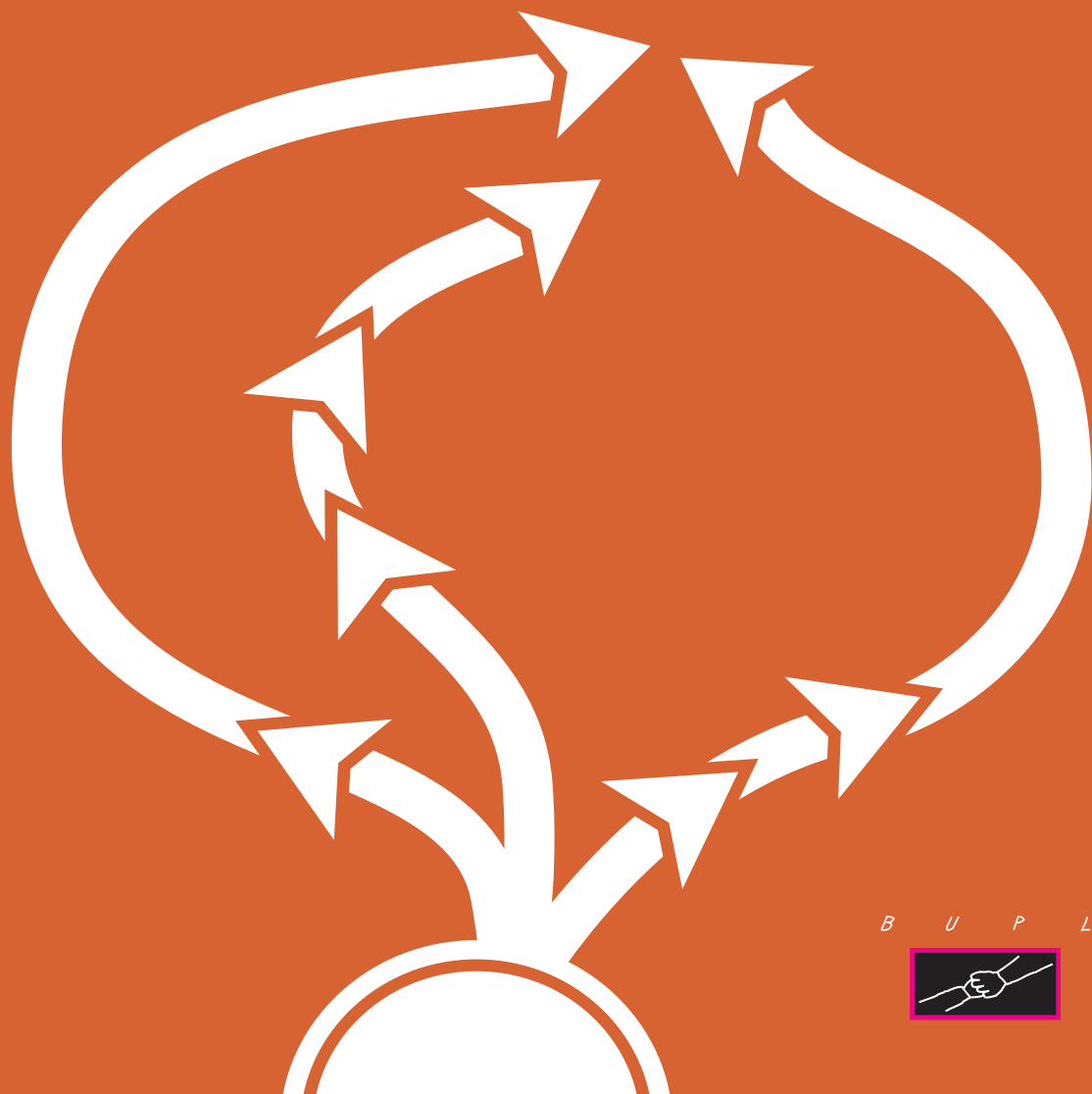


# KONSTRUKTIVE ENIGHEDER OG UENIGHEDER

VEJLEDNING TIL ARBEJDE MED VIGNETMETODEN



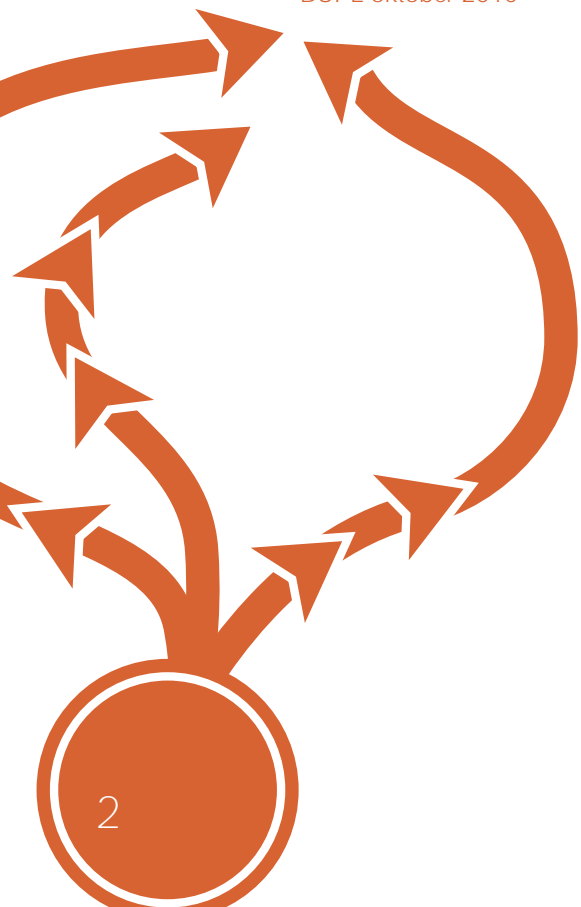
B U P L



# KONSTRUKTIVE ENIGHEDER OG UENIGHEDER

VEJLEDNING TIL ARBEJDE  
MED VIGNETMETODEN

Af Camilla Hjorth Weber og  
Peter Engelbrekt Petersen  
BUPL oktober 2010



Pjecen tager udgangspunkt i rapporten "Enighed, uenighed og udvikling" af Morten Ejrnæs og Merete Monrad fra Aalborg Universitet.

## INDHOLD

1. Om projektet og pjecen
2. Hvad er vignetmetoden?
  - I hvilke situationer kan du bruge vignetmetoden?
  - Fordele og opmærksomhedspunkter, når man arbejder med vignetmetoden.
3. Hvordan kan du arbejde med metoden?
  - Fire faser.
4. Om spørgeskemaer, spørgsmål og cases
  - To eksempler på en case og medfølgende spørgeskema

## 1. OM PROJEKTET OG PJECE

Denne pjece er udarbejdet i forlængelse af det BUPL-støttede forskningsprojekt *"Enighed, uenighed og udvikling. Pædagogisk faglighed i daginstitutioner."* Projektundersøgelsen blev gennemført i 12 kommuner over hele landet. 491 pædagoger fra 0-6 års-institutioner, SFO'er og fritidshjem har deltaget i undersøgelsen. Projektet viste blandt andet, at holdninger, der ligger bag faglige uenigheder, kan afdækkes, analyseres og diskuteres ved at tage udgangspunkt i den såkaldte vignetmetode.

Formålet med denne pjece er at give indblik i, hvordan man kan arbejde med afdækning og håndtering af faglig enighed og uenighed gennem brug af vignetmetoden. Pjecen beskriver overordnet, hvordan man kan arbejde med vignetmetoden. Hvis man finder metoden interessant og ønsker at arbejde med den på sin egen arbejdsplads, anbefaler vi, at 1-2 personer på institutionen læser eller orienterer sig i selve forskningsrapporten. Her er metoden, faldgruber og så videre mere udførligt beskrevet.

Du kan læse mere om selve forskningsprojektet og dets konklusioner i rapporten *"Enighed, uenighed og udvikling"* på BUPL's hjemmeside, [www.bupl.dk/forskning](http://www.bupl.dk/forskning)

## 2. HVAD ER VIGNETMETODEN?

Vignetmetoden er en type spørgeskemaundersøgelse, der tager udgangspunkt i spørgsmål om situationer, der er beskrevet i fiktive cases. Alle deltagerne svarer på de samme spørgsmål om præcis samme situationer. Derfor kan man med udgangspunkt i vignetmetoden få tydeliggjort forskellige holdninger til, hvorfor man i en situation

vælger én handling frem for en anden. Arbejdet med metoden kan være med til at starte diskussioner om uenigheder, man ikke er opmærksom på eller ikke kender til.

En overordnet pointe med metoden er, at diskussionerne tager udgangspunkt i fiktive cases. Man diskuterer derfor ikke konkrete begivenhedsforløb eller sager, hvor der allerede er overvejet, diskuteret, besluttet og handlet. Det kan derfor (lettere) undgås, at enkelte pædagoger oplever, at en uenighed vedrørende beslutninger og handlinger, som de har medvirket til, er et angreb på deres faglighed.

Vignetmetoden giver mulighed for at ruste sig i forhold til bestemte problemstillinger, diskutere etiske spørgsmål og dilemmaer, udvikle nye arbejds- og organisationsformer i pædagogisk arbejde, øve sig i at være uenige og kunne håndtere uenighed og konflikt konstruktivt.

### I HVILKE SITUATIONER KAN DU BRUGE VIGNETMETODEN?

Vignetmetoden kan som udgangspunkt bruges i alle sammenhænge, hvor man ønsker at have dialog og diskussion om metode, arbejdsformer og etik i pædagogisk arbejde.

I forskningsprojektet er metoden blevet anvendt i forhold til at afdække faglig enighed og uenighed blandt daginstitutionspersonale – enten personale fra samme institution eller personalegrupper på tværs af institutioner. Men forskerne bag projektet mener også, at metoden kan bruges i andre sammenhænge.

### Som metode til faglig udvikling i en personalegruppe

Man kan som personalegruppe vælge at bruge vignetmetoden til at igangsætte refleksioner over praksis og kaste lys over eventuelle uenigheder blandt kolleger. Ofte viser det sig, at man har en forventning om enighed mellem sig selv og sine kolleger, men at en sådan enighed ikke altid eksisterer i praksis.

Ved at bruge vignetmetoden får man et udgangspunkt for at analysere, diskutere og håndtere en uenighed, man måske ikke vidste eksisterede. Det kan lede til en diskussion om, hvorvidt man som personalegruppe har behov for mere viden på et bestemt område, eller om man kan eller skal forhandle sig frem til en fælles praksis, som alle kan acceptere. Men det kan også føre til en konstatering af, at der i personalegruppen er holdningsmæssige forskelle, der stikker så dybt, at de må accepteres og i stedet bruges konstruktivt.

Metoden giver også mulighed for faglig oprustning på områder, hvor personalet oplever, at de er usikre, eksempelvis i situationer om brugen af legeredskaber, børn med psykisk syge forældre, børn med allergi og i arbejdet med børn, hvor der er mistanke om seksuelle overgreb.

### Som grundlag for dialog med forældre, forvaltning og politikere

Selvom forskningsprojektet kun har forholdt sig til brugen af vignetmetoden inden for pædagoggruppen, er det oplagt at bruge metoden i dialog og samarbejde mellem institutionspersonalet og institutionens omverden.

I dialogen med forældre kan metoden for eksempel bruges ved et udvidet bestyrelsesmøde eller et bestyrelses-

seminar, hvor man tager en diskussion med udgangspunkt i en eller flere cases. En individuel udfyldelse af spørgeskemaer og efterfølgende diskussioner vil tydeliggøre, at der også blandt forældrene er meget forskellige holdninger til, hvordan pædagogiske problemer skal løses. Samtidig vil det også vise forældrene, hvor mange aspekter det pædagogiske arbejde indeholder.

I dialog med forvaltning og politikere kan vignetmetoden bruges til at tydeliggøre det pædagogiske arbejdes forskelligartede opgaver og dilemmaer over for politiske og administrative organer, der udstikker rammer for det professionelle arbejde. På den måde kan de nødvendige pædagogiske overvejelser tydeliggøres og sættes i forhold til ønsker og krav om præcise retningslinjer og krav om dokumentation.

I kan for eksempel bruge vignetmetoden:

- som en del af en faglig udvikling med hensyn til at opdage uenighed, snakke om uenighed og håndtere uenighed fagligt konstruktivt.
- i introduktionen af nye medarbejdere for at give dem et indtryk af, hvilke holdninger pædagogerne er fælles om eller ikke er fælles om i institutionen. Det kan også give de nye medarbejdere bedre mulighed for at diskutere og udvikle den pædagogiske praksis på lige fod med de andre medarbejdere.
- i forbindelse med sammenlægning af institutioner, hvor man måske kommer med forskellige kulturer, traditioner, rutiner og pædagogiske overvejelser.
- til introduktion af pædagogmedhjælpere, hvor casene kan bruges til at vise forskellige typer pædagogiske

overvejelser, og hvad man i institutionen mener, er det rigtige at gøre i konkrete situationer.

- i dialog med forældre, forvaltning og politikere til at vise, hvor mangefacetteret det pædagogiske arbejde er.

#### FORDELE OG OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER, NÅR MAN ARBEJDER MED VIGNETMETODEN

- Med vignetmetoden sikrer man sig, at alle forholder sig til den samme situation i den nøjagtig samme case, beskrevet på nøjagtig samme måde.
- Når man tager udgangspunkt i de fiktive cases og den opgørelse, man laver af ja- og nejsvar kan man diskutere casen, uden at deltagerne er ansvarlige for netop den situation.
- Med udgangspunkt i vignetmetoden kan man tage uenighed op på en måde, hvor eventuelle værdimæssige eller følelsesmæssige dele ikke fornægtes, men behandles gennem faglig diskussion.

Man skal blandt andet være opmærksom på:

- at man ikke må forvente, at metoden er et værktøj til at skabe enighed
- at målet er at skabe dialog og plads til diskussion af, hvordan man kan håndtere uenigheder
- at man ikke skal undervurdere værdien af, at én udvalgt person har rollen som "facilitator". En facilitator er den, der samler op på spørgsmålene, styrer dialogen osv. En facilitator kan for eksempel være en fra personalegruppen, men det kan også være en pædagogisk konsulent eller lignende, der er indbudt til dagen netop med det formål at facilitere dialogen og diskussionerne.
- at alle skal forholde sig til den ordlyd, der er i casen og

i spørgsmålene. Det nytter ikke at nuancere og skrive om. På den måde sikrer man, at alle tager stilling til det samme, og at eventuelle uenigheder ikke overses.

### 3. HVORDAN KAN DU ARBEJDE MED METODEN?

Når du skal arbejde med vignetmetoden, kan det være en god idé indledningsvist:

- at én eller flere sætter sig godt ind i, hvordan man arbejder med spørgeskemaerne, cases og metoden i det hele taget
- at afklare forventninger og formål med undersøgelsen og gruppediskussionen. Det vil blandt andet sige at understrege, at uenigheder er okay, og enighed ikke er et mål
- at tale om, hvordan I vil håndtere de eventuelle uenigheder, der kommer frem
- at kigge flere cases fra casesamlingen igennem, før I udvælger, hvilke cases I vil tage udgangspunkt i og dernæst udvælge 1-2 cases. Hvis I har god tid, kan I vælge at anvende helt op til 4 cases, men så vil øvelsen sikkert tage en hel dag.

#### DE FIRE FASER

I det følgende vil vi beskrive én måde, man kan arbejde med vignetmetoden på.

##### Fase 1. Udvalgelse af cases

Første skridt er at vælge mellem de 51 cases fra casesamlingen, der er tilgængelig på BUPL's hjemmeside, [www.bupl.dk/forskning](http://www.bupl.dk/forskning). Du kan få overblik over temaerne i de mange cases ved hjælp af to dokumenter, der fin-

des på hjemmesiden. I disse dokumenter er casene beskrevet med et par nøgleord, som det er meningen skal gøre det lettere at udvælge cases.

Vi anbefaler, at man skimmer dokumentet med den samlede oversigt over nøgleord igennem, fordi der i alle cases kan være nuancer, som er interessante for lige netop den hverdag, man selv arbejder i.

Man kan også vælge selv at udarbejde cases, der omhandler udvalgte situationer og formulering af konkrete spørgeskemaspørgsmål. Det kræver naturligvis mere arbejde end at tage udgangspunkt i de allerede eksisterende cases, men kan til gengæld tilpasses helt specifikke behov eller omstændigheder.

## **Fase 2. Individuel besvarelse af spørgeskemaer**

Når man har udvalgt, hvilke cases der skal tages udgangspunkt i, skal alle deltagerne hver især læse casene og svare på spørgsmålene, der knytter sig til casen.

Hvor mange cases, man vælger, er naturligvis afhængigt af, hvor meget tid I har, og hvad I gerne vil bruge diskussionen til.

Da både cases og spørgsmålsrække er af forskellig længde kan det være svært at sige præcist, hvor lang tid man skal sætte af til det individuelle arbejde med spørgeskemaerne. Men vi foreslår, at man afsætter 20 minutter pr. case, man arbejder med, til at læse casen og besvare spørgsmålene.

Det er vigtigt, at besvarelsenerne er individuelle, og de bør derfor ikke diskuteres, før spørgeskemaerne er besvaret og afleveret. De individuelle besvarelser betyder, at hver deltager på forhånd har dannet sig en holdning til den situation, casen beskriver. På den måde når alle deltagere at tænke casen igennem og overveje forskellige muligheder inden gruppediskussionen. Erfaringer viser, at der ellers ofte er nogle enkelte, der er hurtige til at fortolke casen på en særlig måde eller anlægge et bestemt perspektiv på casen, som derefter farver diskussionen og gør det svært for andre at komme frem med anderledes tolkninger og perspektiver.

Det giver de mest interessante og brugbare diskussioner, hvis hver enkelt holder fast i de holdninger, der udtrykkes i de individuelt udfyldte skemaer. Også selvom besvarelsenerne fra kollegerne viser, at en anden holdning er dominerende.

Når alle har besvaret spørgsmålene, kan den medarbejder, der er udset til at have den koordinerende rolle eventuelt optælle svarene fra spørgeskemaerne.

## **Fase 3. Gruppediskussion med udgangspunkt i besvarelsenerne af spørgeskemaerne**

Forud for gruppediskussionen kan man vælge at behandle spørgeskemabesvarelsenerne på flere måder. Én måde er at lave en samlet optælling af deltagerens besvarelser og lade diskussionen tage udgangspunkt i optællingerne. En anden måde kan være at give deltagerne deres besvarelser tilbage, når den samlede optælling er færdig, så hver deltager sidder med sine egne besvarelser foran sig un-

der gruppediskussionen. Og en tredje model kan være helt at undlade at lave en samlet optælling forud for diskussionen og blot lade deltagerne vise deres svar/holdning ved håndsoprækning.

Gruppediskussion kan have flere formål. Gennem gruppediskussionen kan man tale om de holdninger og den viden, der ligger bag de enkeltes besvarelser. På den måde kan man afdække, om en uenighed skyldes forskellig erfaring og viden, eller om den skyldes forskellige værdier og følelser.

Et mål med gruppediskussionen kan altså være at identificere uenighed blandt deltagerne. Diskussionen kan også handle om at snakke om de forskellige faglige begrundelser, der ligger bag de enkelte deltagers besvarelser. Det giver mulighed for at kvalificere de faglige refleksioner om pædagogiske spørgsmål.

Man kan ikke beskrive i detaljer, hvordan den gode gruppediskussion ser ud. Men det er alligevel vigtigt at understrege vigtigheden af, at diskussionen er åben, og at der er god tid til, at alle kan fremlægge, hvordan de vurderer casen.

Jo mere åben og konstruktiv gruppediskussionen er, desto mindre er sandsynligheden for "uhensigtsmæssig konsensusøgning", der kan udvande diskussionen, og desto større er sandsynligheden for, at man får en diskussion, man rent faktisk kan bruge fremadrettet.

Det er derfor vigtigt, at man instruerer gruppen i rammerne for diskussionen. Det kan skabe en tillidsfuld stemning, som understøtter en god og konstruktiv diskussion. Det er vigtigt, at det fra starten understreges, at uenighed findes, og at pointen med metoden er at få den frem og få den diskuteret. Der er ikke nogen besvarelser, som er forkerte. En måde at starte gruppediskussionen på kan være at starte med at køre en runde, hvor alle får mulighed for efter tur at redegøre for deres besvarelse og begrundelsen herfor.

I gruppediskussionen er det også væsentligt at tale om, hvorvidt en uenighed blandt deltagerne er noget man:

- skal acceptere og anvende konstruktivt?
- skal arbejde på at udrydde gennem tilførsel af ny viden?
- skal arbejde på at udrydde gennem vedtagelse af faste regler?
- skal bruges til at udvikle nye arbejdsformer?

Det er som sagt en god idé på forhånd at tale om, hvilke forventninger man har til, hvad gruppediskussionen skal kaste af sig.

Der kan også være andre måder at arbejde med gruppediskussionen på. De måder, vi har skitseret her, er blot forslag. Man kan for eksempel vælge at arbejde i mindre grupper, hvor hver enkelt medarbejder individuelt forholder sig til en enkelt eller flere cases og svarer på samme type pædagogiske spørgsmål. Efter den individuelle besvarelse diskuteres spørgsmålene i større eller mindre grupper. Formålet med denne form for arbejde med cases er ikke primært at analysere praksisnære problemstil-



linger, men at opdage, analysere og legitimere uenighed og diskutere, hvordan uenighed håndteres i det faglige arbejde.

#### Fase 4. Hvad så nu?

For at runde undersøgelsen og diskussionerne af kan man aftale, om der skal arbejdes videre i forhold til nogle af diskussionerne. Det kan for eksempel være diskussioner om gennemførelse af nye arbejds-, organisations- eller ledelsesformer.

Metoden forholder sig ikke til og anviser ikke, hvordan eller hvad I vælger at tage med jer, når I har arbejdet med vignetmetoden. Det er op til jer.

## 4. OM SPØRGESKEMAER, SPØRGSMÅL OG CASES

De 51 cases er udarbejdet af 14 pædagogiske konsulenter, der alle har udarbejdet tre eller flere cases inden for deres fagområde eller den hverdagspraksis, de arbejder indenfor. De forskellige cases er udvalgt, så de handler om fagligt relevante pædagogiske temaer.

Til de 51 cases stilles der mellem 4 og 18 spørgsmål om, hvordan pædagogen, der beskrives i casen, bør forholde sig til forskellige pædagogiske spørgsmål: Bør pædagogen eksempelvis gribe ind i børns leg, bør man underrette kommunen, eller bør pædagogen orientere forældrene i de situationer, der er specificeret i den pågældende case.

Spørgsmålene kan typisk besvares med enten ja eller nej eller kan ikke svare. Det kan være frustrerende at skulle svare så entydigt, fordi man ikke kan få alle nuancer med. Men pointen er, at man kan diskutere nuancerne i den

efterfølgende gruppediskussion, og at ja- og nejsvar i højere grad tydeliggør enighed og uenighed.

I spørgsmålene til nogle af casene er der et enkelt eller to åbne spørgsmål. Det vil sige spørgsmål, der lægger op til, at man med egne ord udtrykker sin holdning til et bestemt tema i casen. Når deltagerne har forholdt sig individuelt til casen før gruppediskussionen, er der stor sandsynlighed for, at de har dannet sig forskellige holdninger, der har udmøntet sig i, at de har svaret forskelligt på spørgeskemaspørgsmålene.

På de næste sider kan du finde to eksempler på en case og det tilhørende spørgeskema. Husk, du kan finde mange flere cases og spørgeskemaerne, hvis du går ind på: [www.bupl.dk/forskning](http://www.bupl.dk/forskning)

God diskussionslyst

# TO EKSEMPLER PÅ EN CASE OG MEDFØLGENDE SPØRGESKEMA

## CASE MICHELLE OG LAURA

Michelle er mor til et barn i børnehaven. Hun kommer og siger, at hun synes det er et problem, at forældrene selv må bestemme, hvad der skal deles ud, når der er fødselsdage og afslutninger. Hendes begrundelse er, at når der bliver serveret søde sager her, får hendes søn kendskab til slik og kage. Og slik og kage får han ikke derhjemme. Pædagogen LAURA siger: "Her i huset har vi den hold-

ning, at børn og forældre i fællesskab må finde ud af hvad de vil servere, når de inviterer børnene hjem og hvad de tager med i børnehaven til eksempelvis fødselsdag. Vi vil på den måde lære børnene at forholde sig til alverdens fristelser og få et naturligt forhold til at sige til og fra". Mor M. siger, at det er hun ikke enig i og at hun er sikker på, at andre forældre er enige med hende.

- Er du enig i daginstitutionens holdning?  Ja  Nej  Kan ikke svare
- Burde Laura have lagt op til, at holdningen kunne diskuteres?  Ja  Nej  Kan ikke svare
- Kan du forstå Michelles indvending og reaktion?  Ja  Nej  Kan ikke svare
- Hvem bør efter din mening bestemme, hvad der skal deles ud til eksempelvis fødselsdage i daginstitutionen? (*Sæt kun et kryds*)
  - Børnene
  - Forældrene til det enkelte barn
  - Personalet i institutionen
  - Personalet på stuen
  - Forældrene ved en fælles beslutning på et forældremøde
  - Kan ikke svare
- Bør det af daginstitutionens læreplan fremgå, hvad der må deles ud i børnehaven?  Ja  Nej  Kan ikke svare
- Bør forældrene kunne stemme om, hvorvidt der må serveres slik og kage til fødselsdage?  Ja  Nej  Kan ikke svare
- Er det et problem, hvis børn får mere slik i børnehaven, end når de er hjemme?  Ja  Nej  Kan ikke svare
- Bør Laura sige til Michelle, at der er risiko for, at hendes barn bliver marginaliseret eller ekskluderet, hvis barnet ikke får lov til at tage slik med?  Ja  Nej  Kan ikke svare
- Mener du, der skal være forskel på, hvad børn kan indtage, og hvad forældre kan indtage i daginstitutionen?  Ja  Nej  Kan ikke svare

## CASE SUSANNE, MARCUS, MIKKEL, LAU OG CARL, NI ÅR

Det er i alrummet i fritidshjemmet kort efter frugttime. Fire af de store drenge, alle omkring ni år, er samlet rundt om den ene computer, hvor et nyt spil bliver afprøvet. Der står også to syvårige drenge fra børnehaveklassen i baggrunden og følger med i spillet på afstand. En pædagog SUSANNE sidder ved det store runde bord i nærheden. Ved den anden computer er to piger i gang med at tegne.

"Nu er det altså min tur," siger Marcus, "du har prøvet den skide længe, Mikkel."

"Ja, men det er også mig, som har forstand på det, for min ven har et magen til derhjemme og se, hvor højt jeg har scoret." Mikkel kigger sig glad rundt i kredsen. "I øvrigt er det slet ikke dig bagefter, det er Carl, det har vi aftalt, ikke også, Carl?" Carl nikker. "Hvornår har I aftalt det? Jeg stod her før dig, Carl," siger Marcus. "Det gjorde vi på vej fra klassen, og Carl har givet mig lov til lige at spille denne bane færdig," siger Mikkel og kigger appellerende på Carl.

De fortsætter med at argumentere, og da stemmerne stiger, kommer SUSANNE over til computeren. "Jeg synes, det lyder, som om I har brug for, at der bliver lavet en li-

ste over, hvem der skal spille i eftermiddag". Mikkel spiller koncentreret videre. Der er flere forslag til, hvordan listen skal se ud, så SUSANNE beslutter at trække lod mellem alle syv børn omkring computeren og give 15 minutter til hvert barn. "Det er bare strengt. De to fra børnehaveklassen har slet ikke været med til at spille. Hvis de også skal spille, så får vi andre slet ingen tid, inden vi skal hjem," siger Marcus. "Mikkel har fået meget mere end et kvarter nu, det er strengt," fortsætter han. SUSANNE fortæller Mikkel, at nu er hans tid gået, og hun sætter listen op på tavlen oven over computeren.

Mikkel prøver at fortsætte, men bliver nu skubbet væk af Lau, som er den næste af de store børn på listen. Lidt efter bliver en af børnehaveklassedrengene hentet, og den anden forsvinder ind i Legorummet. Nu er det Carls tur, men Mikkel får ham overtalt til, at de bytter, så han kan spille den bane færdig, han blev afbrudt i, da SUSANNE lavede listen. Marcus bliver rigtig hidsig og skælder Carl ud. "Du kan ikke bare bytte din tur, det var jo rigtig mig efter Mikkel, inden SUSANNE kom, og han har jo haft tur, så skal du da hellere bytte med mig." De bliver efterhånden ret højroastede alle fire.

1. Burde SUSANNE have ladet drengene selv klare fordelingen af tid ved computeren?  Ja  Nej  Kan ikke svare
2. Burde SUSANNE have givet Mikkel lov at spille banen færdig, før han giver turen videre?  Ja  Nej  Kan ikke svare
3. Er du enig i SUSANNEs løsning af problemet ved at lave lodtrækning imellem alle børnene?  
Hvis Ja: Gå til spørgsmål 5.  Ja  Nej  Kan ikke svare
4. Hvad burde SUSANNE have gjort? (Sæt kun et kryds)
- a) Undladt at inddrage de to børnehaveklassebørn i listen
  - b) Overtalt pigerne ved den anden computer til at lave noget andet, så flere af drengene kunne spille det nye spil
  - c) Lavet en liste ud fra drengenes diskussion: så Marcus får tur næste gang og derefter Carl og så de to andre store drenge
  - d) Lavet en liste ud fra drengenes diskussion: så Carl får tur næste gang og derefter Marcus og så de to andre store drenge
  - e) Krævet, at drengene selv løste problemet uden at skændes
  - f) Truet med, at computeren blev slukket, hvis ikke drengene selv løser problemet uden at skændes
  - g) Besluttet, at drengene ikke får lov at spille det nye spil mere i dag

Andet, hvad?

---

---

---

- h) Kan ikke svare

5. Burde SUSANNE, inden computeren blev tændt, have lavet regler for brugen af computeren til det nye spil?  Ja  Nej  Kan ikke svare
6. Bør SUSANNE gå over til de fire store drenge igen til sidst og deltage i konfliktløsningen om at bytte tider?  Ja  Nej  Kan ikke svare
7. Hvor burde computerne være placeret?  
(Sæt kun et kryds)
- I alrummet
- I et mindre rum uden voksne i nærheden
- Kan ikke svare
8. Mener du, at det er et problem, at fire børn må deles om en computer?  Ja  Nej  Kan ikke svare



KONSTRUKTIVE ENIGHEDER  
OG UENIGHEDER  
VEJLEDNING TIL ARBEJDE  
MED VIGNETMETODEN

Af Camilla Hjorth Weber og  
Peter Engelbrekt Petersen

November 2010

B U P L



BUPL – Forbundet for pædagoger og klubfolk  
Blegdamsvej 124  
2100 København Ø  
[www.bupl.dk](http://www.bupl.dk)

Grafisk Tilrettelægning: Jeanne Olsen  
Tryk: Stenby Tryk  
ISBN: 978-87-7738-205-5

