

Om relationskompetent praksis – overblik og refleksion målrettet ledere



For at det pædagogiske personale kan udvikle en relationskompetent praksis er det vigtigt, at du som leder også handler relationskompetent i forhold til dine medarbejdere.

At opbygge trygge relationer mellem børn og voksne beskrives i flere undersøgelser som den vigtigste pædagogiske opgave i dagtilbud. Forskere peger på kvaliteten af interaktionen mellem barn og voksen som den mest betydningsfulde enkeltfaktor i dagtilbuddet.

Vil du gerne i dybden og vide mere om det bagvedliggende vidensgrundlag for at arbejde med samspil og relationer i dagtilbud, så [besøg emu.dk/dagtilbud/samspil og relationer](https://emu.dk/dagtilbud/samspil-og-relationer)

Hvordan kan du som leder understøtte og bidrage til at udvikle en relationskompetent praksis?

Begynd med at se film 1 med børne- og skoleforsker Louise Klinge samt film 4 med pædagog og familierådgiver Tina Brandt. I filmene tilbyder Louise og Tina et begrebsapparat, som du kan bruge til at reflektere over, hvordan du kan handle relationskompetent i ledelsen af dine medarbejdere.

Du finder de fem film om at skabe en relationskompetent praksis på [emu.dk/dagtilbud/samspil og relationer](https://emu.dk/dagtilbud/samspil-og-relationer)

Syv faktorer, der understøtter en relationskompetent praksis

Louise Klinge peger på syv faktorer, som skal være understøttet for, at det pædagogiske personale kan handle relationskompetent. De syv faktorer skaber på den måde et fundament, som muliggør, at det pædagogiske personale kan handle relationskompetent.



Refleksion – alene eller med kollegaer

Refleksionsspørgsmålene her er rettet mod dig, der er leder i et dagtilbud eller ansat i forvaltningen på dagtilbudsområdet. Som leder kan du bruge spørgsmålene til egen refleksion eller til refleksive dialoger med kollegaer.

Som ansat i forvaltningen kan du bruge spørgsmålene til at skabe faglige dialoger mellem de pædagogiske ledere i kommunen – fx på et ledermøde. Men du kan selvfølgelig også bruge spørgsmålene i din egen refleksion over, hvordan du kan understøtte lederne i deres arbejde med at udvikle en relationskompetent ledelsespraksis - og hvordan du selv handler relationskompetent i samarbejdet med lederne.

1. Oplevelsen af autonomi, kompetence og samhørighed

Alle mennesker har tre grundlæggende psykologiske behov, som handler om oplevelsen af *autonomi, kompetence og samhørighed*. For at I kan udvikle en relationskompetent praksis, skal disse tre behov være opfyldt hos det pædagogiske personale, såvel som hos børnene.

Refleksion

- Hvordan kan du understøtte det pædagogiske personales oplevelse af autonomi – altså af selvbestemmelse eller "at sidde ved rattet i eget arbejdsliv"?
- Hvordan kan du understøtte, at det pædagogiske personale oplever sig kompetente i deres arbejde?
- Hvordan kan du understøtte, at det pædagogiske personale oplever samhørighed med hinanden, med børnene, med forældrene og med dig – fx ved at styrke fællesskabet på arbejdspladsen?

2. At have generel viden om børns udvikling og at kende de børn, man er sammen med

Det handler om, at du understøtter, at det pædagogiske personale har en grundlæggende viden om børns udvikling, og at det pædagogiske personale kender børnene på deres stue og i afdelingen rigtig godt.

Refleksion

- Hvordan kan du understøtte, at det pædagogiske personale er nysgerrige på at forstå og interessere sig for børnenes behov og perspektiver?
- Hvordan kan du understøtte, at det pædagogiske personale har muligheder for at reflektere over de børn, de er sammen med, og at de har mulighed for faglig sparring?
- Hvordan kan du understøtte, at det pædagogiske personale har tilstrækkelig faglig viden om børn og børns udvikling – fx ved at lade udvalgte pædagoger holde oplæg på p-møder?
- Hvordan kan du være nysgerrig på hvem dit pædagogiske personale er, hvad de er dygtige til, og hvad de brænder for?

3. Receptiv rettedhed

Det handler om, at du understøtter, at det pædagogiske personale kan have en modtagende fokusering på børnene, det I er sammen om og sig selv. Som pædagogisk personale betyder det at være opmærksom på børnene og deres signaler, være opmærksom på egne signaler og derudover ville noget med børnene. Fire forhold påvirker, hvorvidt man er i stand til at være receptivt rettet: nærvær, positive følelser, mentalisering og didaktisk kompetence. De fire forhold behandles i de næste afsnit.

Refleksion

- Hvordan kan du styrke det pædagogiske personales opmærksomhed på både børnenes signaler, egne signaler, og det som de gerne vil med børnene – fx ved at sætte ord på, når det sker?
- Hvordan kan du selv være receptivt rettet mod dine medarbejders signaler, dine egne signaler og derudover, hvad du gerne vil med det pædagogiske personale?

4. Nærvær

Det handler om, at du som leder understøtter, at det pædagogiske personale kan være nærværende med børnene.

Refleksion

- Hvordan kan du organisere hverdagen sådan, at det pædagogiske personale har mulighed for at være nærværende sammen med børnene – fx ved at opdele børnene i mindre grupper og ved at personalet har forskellige roller i løbet af dagen, fx som "flyver" eller "i fordybelse"?
- Hvordan kan du understøtte en proces, hvor I arbejder med, hvordan I undgår unødige forstyrrelser? Fx ved at I er tydelige i forhold til, hvordan I forventer, at forældre agerer i dagtilbuddet, eller hvordan I forstyrrer hinanden så lidt som muligt.
- Hvordan du være med til at skabe en kultur, hvor personalet kan være tilstede og nærværende sammen med børnene i rutinesituationer, i leg og i gruppeaktiviteter?
- Hvordan kan du styrke nærværet i din relation til det pædagogiske personale?

5. Positive følelser

Det handler om, at du understøtter, at det pædagogiske personale kan udvise en overvægt af positive følelser over for børnene, når de er på arbejde.

Refleksion

- Hvordan kan du understøtte, at det pædagogiske personale bidrager til en god stemning ved at udvise positive følelser over for børnene – fx ved at agere rollemodel?
- Hvordan kan du sætte fokus på, at jeres dagtilbud er et rart sted at være for store og for små – fx ved at arbejde med godt kollegaskab og en opmuntrende og anerkendende omgangsform, hvor I hjælper hinanden og griner sammen?
- Hvordan kan du være en rollemodel og udvise positivt engagement i relationen til dine medarbejdere?

6. Mentalisering

Mentalisering kræver tid og rum til refleksion. Det handler om, at du understøtter, at det pædagogiske personale forsøger at sætte sig i andres sted for at forstå, hvilke indre tilstande, der ligger til grund for at andre gør, som de gør. Og samtidig kan have blik for, hvordan man selv fremstår i den andens perspektiv.

Refleksion

- Hvordan kan I organisere hverdagen sådan, at det pædagogiske personale har tid og rum til faglig refleksion – fx ved stuemøder med en klar dagsorden eller ved at skabe en kultur for løbende refleksion i hverdagens mellemrum?

- Hvordan kan du som leder understøtte en praksis, hvor personalet bliver ved med at være nysgerrige på og tager udgangspunkt i, hvad børnene er optagede af?
- Hvordan kan du sætte dig i medarbejdernes sted og forsøge at forstå, hvorfor de handler, som de gør – fx når I har refleksioner på stuemøder?

7. Didaktisk kompetence

Det handler om, at du understøtter, at det pædagogiske personale kan tilbyde børnene aktiviteter og lege, som bidrager til børnenes trivsel, udvikling og læring. Det handler også om at kunne læse situationen, afvige fra planen og følge børnenes spor i aktiviteten og legen.

Refleksion:

- Hvordan kan du understøtte, at personalet planlægger og igangsætter aktiviteter og lege for børnene?
- Hvordan kan du understøtte, at det pædagogiske personale kan handle med didaktisk overskud i øjeblikket med børnene – dvs. situationen hvor den enkelte medarbejder følger børnenes spor og ændrer på er legen eller aktiviteten, når børnene har brug for det?
- Hvordan kan du som leder understøtte, at I løbende organiserer hverdagen, så den er forberedt og samtidig fleksibel?

Materialet er udarbejdet af Styrelsen for Undervisning og Kvalitet med inspiration fra Louise Klinge og Tina Brandt.