Lýðræðisverkefni í leikskólanum Árbæ



Kristín Eiríksdóttir, leikskólastjóri

Starfsfólk leikskólans Árbæjar hefur lengi unnið að því að móta lýðræðislegt skólastarf eins og Aðalnámskrá leikskóla gerir ráð fyrir. Starfsfólkið hefur verið áhugasamt um að auka hlut lýðræðis í daglegu starfi en vantaði til þess þjálfun. Sett var á fót þróunarverkefni sem unnið hefur verið eftir síðastliðin ár undir stjórn áhugasamra deildarstjóra sem voru tilbúnir til þess að að leiða verkefnið ásamt leikskólastjóra. Í gegnum árin hefur leikskólinn fengið til liðs við sig helstu sérfræðinga í þessum málum og leitaði eftir reynslu þeirra sem hafa unnið eitthvað með lýðræði í leikskólastarfi. Í leikskólanum er lögð áhersla á að fræða og leiðbeina starfsfólki leikskólans, efna til samræðna milli starfsfólks, skiptast á reynslu og viðhorfum. Nánari upplýsingar um þróunarverkefnið sem unnið var í leikskólanum má nálgast hér: http://www.sprotasjodur.is/static/files/leikskolinn_arbaer_nr30_lokaskyrsla.pdf



Starfsmannafundir og starfsdagar hafa verið nýttir til að ræða um leikskólastarf, hugmyndafræði, stefnu, áhersluþætti og innra starf og oft er farið yfir áætlanir leikskólans og þær ræddar. Í leikskólanum er lögð áhersla á að allt starfsfólk sitji við sama borð, fái upplýsingar og geti rætt saman um mál áður en ákvarðanir eru teknar. En að lokum ber leikskólastjóri ábyrgð á þeim ákvörðunum sem teknar eru og allir starfsmenn þurfa að fara eftir þeim sem eru teknar. Það að ræða saman um málefnin gefur starfsfólkinu aukin skilning á málum og traust eykst í starfsmannahópnum og þar með starfsgleðin. Áhersla er lögð á að allir eru að vinna saman, allir eru í sama liði og hjálpsemi er hluti af starfinu. Umræður á fundum í starfsmannahópnum eru til dæmis oft um fordóma og viðhorf og hvernig við getum unnið með viðhorfin.

Lögð er áhersla á að hlusta á raddir barna og var eftirfarandi spurningu varpað fram á einum starfsmannafundi í leikskólanum: Er hlustað á sjónarmið barnanna í leikskólanum Árbæ?

Svör starfsfólks voru:

- Já, með því að ræða það innan deildarinnar sem þau segja og breyta þá skipulaginu.
- Við hlustum á börnin eftir bestu getu í daglegu starfi.
- Dæmi um góðan vettvang til þess að hlusta eru samverustundir og matmálstímar.
- Í matmálstímum hlustum við á börnin þegar þau segjast t.d. vera orðin södd og borða ekki ákveðna matartegund.
- Stundum eru tekin viðtöl eða þau spurð hvernig þeim finnst í leikskólanum og þá meta þau starfið.
- Við tökum mið af því sem börnin segja t.d. í matartímum og í fataklefa eru þau ekki neydd til að fara í vettlingana ef þau vilja það ekki. Þau finna það oft sjálf og koma svo eftir smástund og vilja vettlinga.
- Já við teljum það í daglegum samskiptum en mætti örugglega gera ennþá betur.
- Oft í samverustundum.
- Mætti bæta, aukið lýðræði.
- Miklu meira hlustað á börnin nú en fyrir nokkrum árum og farið að þeirra vilja sérstaklega í fataklefa. Hlusta hvort þau þurfi að fara á klósettið ekki neyða þau.
- Hlustum sjaldan á þau formlega, þ.e. stillum þeim ekki upp í viðtal. Matartímar eru reyndar oft góðir spjalltímar þar sem ýmislegt kemur fram.
- Við förum eftir óskum barnanna eins og hægt er, t.d. í matartímunum, þau mega sleppa matartegundum, borða eins mikið og þau þurfa. Þau fá að velja leik ef ekki er farið í val og fá að ráða klæðnaði út nokkurn veginn.
- Maður reynir að gefa sér tíma til að hlusta alltaf á þau en maður getur ekki alltaf framkvæmt það sem þau eru að biðja um.
- Við þurfum að hlusta, veita þeim skilning og framkvæma það sem hægt er
- Já, við teljum okkur hlusta daglega með því að hlusta á óskir og uppfylla þær, taka þátt í samræðum við þau og leik, við matarborðið, fataklefanum, í útiverunni.
- Við tökum mið af óskum þeirra á skynsamlegan hátt. Það sem barninu er fyrir bestu hverju sinni- ræðum við þau af hverju hlutirnir eru eins og þeir eru.
- Með því að fá hugmyndir frá börnunum um hvað þau vilja gera og hvernig t.d. í vali, hópastarfi – list, salur o.s.frv.

Einnig hefur verið leitast við að fá hugmyndir frá starfsmannahópnum um hvernig auka mætti lýðræði í daglegu starfi með börnunum í leikskólanum. Hefur starfsmannahópurinn velt sérstaklega fyrir sér eftirfarandi atriðum:

- Val á viðfangsefnum – hvernig?
- Samverustund – umræður
- Útivera – má ákveða hvenær er farið út og inn?
- Hópastarf – hvernig er það skipulagt?
- Innihald hópastarfs – sameiginleg könnun – hver ákveður þemað?
- Matseðill – matarnefnd.
- Afmæli – afmælisnefnd – börn- starfsfólk – foreldrar.

- Hátíðir – nefndir sem skipuleggja.
- Mat á starfinu – alltaf börn – foreldrar- starfsfólk.
- Mat á námi barna – þátttaka barna og foreldra.
- Sumarfrí – engin fær að velja – allir fá að velja?
- Deildarfundir – allir taki ákvarðanir.
- Deildarstjórafundir – stjórnunarteymi.
- Foreldrafélag – foreldraráð – hver er aðkoma þeirra?

Starfsfólk leikskólans talar um að það hafi orðið viðhorfsbreyting hjá starfsfólki varðandi það hvað börnin geta haft áhrif á í daglegu starfi og hvernig þeir gefi börnunum tækifæri til þess að hafa áhrif á líf sitt. Það þarf ekki að breyta miklu í skipulagi starfsins til að það hafi töluverð lýðræðisleg áhrif. Sem dæmi má nefna matmálstíma, útiveru, sjálfshjálp og annað sem að börnin geta ráðið sjálf og stuðlar að sjálfræði þeirra. Stefnt er að því í leikskólanum að deildarbragurinn spegli lýðræði sem felst m.a. í því að börnin velja sér viðfangsefni eftir áhugasviði og starfsfólk skoði hvernig það getur aukið það valfrelsi sem er í boði á deildinni. Að börnin séu virk í náminu og taki meiri þátt í að búa til þær reglur sem eiga að gilda inni á deildinni og í leikskólanum.

Starfsmannahópurinn hefur gert samskiptasáttmála og hvatt er til opinna tjáskipta um daglegt starf.

Áherslur samskiptasattmálans eru:

- Allir sýni kurteisi.
- Allir fái upplýsingar.
- Að fá leyfi til að vera maður sjálfur og getað tjáð sig.
- Að fá að taka þátt.
- Að allir fái að segja sína skoðun.
- Virk umræða á fundum.
- Hlusta sé á skoðanir allra.
- Vera heiðarlegar.
- Opin umræða.
- Leyfa fólki að melta áður en það svarar – gefa tíma.
- Hlusta á allar hugmyndir og komast að sameiginlegri niðurstöðu.
- Það er ekki ein sem tekur ákvarðanir alfarið.
- Að allir verði að passa skap sitt og ekki láta bitna á samstarfsfólki – kurteisi.
- Við hlustum á börnin eftir bestu getu í daglegu starfi.
- Við þurfum að hlusta á börnin, veita þeim skilning og framkvæma það sem hægt er.

Ábyrgð hvers og eins starfsmanns á samskiptum innan skólans hefur verið skilgreind. Mat á

námi barnanna hefur verið skoðað með lýðræðisgleraugum og aðkoma starfsfólks, foreldra og barna að því. Heilsubók barnsins er hluti af þeirri heilsustefnu sem skólinn starfar eftir. Lögð er áhersla á að a.m.k tveir starfsmenn sem að þekkja barnið skrifi í Heilsubókina. Það er gert til að auka samtal og ígrundun starfsmanna. Heilsubókin varpar ljósi á stöðu barnsins og á stöðu barnsins í barnahópnum. Eftir að búið er að fylla í Heilsubók eru foreldrar boðaðir í foreldraviðtöl og ákveðið var að gefa a.m.k. þrjátíu mínútur fyrir hvert viðtal svo foreldrar hefðu möguleika á að koma fram með sínar tillögur og ræða málin.



Stöðugt er verið að ræða viðhorf starfsfólks til barnahópsins, stærð barnahópa og hve mikilvægt er að hafa trú á getu barna og hæfileikum til að taka þátt í ákvörðunum. Þannig finna börnin að þau hafi áhrif á líf sitt og umhverfi að einhverju leyti. Börn geta oftar ráðið því hvar þau leika með leikefnið sem þau velja. Hugmyndir komu frá starfsmannahópnum um að koma á fót hlutverkum í barnahópnum, svo sem söngstjóra, borðþjóni, veðurfræðingi og þess háttar til að auka þátttöku og áhrif barnanna á daglegt starf. Einnig að hafa meira samráð við börnin hvað það varðar að velja bók í sögustund, hvort börnin vilja fara í hvíld, hafa börnin með í því að búa til reglur, velja sæti, velja sönglög, leikefni, hvað á að vera í

valstund, útiveru (innan okkar ramma).

Umræður eru einnig stöðugt í starfsmannahópnum um aðferðir til þess að auka lýðræði barna. Hugmyndin er að leyfa börnunum að ákveða það sem við teljum að hægt sé að leyfa þeim miðað við aldur og þroska, til dæmis í samverustundum og á matmálstímum. Starfsfólk er sammála því að það þarf að hlusta á börnin, veita þeim skilning og framkvæma svo það sem að hægt er.

Foreldrar þurfi einnig strax í upphafi leikskólagöngu barna sinna að fá þau skilaboð að framlag þeirra sé mikils metið og að litið sé á þá sem mikilvæga samstarfsaðila. Virkja þarf hæfileika foreldra með spurningum og tillögum frá þeim. Margar hugmyndir hafa komið fram hjá starfsfólki um þátttöku foreldra og má þar helst nefna:

- Foreldraráð – virkur umsagnaraðili.
- Nefndir og vinnuhópar.
- Samráð um einstakt barn innan deildar við foreldra og innan leikskólans.
- Hafa reglulega fundi.
- Fá foreldra á deildarfundi.
- Foreldraviðtöl – umræður.
- Vera opin fyrir samskiptum – bjóða góðan daginn.
- Hlusta á óskir foreldra.
- Virk þátttaka – spurningalistar- fundir viðvera.
- Rýnihópar um sumarfrí, opnunartíma, mat – matarsiði og um útiveru.
- Málþing með foreldrum.

Dagleg samskipti foreldra og leikskóla þurfa að mati starfsmanna að einkennast af vilja til samvinnu og virðingu fyrir tilfinningum og skoðunum, jafnt barna, foreldra, leikskólakennara og annars starfsfólks.

Starfsmannahópurinn í leikskólanum Árbæ mun áfram takast á við það hlutverk sitt að efla lýðræðislegt samstarf, sjálfstæða og gagnrýna hugsun og viðurkenningu á félagslegum, menningarlegum og einstaklingsbundnum margbreytileika. Í því sambandi er virk endurmenntun hópsins í daglegu starfi þýðingarmikil, þar sem starfsfólk rýnir í störf sín og ræðir saman um það sem fyrir augum ber, hlustar á virkan hátt á samstarfsfólk sitt, foreldra og börn og sýnir umburðalyndi í skoðanaskiptum og samvinnu.



Kristín Eiríksdóttir er leikskólastjóri í Heilsuleikskólanum Árbæ. Hún brautskráðist sem fóstra frá Fósturskóla Íslands, 1979 og hefur starfað í í leik – og grunnskólum frá útskrift og sem leikskólastjóri frá 1985. Kristín lauk M.Ed gráðu í stjórnun frá Háskóla Íslands 2006 og diplómanámi í opinberri stjórnsýslu frjá Háskóla Íslands 2011. Kristín hefur tekið þátt í fjölmörgum þróunarverkefnum í þeim leikskólum sem hún hefur starfað.