



### VORES FUNDAMENT

- Det er en væsentlig pointe at øve sig i formen og opleve, at den kan noget – Vi skal øve os kontinuerligt.
- Ledelsen skal vise retningen for den faglige dialog.
- Kerneopgaven skal bruges som rettesnor ift. at hjælpe medarbejdergruppen frem til kvalitative refleksioner.

### FOKUS

- Kernebegreber som systematik, forudsigelighed og **fokus** går igen, når vi evaluerer på vores øvebane.
- **Fokus** på at øve form før indhold for at få en forståelse af systematikken omkring læringscirklen. Det er læringen der giver mest mening. Der hvor personalet kommer mere i centrum for læringen.

Vi skal være **modige** til, at kigge på hinandens praksis.

## Modige Stærke Læringsfællesskaber.

**Forudsætningen for at kunne have reflekterende dialoger er en professionel samarbejdskultur, hvor medarbejderne tør reflektere sammen og stille sig sårbare.** Vi har i koblingen mellem **Stærkere Læringsfællesskaber** og **Børns tidlige Sprog** øvet os i, at være nysgerrige på hinandens praksis.

### MÅLET MED ÅR 1

Vi har valgt **reflekterende dialoger** som vores øvebane og læringscirklen som et konkret refleksionsredskab.

Vi er i gang med **Børns Tidlige Sprog**, som vi har koblet sammen med Stærkere Læringsfællesskaber. Læringscirklen har været anvendt som systematik på bl.a. ledelses, personale og middagsmøder.

**Ledelsen har, ligesom personalet, øvet sig i læringscirklen.** Det har været en læringsproces, hvor vigtigheden af et konkret undersøgelsesspørgsmål er blevet tydeligt. Ledelsen har været åbne om, at de også har øvet sig, hvilket har givet respekt blandt medarbejderne og hjulpet dem til også at "kaste sig" ud i anvendelsen af læringscirklen. Ledelsen er blevet opmærksomme på, at de skal blive bedre til at få **systematikken ind i deres refleksioner**. Det skal **masseres ind**, så de får et større fagligt fokus.

Blandt medarbejdere har læringscirklen bl.a. givet læring om, at data kan blive bredt. Læringscirklen har bidraget til, at vi har øvet os i at **dvæle ved data** og refleksionen, frem for at gå for hurtigt frem. **Børns tidlige Sprog** har hjulpet os rigtig meget, fordi data allerede var givet på forhånd, igennem video. Dét at spørge nysgerrigt ind til hinandens praksis, er bl.a. noget medarbejderne har øvet gennem BTS forløbet, hvor medarbejderen, som **sproglig rollemodel** er i fokus.

### HANDLINGER DER SKABTE LÆRING

Vi har brugt vores **middagsmøder som ramme for refleksionen**, hvor vi har øvet os kontinuerligt i læringscirklen.

I Flintebakken startede vi med en **struktur omkring vores middagsmøder** på en time, men vi oplevede, at der gik "snak i den". Derfor ændrede vi strukturen omkring refleksionen til en halv time. Det krævede en **stram styring**, men det var tidsstyringen, der blev afgørende for, at få det til at lykkes. For os var det i første omgang processen, der var i fokus sammen med FF's rolle som facilitator. Som facilitator havde FF bl.a. fokus på at få samlet op på **konkrete handlinger**.

Personalet skulle vænne sig til, at de fik "**en beslutning om en handling**" med fra middagsmøderne, men det har gjort, at **de selv er begyndt at efterspørge** refleksionen. Vi har brug for gentagelser, for at få det lært – øvelsen er at blive ved med at holde fokus.

Personalet har generelt været positive overfor det, vi har sat i gang. Vi arbejder mere systematisk og fokuserer på data for refleksionen. I processen henimod handlingen og beslutningen var vi opmærksomme på, at **alle medarbejdere** kom med deres perspektiver. Vi havde fokus på **undersøgelsesspørgsmålet**, så dialogen ikke "røg ud på et sidespor."

### PERSPEKTIVER PÅ NÆSTE SKRIDT

For os er det vigtigt, at vi i den kommende periode har fokus på vores samarbejdskultur koblet med Den Styrkede Læreplan. **"Hvilken samarbejdskultur har vi hos os?"**

Vi ønsker at:

- Gå fra synsninger til datainformerede handlinger.
- Turde være reflekterende på hinandens praksis.
- At vi **altid** tager udgangspunkt i børneperspektivet.
- At få spredt læringscirklen ud til **alle vores faglige netværk**.

Vi skal italesætte nysgerrigheden på hinandens praksis, så det kan blive en **vedvarende praksis**. Vi kan formulere spørgsmål som:

- **"Hvad er det du bygger du din mavefølelse på?"**
- **"Hvad ligger der i dét du tænker/synes."**

Ved at være nysgerrige og folde praksis ud kan det hjælpe os med at gå fra synsninger til **datainformerede beslutninger**. Vi skal reflektere over kerneopgaven, og der skal **ALTID** tages udgangspunkt i et børneperspektiv.

Vi skal **samle op/genopfriske fra før corona**. Kan vi fortsætte, hvor vi slap? Eller har Corona tiden givet os nye perspektiver, som gør, at vi tænker anderledes og vil ændre vores praksis?

### Vuggestuen Trekanten

Systematikken i læringscirklen gjorde vi blev mere konkrete og mere skarpe på, hvilken typer af data vi skulle reflektere over. **Dét der skabte mest læring for os, var at blive i refleksionen, i et valgt emne, og ikke reflektere for "langt ud"** – Vi har i **Børns tidlige sprog** lært, hvordan video kan bruges - Det kræver øvelse, men det fungerer rigtig godt.

### Børnehuset Ved Skoven

Der er meget i Stærkere Læringsfællesskaber der er godt. Der er et generelt støttefokus på vores læringsmiljøer – **Det hænger sammen**. For os har formen haft 1. prioritet. Vi kan mærke, at der er kommet en anden måde at reflektere på, og en anden måde at fastholde data fremfor synsninger. Feedbackkulturen har også ændret sig. Vi har fået en masse data gennem BTS, som har givet merværdi for børnene – Her kan vi se en effekt. Der er en generel større fokus på vores læringsmiljøer nu. Det er svært at pege på én ting der har skabt læring – **det er hele sammenhængen der har fyldt meget**.

### Flintebakken

Personalet var gode til, at give feedback på vores øvebane og på processen. Når det faglige fyrtårn har været procesleder, har personalet været rigtig gode til at spille tilbage med, hvad der har fungeret. De har meldt tilbage, at de har oplevet, at få mere ud af vores middagsmøder. De fik en oplevelse af, at **ALLE fik en stemme** og vores Faglige fyrtårn var god til, at samle op på refleksionen – **"Er det det her vi har aftalt?"**

### Børnehuset Næringen

Vi har fået etableret feedbacksamtaler med kollegaer. Det tager tid at øve sig, og det er vigtigt med en tydelig ramme og formål for samtalen. **Feedbacksamtaler har værdi**. Personalet vil rigtig gerne, og har et ønske om det. Personalet skulle være med til at definere processen samt undersøgelsesspørgsmålet. Fremgangsmåden har været, at personalet har optaget video, som FF har givet feedback på. I processen lærte vi, at det tager tid, at skabe nye processer og blive sikre i brugen af læringscirklen. **Feedbacksamtalerne har vagt begejstring**. Der er divergens mellem FF's læring og resten af personalegruppen – Vi skal have **fokus på vores forskellige læreprocesser**.

### Tornebakken

Vi har fået struktur og en fast ramme på vores middagsmøder – **Mere SLF ind i hverdagen!** Hver andet møde har vi refleksionsmøde med udgangspunkt i et selvevalueringskema. Skemaet har hjulpet os med, at få skabt en struktur for vores møder, med en ramme som gør, at det har været overskueligt og forudsigeligt for personalegruppen. Før corona, gik vi i gang med udarbejdelsen af en kontrakt. Kontrakten skal være med til, at skabe **yderligere tryghed i refleksionsrummet** og skabe forudsigelighed for vores kollegaer – "Hvad er det jeg går ind til?" Vi vil gerne øve os i at være nysgerrige på professionel feedback og skabe rum for feedback samtaler.

### HVIS DU VIL VIDE MERE

Har du lyst til at spørge, dele skabeloner eller andet, så er du mere end velkommen til at kontakte vores ressourceperson eller vores leder:

Christian Thaarup  
mail: [chth@aarhus.dk](mailto:chth@aarhus.dk)

