

## Workshop



### VORES FUNDAMENT

- Netværk for faglige fyrtårne med sparring med ledelse og læringspartner.
- Afsætning af ressourcer i form af ugentlig SLF-tid til ledelse og faglige fyrtårne.
- Systematisk opfølgning planlagt et halvt år ad gangen.

## Vaner brydes i fællesskab.

"Der findes ikke ét menneske, der lykkes helt på egen hånd" – "Fællesskabet er altid stærkere" (citater fra Public Funk).

I Stavtrup dagtilbud ses et eksempel på, hvordan allokering af ressourcer i form af tid, struktur og systematik skaber rum for læring. Et læringsrum, hvor der er trykthed til at reflektere over fælles og egen praksis. Refleksionen over data fra praksis har været med til, at vi har fået øje på og kan bryde vaner, så praksis kunne justeres ift. børnenes læring, trivsel og udvikling. Vanebruddet har igangsat kulturudviklingen og understøtter det fortsat.

### MÅLET MED ÅR 1

Når man starter på noget nyt, ved man ikke helt, hvad man går ind til. Ud fra introduktionen til SLF danner man sig nogle billeder af, hvad det er, hvad det går ud på, og hvordan det kan rykke os, så vi får et dagtilbud med en endnu højere kvalitet, men det er først under rejsen, det 'nye' bliver dannet. Det 'nye' bliver dannet af de mennesker, der er en del af det og af vores omgivelser som stiller spørgsmål, eller dem som forstyrrer vores forståelse af os selv, af ny viden, af dialoger og observationer.

Det vigtigste mål er altid, at det skal have en betydning for de mange børn, der har deres hverdag i Dagtilbuddet. Det skal gøre os, som pædagogisk personale, endnu dygtigere. Dygtigere bliver vi bl.a. ved at være nysgerrige og ved at turde arbejde ud ad veje, der udfordrer os.

I Stavtrup Dagtilbud er der ni Faglige Fyrtårne, der er på vej gennem kompetenceforløbet. Det har fra start, været et mål at knytte de Faglige Fyrtårne sammen. Målet er at skabe et fællesskab, hvor man kan øve sig i trygge omgivelser. Hypotesen er, at vi ved at have sparringspartnere og sparringsgrupper, bliver et endnu stærkere læringsfællesskab. "Der findes ikke ét menneske, der lykkes helt på egen hånd" – "Fællesskabet er altid stærkere end det stærkeste led" (citater fra Public Funk).

Målet har også været at give tid (ressourcer) til at få sat SLF på dagsordenen i alle afdelinger. Vi valgte at tage fat på søjlen Reflekterende dialoger, der inddrager de øvrige søjler i SLF-huset. Det understøtter den pædagogiske bane, vi var på vej ud ad.

Vi skulle øve og atter øve reflekterende dialoger. Vi valgte at bruge Karl Tomms spørgeguide. Målet var, at alle skulle øve sig i afdelingerne, der skulle øves på teammøder, gruppemøder, stuemøder, lederteammøder og personalemøder. Efterhånden skulle vi stifte bekendtskab med andre metoder til refleksion. Vi brugte workshop 1 til at introducere alle medarbejdere for Karl Tomms spørgeguide, og alle kom i grupper for at øve. Indsamling af data følger med de reflekterende dialoger. Vi har øvet os i at være skarpe på, hvad vi ved om problemstillingen, og hvad der er hypoteser. At samle konkret data ind i form af video, registreringer, observationer ect., skal gøre os klogere på en given problemstilling.

En systematik vi skal øve os på fortsat. I den reflekterende dialog vil man også få feedback på en given problemstilling. Det at give hinanden feedback på en professionel og rammesat måde er en vigtig del af de reflekterende dialoger og også en øvebane, der fortsætter.

Ledelsen har, sammen med de Faglige Fyrtårne, en stor opgave i at bevare den motivation, som vi oplever ude i afdelingerne. Ledelsen har et særligt ansvar for at skabe struktur og tid, sætte de reflekterende dialoger på dagsordenen og være insisterende og vedholdende.

### HANDLINGER DER SKABTE LÆRING

I Stavtrup Dagtilbud har hele første års arbejde været bundet sammen og understøttet af tydelige rammer, systematik og struktur.

Vi kan særligt pege på læring som:

- At lytte gør os klogere sammen.
- Prioritering af ressourcer skaber rum for læring.
- Metoder og systematik understøtter, at vi kan se progression hos os selv og børnene.
- At blive i refleksion hjælper os til at bryde vaner.

Det hele har højet kvaliteten af vores arbejde i dagligdagen. For eksempel filmede vi vores samling i vuggestuen, da børnene var urolige og gik rundt. Videoen viste, at de spejlede os voksne, som også alle havde travlt med at gå rundt og hente frugt, hente snotpapir, etc.

De enkelte afdelinger har samlet op på deres læring gennem det første år i Stærkere Læringsfællesskaber. Her er deres fortællinger og opmærksomheder:

#### Klokkeskoven

Karl Tomm: Når vi taler om børnene på denne langt mere reflekterende måde får vi meget værdifuld viden, som vi ellers ikke får. Som medarbejder får man meget anerkendelse af sine kolleger ved brug af de forskellige metoder. Det giver mulighed for konstruktiv feedback, som er meget brugbar.

•Møder, som er kendetegnet ved en skarp struktur ved hjælp af spiralsamtale, fish bowl og struktureret dialog, tvinger deltagerne til at være i de roller, de får. Det bliver meget tydeligt, hvornår man skal tale, og hvornår man skal lytte. Det har været en øjenåbner for os, hvor meget vi lærer ved at lytte til den anden i stedet for selv at tale.

Det har også skabt læring, hvor lidt tid vi egentlig behøver, når vi har en metode, som giver en skarp struktur.

At få disse ting til at lykkes kræver en tydelighed fra Faglig Fyrtårn samt leder.

#### Vestermarken

Med Karl Tomm i hånden fik vi skabt en ramme for vores møder og dermed fik vi skærpet fagligheden ind i vores møder, som havde indflydelse på vores pædagogiske praksis.

Vi øvede os sammen og gør det fortsat. Med fokus på, at vi alle kan bøvle med noget, blev der også dannet grobund for, at det også er ok at blære sig, når noget lykkes, og når vi sammen bliver klogere.

Vi er blevet opmærksomme på, hvor vigtigt det er, at vi som ansatte taler samme sprog og øver os sammen. De forskellige modeller: knastbehandling, Karl Tomm, Kolbs læringscirkel og feedbackmodellen, har vi alle stiftet bekendtskab med, og vi har erfaret, at de på hver deres måde kan bruges til at skabe et øget fokus på den praksis, vi er en del af.

#### Børnehøjen

I Børnehøjen har øvebanen taget udgangspunkt i reflekterende dialoger i både det formelle og uformelle rum med afsæt i data.

Det formelle rum er p-møder, refleksionsmøder og stuemøder.

Vi har valgt, at alle skal prøve de samme metoder f.eks. KNAST, brug af samme data f.eks. video, da det skaber fællesskab, fælles afsæt og fælles ståsted. Det uformelle rum i dagligdagen, i garderoben, på legepladsen o. lign.

Det har været vores klare overbevisning at Stærkere Læringsfællesskaber skal give mening for medarbejderen, hvis det skal have en chance for at leve i dagligdagen. Vi skal have alle med på bussen. Det får vi gennem gentagelser og henvisninger til huset eller tidligere oplæg. Gennem meningskabelsen har vi formået at gøre brugen af data så simpel og praksisnær som overhovedet muligt.

#### Snurretoppen

Det største udbytte for os har været at få gang i den faglige refleksion på tværs af grupper og teams. Det har i den grad styrket vores samarbejde og fællesskab i medarbejdergruppen. Det har givet anledning til at reflektere over vores praksis sammen, vi har fået indsigt i hinandens styrker, interesser og faglige kompetencer, og vi er i det hele taget blevet et stærkere læringsfællesskab. Det er kommet til udtryk ved evalueringer, den daglige sparring, via spørgeskema og på vores seneste



### Plan over Faglige fyrtårne Stavtrup Dagtilbud (tirsdage kl. 13.30 – 15.30)

Dato	For alle FF	For makkerparrene	Tid i egen afdeling	Kommentarer:
12/8			X	
18/8	X			Fællestid højvangsvej 1.a.
25/8			X	
1/9			X	
8/9			X	
15/9	X			Læringsdag 6 Frydenlunds skolen 9 - 15 Kirstine PA+ KL + bh Kirstine VM + Sø
22/9		X		
29/9		X		
6/10			X	
13/10				Efterårsferie
20/10		X		Kirstine Kæ + Snu
27/10	X			Fællestid højvangsvej 1.a.
3/11			X	
10/11		X		Kirstine + Bh. + PA + Kl
17/11		X		Kirstine + VM + SØ
25/11 (Onsdag)	X			Læringsdag 6,1 Frydenlunds skolen 13 - 16 Kirstine + Kæ + Snu
1/12		X		
8/12	X			Fællestid højvangsvej 1.a.
15/12			X	

Billedet viser et eksempel på vores skema lagte tirsdag. Alle faglige fyrtårne har 'fyrtårne tid' hver tirsdag eftermiddag. Det giver os mulighed for at mødes alle sammen eller i vores makkerpar. De tirsdage der ikke er møder med andre fyrtårne, kan vi mødes med den pædagogiske leder, lave observationer, optage video, eller forberede os til næste teammøde/personalemøde ect. Vi har en aftale med vores læringspartner de fleste tirsdage, så hun kan deltage i vores møder og ofte kommer hun med ny viden til os og vi øver os sammen.

trivselundersøgelse; at især samarbejdet og kommunikationen på tværs af hele huset er blevet styrket. Det er et punkt, vi har arbejdet på i mange år, og Stærkere Læringsfællesskaber skulle blive løsningen på det. Vi har lavet mødestrukturen om, så vi sikrer systematisk refleksion. Derudover er vi blevet mere opmærksomme på, hvornår vi synes noget, og hvornår vi ved noget. Vi ved først noget, når vi har undersøgt udfordringen, fundet data og reflekteret over det i fællesskab. Alle medarbejdere i huset har været med til at indsamle data og reflekteret over det for så at finde ny data og reflektere over det. Indtil udfordringen er opklaret og evt. løst. Det er så småt blevet en integreret del af pædagogikken i huset og en del af det daglige og faglige sprog.

#### Kælkebakken

Brug af reflekterende dialog ud fra forskellige perspektiver samt genbesøg af de mål, vi satte os på baggrund af refleksionen, har givet indblik i, hvad der rykker, og hvad der stadig ikke fungerer, eller hvad vi har forskellige opfattelser af.

Ved udarbejdelse af læreplanen har vi øvet forskellige metoder. Metoderne skulle bl.a. understøtte at henholdsvis børnehaven og vuggestue fik større kendskab til hinandens faglighed samt skabe forståelse for de forskellige forudsætninger, der gør sig gældende pædagogisk. Målet var, at medarbejderne skulle kunne identificere sig med den nye styrkede læreplan og føle ejerskab til den.

Film som data har givet alle indblik i og lyst til at ændre de fysiske rammer om vuggebørnenes frugtspisning. Reflekterende dialog via Karl Tomms spørgsmål har givet alle mulighed for at bidrage med løsningsforslag, som er blevet afprøvet, genbesøgt og justeret for at gøre rammerne så optimale som muligt for den givne børnegruppe. Observationer som data har været tidskrævende, men lærerigt. Via Karl Tomms spørgsmål samt afsæt i børneperspektivet er dialogen om den enkeltes

pædagogiske tilgang blevet "ufarlig" og har kunnet afdække den enkeltes blinde punkter.

KNAST. Vi har skemasat reflekterende dialog og brugt metoden KNAST. Dette for at øve en enkelt og hurtig refleksionsform. De reflekterende team bestod af både vuggestue- og børnehavemedarbejdere. Det at blande vuggestue- og børnehavemedarbejdere giver gensidig forståelse. Det var også en øjenåbner i forhold til at kunne bruge hinanden på tværs. KNAST ejerne fik alle noget med sig, de kunne bruge. De medarbejdere, som ikke deltog, var frustrerede over ikke at få samme indsigt som deltagerne.

Vi har debatteret de pædagogiske rammer sidst på eftermiddagen i blandede grupper ud fra Karls Tomms spørgsmål. Beslutningerne er blevet genbesøgt og justeret et par gange, da de ikke fungerede i praksis.

#### Paletten

Det har været vores mål at skabe en kultur, der gør os nysgerrige på hinandens praksis. Det gør vi ved at turde stille vores praksis frem og være åben for feedback.

Vi har brugt god tid til at introducere kollegaerne, så vi alle kunne være trygge i Stærkere Læringsfællesskaber.

Vi har fokuseret på at forbedre børnenes trivsel, læring, udvikling og dannelse gennem SLF. Det giver os indsigt i og forståelse for hinanden som kollegaer. Vi har organiseret at reflekterende dialoger bliver en del af møderne. På den måde bliver vi fastholdt i at øve os. Når vi har reflekteret i strukturerede dialoger, har vi taget afsæt i data f.eks. i form af observationer på baggrund af en nysgerrighed omkring noget fra praksis. Vi har erfaret, at det strukturerede arbejde med data har mindsket vores synsninger.

#### Søskranten

Vi har arbejdet med rammesætningen af vores møder, både teammøder og refleksionsmøder. Vi har lavet observationer på hinandens praksis og arbejdet med feedback. Databegrebet er blevet udbredt, så alle i institutionen har fået et

bredt kendskab til brugen af data samt indsamlingen af data.

Alle grupper har arbejdet med læringscirklen og Karl Tomms spørgsmål på deres teammøder. En gang om ugen har begge teams refleksionsmøde hvor knast-metoden bliver benyttet for at få iværksat refleksioner over praksis og systematik at kunne give hinanden sparring. Vi oplever, at denne måde at arbejde på i høj grad kommer børnene til gode, da vi ikke i samme grad agerer ud fra antagelser, men får undersøgt vores hypoteser mere systematisk med brug af data og faglig reflesion og sparring. Det har givet os et fælles sprog og dermed en mere ensartet måde at arbejde sammen om at gøre det bedste for alle børnene hos os.

### PERSPEKTIVER PÅ NÆSTE SKRIDT

I tiden efter sommerferien skal ledelse og Faglige Fyrtårne op i bussen igen og have kollegerne med. En afdeling har skrevet til medarbejderne og givet et billede af det første år. Dels for at det bliver i hukommelsen, men også for at give fornemmelsen af "hold da op, vi har nået meget"

Vi vil bruge Stærkere Læringsfællesskaber til at evaluere læringer fra Corona-genåbningen. En afdeling er i gang med at indsamle data blandt personalet. Det gøres med hjælp fra en model, som flere afdelinger også gerne vil bruge.

Vi skal tilbage og kigge på, hvordan vi får samlet op på workshop 2, som blev afbrudt af Corona. Vi vil finde ud af, om den tredelte workshop skal fortsættes med de aftalte prøvehandlinger, om den skal aflyses eller glide over i workshop 3.

I den kommende periode vil vi koble læreplanen og børns tidlige sprog til arbejdet med Stærkere Læringsfællesskaber. Så når vi arbejder med udvikling af praksis, så sker det på en SLF sk måde. Det er den måde, vi samarbejder på. På den måde bliver SLF ikke noget vi går til om tirsdagen, men vores samarbejdskultur.

### HVIS DU VIL VIDE MERE

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

Annamarie Dahlgaard, Dagtilbudsleder Stavtrup Dagtilbud

mail: anda@aarhus.dk