



Organisering af det pædagogiske personale

Organiseringen af det pædagogiske personale har stor betydning for et inspirerende og godt læringsmiljø. Et godt læringsmiljø kalder på et fagligt dygtigt, kompetent og empatisk personale og en ledelse, der har blik for at rammesætte og organisere den daglige pædagogiske praksis, så børn i dagtilbud har de bedste vilkår for læring og udvikling.

Organisering af det pædagogiske personale handler bl.a. om at:

- Overveje, om fordelingen af de tilgængelige ressourcer kan frigive tid og skabe rum for en bedre pædagogisk praksis, der i højere grad understøtter jeres pædagogiske mål og intentioner
- Overveje, om jeres organisering af personalet er fleksibel, så børnegruppens behov tilgodeses
- Se, hvordan I kan styrke jeres pædagogiske praksis ved at tænke i ressourcer uden for eget dagtilbud og eksempelvis samarbejde og dele viden og ressourcer med nabodagtilbud i kommunen.

God organisering af det pædagogiske personale handler derfor om, at organiseringen sker, så personalet kan være nærværende med børnene, samtidig med at der arbejdes ud fra en fælles pædagogisk intention. Det kræver bl.a., at man reflekterer over sine egne rutiner, tager udgangspunkt i børnegruppens behov og organiserer sig fleksibelt. Organiseringen af personalet skal altid ske med blik for de enkelte børns behov, så både barnet med behov for struktur og barnet med behov for friere rammer tilgodeses.

Dette tema henvender sig hovedsageligt til daginstitutioner og i mindre grad til dagplejen, da der i daginstitutioner er tale om en anden form for organisering af personalegruppen.



1

Roller giver fordybelse og ro

Kan man organisere sig til mere fordybelse? En daginstitution oplevede, at den havde en urolig børnegruppe, særligt i morgentimerne, og begyndte derfor at kigge på det pædagogiske personales fysiske placering i rummene og huset som helhed. Her opdagede de, at de alle sammen holdt øje med fællesarealer og ofte bevægede sig ind og ud af stuerne, hvilket skabte uro i børnegruppen. De arbejdede derfor bevidst med deres fysiske placering i rum. Ansvar og opgaverne blev fordelt imellem personalet, så alle havde en tydelig rolle, afhængigt af hvornår man mødte ind. I løbet af dagen arbejdede de også med forskellige roller, fx en overblikrolle med fokus på

de børn, som går mellem aktiviteter, én eller flere fordybelsesroller, hvor man er i gang med en aktivitet eller med en børnegruppe, og en praktisk rolle.

Andre daginstitutioner har gode erfaringer med at arbejde med roller, som kan fordeles i situationen. Det kan fx være, at der om morgenen er én person, der tager imod praktiske beskeder, mens andre kan fordybe sig i aktiviteter med børnene. Eller at der til frokost er én, der bliver ved bordet og spiser med de børn, der endnu ikke er færdige, mens en anden går på badeværelset og hjælper børnene der, og mens en tredje hjælper børnene i garderoben.

2

Hvornår er der tale om en pædagogisk opgave?

At tømme opvaskemaskine, skære frugt eller fylde op med bleer kan være en pædagogisk opgave, som børnene kan inddrages i, men det kan også være opgaver, som ikke-pædagogisk personale kan tage sig af. Spørgsmålet er, hvornår og i hvilke situationer der er tale om en pædagogisk opgave, og hvornår noget er en praktisk opgave. Det kan måske også ændre sig, alt efter om der er tale om oprydning sammen med børnene midt på dagen, eller om en fra personalet stoler op og rydder op sidst på dagen.

Ved at bruge andre typer arbejdskraft til det praktiske og ikke-pædagogiske faglige arbejde i dagligdagen kan der frigøres tid til det pædagogiske arbejde. Det kan fx være timeansat personale, der efter skoletid hjælper til i køkkenet eller med oprydning, eller en havemand til legepladsen. Det kan også være administrativ personale på kontoret, der skaber tid til, at I som pædagogisk personale kan prioritere det pædagogiske indhold. Flere daginstitutioner i samme område kan fx dele en fuldtidsstilling for en administrativ medarbejder imellem sig.

Inspiration til organisering af det pædagogiske personale

3

Faglig sparring og forberedelse kan højne kvaliteten

For at udvikle læringsmiljøet i forbindelse med en aktivitet kan der være brug for faglig sparring, forberedelsestid og efterfølgende refleksion over, om de pædagogiske mål og intentioner blev indfriet. Nogle daginstitutioner har fx erfaring med at afsætte fast ugentlig forberedelsestid eller såkaldt skyggetid, hvor det pædagogiske personale har tid

først eller sidst på dagen til forberedelse eller refleksion, men alligevel kan træde til i tilfælde af sygdom. Her kan der være brug for at overveje, hvornår forberedelsestiden tildes den enkelte af det pædagogiske personale, og hvornår tiden fx tildeles i forbindelse med særlige opgaver eller aktiviteter.



4

Kend din kollega – også ham fra nabodagtilbuddet

Samarbejde om faglig refleksion kan med fordel organiseres sammen med andre dagtilbud i nærheden. Det pædagogiske personale kan fx matches ud fra særlige styrker eller udfordringer, og samarbejdet kan klæde personalet på til at reflektere over børns handlinger og egen praksis. Det kan fx være ved at tilrettelægge et fælles forløb om fx sprog eller genbrug og bæredygtighed, hvor personale med særlige kompetencer inden for temaet kan sparre med andre kollegaer. Forvaltningen eller daginstitutionsledere kan også oprette faglige netværk, som skal sikre sparring mellem daginstitutioner

i kommunen. En kommune har gode erfaringer med at etablere netværk ud fra læreplanstemaerne. Netværkene har været med til at tilføre ny viden, fx fra forskning, inden for de konkrete temaer, ligesom de bidrager til, at der videndeles på tværs af daginstitutioner.

5

Tjek jeres mødekultur

Det kan være en ide at kigge på ens mødekultur for at få det ud af møderne, som er intentionen. Der kan måske være et behov for at overveje, hvem der deltager i hvilke møder. Skal alle med til alle møder? Og er fx formålet for mødet altid klart? En daginstitution har arbejdet bevidst med mødestrukturen og lagt en fast plan for, hvem der deltager i hvilke møder og hvorfor. Det kan også være relevant at overveje, hvordan møderne fungerer bedst, og hvordan det pædagogiske personales tid skal bruges.

6

Hustænkning eller gruppetænkning?

Det kan give en mere fleksibel personalefordeling i hverdagen, hvis man betragter organiseringen af det pædagogiske personale som ét samlet hus frem for at fokusere på den enkelte gruppe.

I en daginstitution oplevede de, at den traditionelle stueopdeling gjorde det svært at samarbejde som en helhed og omorganisere personaleressourcer, hvis nogle stuer manglede hjælp. Ved at gå over til hustænkning gik personalet fra at have få samarbejdspartnere på stuerne til at have flere samarbejdspartnere på

tværs af huset. De oplevede, at de fik fælles logikker, værdier og rutiner på tværs af hele huset.

Ved en sådan organisering kan der være brug for en opmærksomhed på børnenes perspektiv, så de ikke oplever en uforudsigelig udskiftning i det personale, de er tættest knyttet til.



