

SÅDAN LEDER DU NORMKRITISK PÆDAGOGIK

Af Malene Mølgaard

»Vores pædagogik, sprog og vaner er farvet af snævre, utidssvarende normer og kønsforståelser samt vores personlige erfaringer og værdier. Men normer for køn påvirker børns læringsmuligheder, og når pædagogisk personale har køns-specifikke forventninger til børn, begrænses både drenge og pigers muligheder for adgang til vigtige fantasilege, legefællesskaber og venskaber.«

Sådan siger områdeleder Kristina Avenstrup, Børnehusene Kokkedal, som har arbejdet normkritisk siden 2013. Børnehusene Kokkedal og Børnehusene Fredensborg har afsluttet deres eget toårige projekt 'Ligestilling i læringsmuligheder – normkritisk kompetenceudvikling på tværs' – et projekt, der omfatter hele det pædagogiske personale og alle ledere.

Kristina Avenstrup har sammen med sin lederkollega i Børnehusene Fredensborg stået for et udviklingsforløb for de daglige ledere med fokus på nye dimensioner i ledelsesopgaven. Samtidig har medarbejderne været igennem længere refleksionsforløb faciliteret af normkritisk konsulent Rikke Voergård-Olesen. Her får du deres råd om, hvordan du som leder kan arbejde med normkritik. ///

HVAD ER NORMKRITIK?

Normkritisk pædagogik handler om at se sammenhænge mellem de voksnes normer og adfærd og børnenes trivsel, udvikling og læringsmuligheder i hverdagen og gøre det til genstand for faglig refleksion for at øge kvaliteten af det pædagogiske læringsmiljø.

11 VIGTIGE TRIN

START MED LEDERUDVIKLING

Du skal først og fremmest sætte dig ind i og lære, hvad normkritik og kønsperspektiver handler om, og forstå det. Og så selv gennemgå øvelser, eksperimenter og refleksionsseancer med andre ledere, så du kan mærke den proces, som medarbejderne skal igennem.

FORKLAR HVORFOR

Sørg for bred information til medarbejderne og i forældresamarbejdet med forklaringer på, hvordan det normkritiske perspektiv har konkrete formål i de daglige pædagogiske aktiviteter og rutiner – gerne med koblinger til kompetencer, som børnene får brug for senere i livet, og til, hvordan opfattelser af køn og ligestilling er i bevægelse i samfundet fra dreng og pige til flere syn på køn. Øv jer i personalegruppen og få erfaringer, før I tager dialoger med forældrene.

FOKUSÉR PÅ MÅLET

Målet er ikke at finde rigtige og forkerte svar eller opstille regler. Din ledelse skal skabe faglig refleksion og udvikling af læringsmiljøet.

UDPEG AMBASSADØRER

Har nogen en særlig interesse for køn og normer, så giv dem en rolle som ambassadører og inspiratorer, der guider kollegerne og fungerer som samarbejdspartnere for de daglige ledere. Ambassadørerne kan blandt andet bidrage til at kvalificere refleksionsforløb og kollegernes individuelle eksperimenter.

UDDAN ALLE PÆDAGOGISKE MEDARBEJDERE

Alle skal have ny, fælles viden og et fagligt løft, ikke kun de uddannede pædagoger, men også assistenter, medhjælpere, studerende og dagplejere, som arbejder med børnene.

FORVENT MODSTAND

Kønsnormer er så indlejret i os og vores forestillinger, tanker og følelser og ligger dybt i os som erfaringer gennem et helt liv, så mange kameler skal sluges. Det kræver tid og hjernekolbøtter. En peptalk på en time eller at læse en bog om stereotyper og kønsnormer er ikke nok til at ændre vores vaner og normer.

OVERSÆT TEORI TIL HVERDAGSEKSEMPLER

En vigtig ledelsesfunktion er at inddrage forskning om køn og kønsforskelle og skabe dialog om fordommes betydning for børnene.

FORETAG EKSPERIMENTER

Overvej jeres nuværende praksis:

- Hvilke aktiviteter opmuntrer I henholdsvis piger og drenge til?
- Hvordan tiltaler I piger og drenge og børn generelt?
- Hvordan taler I om mænds og kvinders egenskaber og muligheder?
- Hvordan italesætter og visualiserer I pigers og drenges fremtidsmuligheder?
- Hvordan indretter I legekroge, legepladsen, tegneborde med farver, legetøj og ord?
- Hvordan inviterer I drenge ind i omsorgslege, til at læse bøger og nusse dukker og piger til at klatre eller banke med en hammer?

AFSÆT TID TIL REFLEKSION

Priorité møder for alle medarbejdere med faglig inspiration, forstyrrelser og drøftelser om normer og kønsperspektiver, forbehold og erfaringer. Vær til stede som leder, stil dig til rådighed med sparring, vær opsøgende og nysgerrig på alles perspektiver.

VÆR EN GOD ROLLEMODEL

Del din egen refleksion og dine egne dilemmaer. Brug humor og skab en let tone omkring at falde i – for det gør alle. Vær kærlig i stedet for at pege fingre. Ingen skal gøres forkerte – for det er et svært perspektivskift. Men stå fast på, at det her er den vej, I skal.

BLIV VED! Fasthold en ledelsespraksis, hvor du bliver ved med nysgerrigt at undersøge og stille faglige spørgsmål til alle stereotype normer.

Kilder: Kristina Avenstrup, områdeleder i Børnehusene Kokkedal, og Rikke Voergård-Olesen, mangfoldighedstræner og normkritisk konsulent i normvaerk.dk

Hvis du vil vide mere, så læs også bogen 'Køn i pædagogisk praksis – inspiration og handlemuligheder' af Kristina Avenstrup og Sine Hudecek, Dafolo (2016).

