUNEN

Valhalla i Skoven har deltaget i et lokalt aktionslæringsprojekt i Ballerup Kommune siden 2011. Det

er et projekt, hvor pædagoger og ledere har anvendt aktionslæringsmetoden til at undersøge pædagogens betydning for børns trivsel, udvikling og læring. Projektet er inspireret af et sideløbende forskningsprojekt, udført af CBS og Københavns Universitet i samarbejde med BUPL, og har derfor inddraget nogle af de forskningsmetoder, der bruges der.

Gennem dialogudvikling, udforskning og eksperimenter søger man at udvikle den pædagogiske praksis i dagtilbuddene og dialogen og dokumentationen mellem institutionerne, forvaltningen og politikerne. "Aktionslæringsprojektet har været med til at styrke dokumentationsindsatsen i Valhalla og har skærpet vores indsats over for børnene," fortæller Irene Videbæk Bendtsen.

Projektet består på to niveauer. Det ene er et aktionslæringsforløb på dagtilbudsniveau, hvor dagtilbuddene, herunder Valhalla i Skoven, har arbejdet målrettet og udforskende i forhold til at finde nye og mere effektive pædagogiske måder at arbejde med børnene. "Aktionslæringslaboratorierne på tværs af projektinstitutionerne har givet et fællesskab med andre nysgerrige blikke og spørgsmål," fortæller pædagogisk konsulent i Ballerup Kommune Susanne Froberg og fortsætter: "Pædagogernes betydning er blevet mere klar for dem, for eksempel i forhold til hvor meget begejstring fra personalets side betyder for børnenes begejstring, og hvad italesættelse af de ord, vi bruger, betyder for praksis. For eksempel bruges ordet "modtagelse" nu frem for "aflevering" om den situation, hvor børnene møder i institutionen, fordi det er mere aktivt ladet i sin fremstilling."

Den anden del af projektet har bestået i mere styringsmæssige laboratorier med ledere, pædagoger og børn samt forvaltning og politikere. Her har fokus været på, hvordan dokumentationsformer og dialoger mellem de forskellige niveauer bliver meningsfulde og givende for alle parter. Det har blandt andet ført til et større fokus på fremover at skabe mulighed for tværgående dialoger frem for skriftlige afrapporteringer i kommunen, som pædagoger, ledere, forvaltere og politikere mener, de får mere viden og gavn af.

VEJEN DAGPLEJE

FAKTA OM

VEJEN DAGPLEJE

Antal børn (0-2 år): 918

Antal dagplejere: 250

Antal dagplejepædagoger: 13

Kontaktperson: Dagplejeleder Bodil Vetter

Vejen Kommune

Postadresse:

Vejen kommunale dagpleje
Rådhuspassagen 3
6600 Vejen

Fysisk placering:

Områdekantor Rødding
Østergade 28
6630 Rødding

Telefon: 79 96 63 13

E-mail: bv@vejenkom.dk

Hjemmeside: <http://www.vejenkom.dk/Topmenu/Kontakt/Kommunale%20institutioner/Dagplejen.aspx>

Vigtige pointer fra Vejen dagpleje:

- **Ledelse skaber tillid i alle led**
- **Måltrettet visitation af børn for at finde barnets bedste match af dagplejer**
- **Uddannelse og sparring for alle dagplejerne**

Task Force om Fremtidens Dagtilbud besøgte den 12. august 2011 Vejen dagpleje i Vejen Kommune. I Vejen dagpleje arbejder i alt 13 dagplejepædagoger sammen med cirka 250 dagplejere.

Task forcen lagde særligt mærke til, hvordan ledelsen kontinuerligt forsøgte at bevare og styrke åbenheden i kommunen. Grunduddannelse for dagplejere og mulighed for efteruddannelse blev prioriteret højt i kommunen, og diverse foranstaltninger som eksempelvis styrkelse af gæstedagpleje var med til at gøre disse tiltag mulige. Visitationen af et barn til en dagplejer var af central betydning for et godt dagplejeforløb, og der blev arbejdet for at finde det bedste match for både barn og dagplejer. I Vejen dagpleje arbejdede

man for, at dagplejeren ikke skulle føle, at vedkommende stod alene med eventuelle problemer, hvorfor dagplejepædagogerne agerede sparringspartnere.

LEDELSEN SKABER TILLID I ALLE LED

Ledelsen i Vejen Kommune har en flad struktur. Det kan være en udfordring i og med, at 13 dagplejepædagoger skal kunne nå rundt til de i alt 250 dagplejere. Men strukturen giver samtidig også mange fordele, da der er få led at holde styr på og kort afstand imellem dem – dette gavner både forvaltningen i kommunen og dagplejerne. Det er vigtigt for ledelsen af dagplejen i Vejen at skabe og styrke tilliden i disse led mellem eksempelvis forældre og dagplejer og mellem dagplejer og forvaltning, hvorfor de få led i strukturen kan ses som en hjælp hertil. Ledelsen ser det som sin opgave at være kulturbærer for dagplejens værdier og målsætninger.

Vejen dagpleje har et velfungerende tilsyn med dagplejepædagoger, hvor dagplejerne har mulighed for vejledning og sparring i forhold til børnene og dagplejernes arbejde. Der bliver fulgt op på dagplejernes arbejde, og dagplejerne har mulighed for ved undring

og tvivlsspørgsmål at sparre med dagplejepædagogerne derom. Det er vigtigt, at dagplejepædagogerne også kommer ud i legestuerne for at observere og sparre med dagplejerne. Her bliver både barnets og dagplejers trivsel, læring og udvikling taget alvorligt.

ENERGI OG RESSOURCER I VISITATIONEN AF BØRN GIVER DET BEDSTE MATCH FOR BARNET

I Vejen dagpleje prioriterer man tid og ressourcer på visitationen af børnene til dagplejerne. Det er dagplejepædagogerne selv, der visiterer børnene ind i dagplejen blandt andet på baggrund af det, forældrene fortæller om barnet. Man prioriterer i kommunen at finde den dagplejer, der er det bedste match for barnet og dagplejeren. Dette skyldes blandt andet, at kommunen betragter dagplejerne som mangfoldige, og at det netop er en af dagplejens styrker. Dagplejerne skal bruge det, de kan, og vidensdele med hinanden. En af grundene, til at dagplejerne har disse forskelligartede styrker, er, at de har meget forskellige baggrunde - som blandt andet fysioterapeuter, butiksuuddannede, tekniske designere og lærere.

Ledelsen i Vejen dagpleje anerkender og italesætter, at dagplejerne har forskellige forcer, og anvender sin viden om dagplejernes forskellige specialer i visitationen af børn. Desuden inddrages relevante samarbejdspartnere, såsom sundhedsplejen, sagsbehandlere, børnefysioterapeut og lignende, hvis det er et barn eller en familie med særlige behov. Nogle dagplejere er gode til at arbejde med unge og usikre forældre, nogle er gode til at arbejde med familier med andre kulturelle baggrunde end dansk, mens andre igen kan have et helt tredje speciale.

I visitationen af barnet bruger dagplejepædagogerne tid på at tale med forældrene om, hvad de forventer af dagplejen. Denne forventningsafstemning har vist sig givtig for begge parter og har således resulteret i markant få klager. Dagplejen prioriterer den nære kontakt til barnet og dets forældre højt og vurderer selv, at forudsætningerne er til stede for at tilbyde stabilitet og tryghed i dagplejernes egne hjem. Ledelsen mener derfor, at inklusion af børn i udsatte positioner og familier med færre ressourcer er et af Vejen dagplejes specialer.

For dagplejen i Vejen Kommune er anerkendelse og nærvær centrale ord. Det er medårsag til, at visitationen af barnet står så centralt i dagplejens pædagogiske arbejde. Det er i den nære relation, at mennesket udvikler sig, hvad enten man er barn eller voksen.

PRIORITERING AF UDDANNELSE OG SPARRING

I Vejen Kommune får alle dagplejere et grundkursus på ti plus fem dage, hvor dagplejerne bliver klædt på til opgaven og får redskaber og forståelse for børnenes udvikling og ideer til aktiviteter. Herefter er det op til dagplejeren, i samarbejde med dagplejepædagogen, at vælge, hvad de vil integrere i praksis i deres dagligdag. Et af målene med dette er at give dagplejerne en blid start med blandt andet et fælles introduktionsforløb, vejledning og opstartspraktik. Grundforløbet er forbeholdt dagplejerne, og ledelsen i kommunen forsøger at organisere det, således at dagplejerne kommer på grundforløb i hold, så de har mulighed for at bruge hinanden både undervejs, og efter at forløbet er slut.

Derudover lægger Vejen Kommune vægt på, at dagplejerne skal have mulighed for efteruddannelse. Samtlige dagplejere færdiggør i 2012 et efteruddannelsesforløb af fire plus tre plus tre dages varighed, hvor fokus er det personlige og professionelle lederskab, den anerkendende tilgang, inklusion og kollegial vejledning. Uddannelsesforløbene vekselvirker mellem teorioplæg og afprøvning af den nye viden hjemme i praksis. Efteruddannelse nævnes af dagplejer Asta Kjeldahl som noget, der kan være med til at fastholde dagplejerne og udvikle dem.

Uddannelsesforløbene skaber behov for gæstedagpleje, hvorfor ledelsen har sat organisering og prioritering af gæstedagplejen i fokus, da man har ønsket at ændre på det negative syn, der førhen har været på gæstedagplejen. Det beskrives nu som "verdens bedste vikarsystem", da vikarordningen i dagplejen adskiller sig fra andre dagtilbud ved, at der altid er 100 procent vikardækning hele dagen, da en dagplejer aldrig må være alene med mere end fem børn. Gæstedagplejen er endvidere vant til at inkludere gæstebørn, og det er derfor mere trygt for både barn og forældre.

Vejen dagplejes indsats ser ud til at virke. "Det bedste ved at være dagplejer, er at komme hjem fra ferie," lyder det fra Asta Kjeldahl, dagplejer i Vejen Kommune, som task forcen har besøgt.

DAGPLEJEPÆDAGOGERNE SIKRER TRIVSEL OG MOTIVATION

Dagplejepædagogerne har som minimum en pædagoguddannelse, og mange har diverse

efteruddannelser, for eksempel diplom i ledelse, Marte Meo m.m. Dagplejepædagogerne arbejder i team, hvor flere pædagoger sammen dækker et område og varetager samtlige opgaver inden for dette område. Dagplejepædagogernes opgaver består blandt andet i at sikre trivsel og motivation for læring hos dagplejerne og i samarbejde med dem og forældrene at sikre børnenes trivsel, udvikling og læring. Der er et særligt fokus på inklusion af børnene ind i fællesskaberne, hvilket sker i samarbejde med tværfaglige instanser. Dagplejen bestræber sig på at have en høj faglighed, hvor seneste nye tiltag er dialogisk læsning. Formålet med at arbejde i team er blandt andet at kvalificere den faglige sparring og dermed skabe øget udvikling.

I nogle områder er der mulighed for heldagslegestue, hvor dagplejere og deres børn inden for et område skiftes til at deltage. Heldagslegestuer har mange fordele, blandt andet har dagplejeren mulighed for faglig og kollegial sparring i middagsstunden, hvor pædagogen også kan deltage, og børnene lærer at begå sig i større grupper og danne nye venskaber, samtidig med at de får kendskab til deres gæstedagplejere.

BARNETS BOG

I Vejen dagpleje arbejder dagplejerne med barnets bog for at skabe en god overgang fra hjem til dagpleje. Forældrene sætter billeder ind i bogen af familie og venner som en begyndelse, og derefter bruger dagplejeren den som dokumentation af, hvad barnet har lavet i sin tid i dagplejen. Bogen er derved medvirkende til at give barnet tryghed, mens barnet går i dagpleje, og er også med til at skabe en god overgang til børnehaven. Derudover er det samtidig et velfungerende dokumentationsredskab for dagplejeren.

BØRNECENTRET VESTERPARKEN

FAKTA OM

BØRNECENTRET VESTERPARKEN

Antal børn (0-2 år): 15

Antal børn (3-6 år): 45, hvoraf 8 er basisbørn

Kontaktperson: Souschef Marianne Nielsen

Faaborg-Midtfyns Kommune

Adresse:

Børnecentret Vesterparken

Vesterparken 23

5750 Ringe

Telefon: 72 53 04 62

E-mail: malen@faaborgmidtfyn.dk

Hjemmeside: <http://www.bc-vesterparken.dk/>

Vigtige pointer fra Vesterparken:

- Inklusion er en proces, børn, pædagoger og forældre skal tænke på en ny og inkluderende måde
- Inklusion skal tage udgangspunkt i barnet og den kontekst, barnet er i

Task Force om Fremtidens Dagtilbud var på besøg i Børnecentret Vesterparken i Ringe på Fyn den 11. august 2011.

Børnecentret Vesterparken var midt i en proces for at fremme inklusion af centrets basisbørn med sociale handicap/problemer – for eksempel Downs syndrom, sproglige udfordringer, fragilt X-syndrom og adfærdsmæssige vanskeligheder. Basisgruppen var flyttet fra at være en selvstændig enhed fysisk placeret i institutionens ene ende til at være placeret midt i institutionen med fælles legeplads og åbne døre. Pædagogerne arbejdede for at inkludere børnene ind i det større børnefællesskab.

INKLUSION ER EN PROCES

Faaborg-Midtfyns Kommune gennemførte i 2010 et inklusionsprojekt i under navnet "Inklusionsraketten". Dette indebar blandt andet inklusionskurser til personalet i daginstitutionerne og en nedlægning af støt-
tæpædagogkorpset, så ressourcerne i stedet blev lagt ud i dagtilbuddene.

Inklusionsraketten blev startskuddet til den inklusionsindsats, der finder sted i Børnecentret Vesterparken i dag. I 2010 flyttede Vesterparken sin basisgruppe, Rævehulen, der førhen havde været isoleret helt fra resten af institutionen, ind i lokaler midt i institutionen med åbne døre til resten af institutionen. Samtidig arbejder man med en ét hus-tankegang, hvor alle, medarbejdere og børn, er en del af det større fællesskab. "Det har betydet en helt anden måde at se os selv og børnene på," fortæller Henriette Anderson, specialpædagog i Rævehulen.

Børnene i Vesterparken udviser en helt anden rummelighed og accept, end de gjorde før inklusionsindsatsen, beskriver personalet. "Alle mennesker er unikke,

og nogle gør nogen ting på en anden måde end dig selv, og det er helt i orden," fortæller souschef Marianne Nielsen om resultaterne af indsatsen. Det er okay at være anderledes og vælge nogle andre ting til og fra, fortælles der.

Men inklusion er ikke noget, man bare lige gør. Det er en længere proces, hvor både kommune, personale, forældre og børn ændrer syn, så det at være unik betragtes som positivt og udviklende for alle parter.

INKLUSION PÅ BARNETS PRÆMISSER

Målet er, at basisbørnene skal føle sig som en del af det større fællesskab i institutionen og derigennem drage nytte af at være sammen med de andre børn. "Rævehulebørnene inddrages i aktiviteterne i den udstrækning, de kan," fortæller Henriette Anderson, specialpædagog i Rævehulen. Nogle af børnene kan ikke holde til at være med til alle aktiviteterne, men har brug for ekstra trygge og rolige rammer. "Børnene er med, så meget de kan. Når de ikke kan være med mere, går vi ind i Rævehulens lokaler med dem, hvor der er ro og tryghed," fortæller hun.

Målet er, at børnene skal være med, så meget de har nytte af. Nogle af børnene har så svære udfordringer, at det vurderes urealistisk at inkludere dem fuldt ud, mens det for andre af Rævehulens børn er mere realistisk på sigt. "Alle gør det så godt, de kan, ud fra de forudsætninger de har," fortæller souschef i Vesterparken, Marianne Nielsen, og fortsætter, "børnene skal være med til det, de kan, men de skal ikke presses. Det ville være hæmmende både for dem selv og for resten af institutionens børn. Netop derfor arbejder vi med åbne døre, hvor børnene under supervision fra de voksne kan søge ud og ind af Rævehulen, når de vil," fortsætter hun. Inklusion skal være for børnenes skyld, ikke for de voksnes.

Som en del af ét hus-tanken, er der "læreplansgrupper" på tværs af grupperne i Vesterparken. Basisbørnene fordeles her på lige fod med resten af institutionens børn i grupper, der gennemgår forskellige læreplansforløb. For alle børn gælder det, at der er en kendt voksen med fra deres gruppe. Dette er særligt vigtigt for basisbørnene, da det øger trygheden for børnene, som hele tiden har et kendt ansigt, de kan komme til, og så personalet fra Rævehulen lettere kan se og støtte børnene i det større fællesskab.

