

## Stærkere Læringsfællesskaber i dagtilbuddet Hasle

### MÅL med stærkere læringsfællesskaber i Hasle dagtilbud:

At udvikle og evaluere pædagogiske læringsmiljøer igennem reflekterende dialoger

Med fokus på; hvordan gavner dette børnenes læring, trivsel, udvikling og dannelse

### 1. øvebane:

At arbejde systematisk i læringsfællesskaber igennem reflekterende dialoger

At bruge KOLBs læringscirkel som vores fælles dialogredskab

At indsamle og reflektere med afsæt i data

### 2. øvebane:

Aktionslæringsforløb i alle afdelinger. Udvikling af de lokale læringsmiljøer, med udgangspunkt i redskab til selvevaluering

## VORES FUNDAMENT

- Månedlig ledersparring i grupper. (Knastgrupperne)
- Netværksmøder for FF
- Møder lokalt FF og PL
- Lokal organisering, hvor alle personaler arbejder i stueteams

# Kulturudvikling er et puslespil med mange brikker

” Stærkere læringsfællesskaber handler også om, at turde melde sig ind i en kultur hvor man er lærende sammen”

## MÅLET MED ÅR 1

DTL: ”Vi ser SLF som et redskab til at udvikle den pædagogiske praksis i overensstemmelse med den pædagogiske læreplan.”

Et stærkt fokus i Hasle dagtilbud har været **faglig**

**refleksion**, både i ledelsesteamet og i alle afdelinger.

Vores mål er - og har været - at alle udvikler kompetencer til at være:

- **nysgerrige på egen og hinandens praksis,**
- **være i stand til at indsamle relevante data og**
- **reflektere sammen over data.**

Derudover, har vi arbejdet med at faglige fyrtårne udvikler og afklarer **rollen som fagligt fyrtårn.**

### Øvebaner for ledelsen

Med udgangspunkt i udvikling af refleksion og professionel nysgerrighed har vi gennemført nogle tiltag:

- De pædagogiske ledere har fælles sparring/refleksion en gang om måneden i to faste grupper.
- Det fremgår tydeligt af punkterne på dagsorden til ledelsesmøderne, hvilke processer de enkelte punkter skal afvikles med, således at alle er opmærksomme på hvornår der er (særligt) fokus på fælles refleksion.
- Vi har igangsat et udviklingsforløb, hvor der er fokus på det personlige lederskab, og fællesskab kontra individualisme i ledelsen af dagtilbuddet og egen afdeling.

### Faglige Fyrtårne og pædagogisk personale:

Alle afdelinger har igangsat aktionslæringsforløb, hvor fokus har været at arbejde med indsamling af data i forhold til pædagogisk praksis, og reflektere over data. De faglige fyrtårne har i samarbejde med PL'erne skulle være tovholdere for processen, og deltaget i refleksionsmøderne.

- Øvebanen for faglige fyrtårne har været via tovholderfunktionen i aktionslæringsforløbene at udvikle og afklare egen rolle.
- Øvebanerne for medarbejderne har været at indsamle data og træne den faglige refleksion.

## HANDLINGER DER SKABTE LÆRING

”Når vi bliver bedt om, at tænke ind i handlinger der har skabt læring for os, bliver det tydeligt, at vores kulturudvikling er et puslespil med mange brikker.”

### Struktur og organisering - Essensen er at få

**organiseret ind i en dagligdag** – og gøre arbejdet synligt i huset. At Fyrtårnet får plads og tid til forberedelse, og at der er struktur på møderne hvor personalet arbejder med læringscirklen.

**Redskaber der understøtter mindsett** – Det har skabt læring hos os. Eks.: Ud fra *læreplan/læringsmiljøet* valgte vi at gribe fat i leg. Vi brugte **video** som data - Lavede en **kontrakt**; hvad skal der gives feedback på fra fyrtårnet, og brugte papir omkring refleksion med **Karl Tomms spørgsmålstyper**.

**Dataanalyse** – har hjulpet os på vej væk fra handlekulturen. Vi fulgte en stram struktur, og undervejs i processen lærte vi at holde os til data og fjerne os fra fra synsninger – ”*Hvad kan vi se i data?*” Det er svært. **Idé:** På personalemøde lavede vi en øvelse: ”Beskriv vassen”, for at øve os på en anden måde. Det var både sjovt og en øjenåbner ift at mestre analyse af data uden at hoppe for tidligt over i refleksionen

**Gruppepsykologisk tryghed** – spændingsfeltet mellem individ og fællesskabets læring, det kræver opmærksomhed. Eks. arbejde med mere tryghed i at blive filmet – og det at **se nødvendigheden. Jeg skal blive dygtigere til mit arbejde og jeg kan lære noget af mine kollegaer**

## PERSPEKTIVER PÅ NÆSTE SKRIDT

DTL: ”Vi holder fast i den røde tråd - vi fortsætter med fokus på systematik, data og refleksioner. Det er det vi skal med SLF og den styrkede læreplan”

**Overordnet som dagtilbud, har vi et par næste skridt planlagt;** vi har en workshop V/ Margrethe Andersen, og så vil vi have sat en proces i gang i forhold til opsamling af CORONA-læring. Derudover er der forskellige foci ift næste skridt i de enkelte afdelinger. Herunder eksempler på dette:

**Det kunne være spændende med et kritisk tilbageblik på vores proces.** Hvorfor har vi ikke gjort det her før – nysgerrighed på hæmmere før vores arbejde ind i SLF? Og nysgerrighed ift hvad der hæmmer os nu. Antagelse om hvad det er der ind i mellem spærrer: Psykologisk utryghed – Er vi bange for at udfordre hinanden i den pædagogiske praksis?

**Vores faglige refleksionsforløb – de skal ind under huden.** Det skal være en integreret metode i vores pædagogisk hverdag. Måske kræver næste skridt en anden organisering, så både leder og fyrtårn er på møderne. Det vil give mulighed for både en facilitator og en metaobservator.

**Hvordan sikrer vi at alle kommer med og deltager i refleksionerne.** Vi skal arbejde med at *tage plads og give plads*. Hos os har stuerne har kørt med samme temaer – vi overvejer at give temaerne fri.

**Vi fortsætter med at arbejde struktureret/systematisk med indsamling af data.**

Vi skal have fokus på at følge op. Hvad giver vores indsats? Vi skal have lært at få udbytte af vores dataindsamling



PL: ” Redskab til selvevaluering viste, at vi var bagud på arbejdet med børns leg.”

## AKTIONSLÆRING – en vej til forbedring af praksis

NU ER DET, DU SKAL VISE TILLID OG SIGE, AT JEG ER DYGTIG



” There can be no learning without action, and no action without learning” (Revens)

## Hvordan ved vi, at vi arbejder med vigtigste for børnene

Det har været vigtigt for os at starte med en analyse af vores læringsmiljøer, for på den måde at tilstræbe vi tager fat der, hvor behovet er størst. Således at vi udvikler, hvor det kommer **mest** til gavn for børnene – og ikke blot der, hvor vi selv har størst interesse.... Eller er supergode i forvejen.

Alle afdelinger har analyseret deres læringsmiljøer, med *Redskab til selvevaluering fra EVA*, der giver en ramme for en struktureret dialog om og analyse af vores pædagogiske praksis.

Hos os viste data, at vi var bagud på arbejdet med børns leg.

Med fokus på det og med SLF som redskab, arbejdede PL og FF sammen om at forme et aktionslæringsforløb med netop det fokus.

Tænkningen og redskaberne fra Stærkere læringsfællesskaber blev løftestangen til at skabe læring blandt personalet og deraf affødt læring for børnene

## 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 leder:

Kristine Schroll

mail: [kisc@aarhus.dk](mailto:kisc@aarhus.dk)

## Det handler om at skabe læring på baggrund af handlinger – og handlinger på baggrund af læring

### Aktionslæring i Hasle dagtilbud – kort fortalt

**1. Forundring (læringsfokus)** kan være mange ting hos os, det kan for eksempel handle om:

- hvordan vi hjælper de stille piger med at udvikle venskaber
- hvordan vi forbedrer forældresamarbejdet i forhold til den gode morgenaflevering i institutionen,
- hvordan vi kan være mere rummelige over for de børn, der kræver ekstra opmærksomhed

**2. Aktion** Med udgangspunkt i forundringen igangsætter vi i praksis små, konkrete eksperimenter (aktioner), **som ikke** tidligere har været iværksat eller er blevet undersøgt nærmere. Intet stort og forkromet der kræver langvarig planlægning, men en eller flere konkrete handlinger, der nemt kan sættes i værk med kort frist

**3. Iagttagelse.** Inden iagttagelserne vælges nogle *bestemte observationspunkter*, så iagttagelserne bliver fokuserede. Hvis man forsøger at se det hele på én gang, ser man ikke ret meget. Iagttagelser kan registreres i en logbog, billeder, video, mv. Ligegyldigt hvilken form man vælger, er det en forudsætning at det bliver til **fastholdt virkelighed**, som kan bruges som valid **data**

**4. Refleksion.** Den reflekterende samtale struktureres med **læringscirklen som dialogredskab** - hvor pædagoger med hjælp fra FF i fællesskab **analyserer** og **reflekterer** over den gennemførte aktion. Vi drøfter her hvordan vores iværksatte aktion og de konkrete iagttagelser bidrager til at blive klogere på forundringen/vores læringsfokus. Målet med den reflekterende samtale er at dele erfaringer, blive bevidst om egen viden og ikke mindst at **udtænke nye handlemuligheder** for praksis

**5. Bearbejdning.** Undervejs og efter aktionslæringsforløbet bearbejder pæd., FF og PL i samarbejde processen ved at evaluere og bearbejde deres erfaringer. **Hvad lærte vi? Hvad er børnenes udbytte?**

Det kan for eksempel udmunde i konkrete ’opskrifter’ på ’den gode praksis’, små notater med de vigtigste læringsgevinster, oplæg på personalemøder om det undersøgte emne eller fastholdte refleksioner over egen læring i forløbet:

1. Forundring
2. Aktion
3. Iagttagelse
4. Refleksion
5. Bearbejdning

De 5 faser