



VORES FUNDAMENT

- Refleksive dialoger ud fra data ved brug af læringscirklen
- Fast mødekadence i hver afdeling. Pædagogisk leder og/eller fagligt fyrtårn deltager
- Løbende opfølgning på øvebanen på lederteammøder
- Løbende faglig fyrtårnsmøder med dagtilbudsleder og læringspartner
- Diverse oplæg fra læringsdagene på afdelingsmøder

KULTURFORANDRING

I Beder-Malling dagtilbud har vi fået øje på, hvor meget data kan hjælpe os til at trykprøve vores antagelser. Vi oplever at det giver os ny viden at samle data. Det giver os også flere perspektiver og handlemuligheder at reflektere over praksis på denne måde. Vi er desuden begyndt at fokusere på observation, video og feedback. Så det skal sammen med evalueringskultur, være vores næste skridt.

MÅLET MED ÅR 1 REFLEKSIVE DIALOGER

Vi har haft øvebanen **refleksive dialoger med afsæt i data ved brug af læringscirklen**. Målet har været at udvikle læringsmiljøer der støtter alle børns trivsel, læring og udvikling.

Medarbejderne på banen

Overskriften på alt vi foretager os i Beder-Malling er "Medarbejderne på banen", og derfor gør det sig naturligvis også gældende her. Vi vil have medarbejderne til at stille sig op og holde oplæg, fordi de har en masse viden. Vi ser det som en forpligtelse at videndele, og vi tror på det bedste er at få det fra "hesten mule". Derfor havde vi en medarbejder til at komme med et praksiseksempel på første workshop, og på anden workshop var det faglige fyrtårne der sammen med deres pædagogisk leder stod for oplæggene.

Struktur og rammer

Vi skal have fokus på børnene og have kerneopgaven i fokus. Derfor skal vi måle på effekter på alle tre niveauer; ledelsesniveau, medarbejderniveau og børneniveau. Der skal være struktur og rammer for, hvornår og hvordan vi skal arbejde med refleksive dialoger, læringscirklen og data. Vi skal sikre, at der er effekt af de alle møder vi holder, ligesom vi måler effekten af de indsatser, vi laver med børnene. Ensartethed er kvalitet, samtidig med at der er plads til en vis fleksibilitet.

Som ledere skal vi være rollemodeller, og selv øve os i at have data med på møderne og bruge læringscirklen der, hvor det giver mening.

HANDLINGER DER SKABTE LÆRING OPGØR MED ANTAGELSER

1-2-mange konflikter

Vi havde en dreng, som der var mange konflikter med. Han var meget højroset og det fyldte meget for personalet. Da vi indsamlede data, viste det sig, at det faktisk kun var to gange om dagen. Ved at se på data, kunne vi også identificere, hvad der var årsagerne, og i dag fylder det slet ikke. Barnet er kommet i bedre trivsel. Det er et godt eksempel på, hvad mange oplever. Nemlig at data ofte giver os ny viden om læringsmiljøer og problemer vi undersøger. Data erstatter synsninger og antagelser, som ofte viser sig ikke at være virkeligheden.

Bedre samlinger - observationsskema

I en anden afdeling havde vi fokus på samling i vuggestuen og hvordan den voksne tog imod og responderede på børnenes kommunikation. Vi indsamlede data ved hjælp af et observationsskema, og reflekterede over det sammen.

I processen lærte vi, at det ikke altid er de antagelser vi har, når vi går ind i det, der er rigtige. Data og refleksioner giver os nye perspektiver og gør os mere opmærksomme på hvordan vi møder børnene.

Få alle med - afkrydsningskemaer

Den dag, vi fik øjnene op for, hvad data kan. Vi havde data fra vores idrætsuge, hvor vi havde krydset af hvor aktive børnene var de forskellige steder. Det blev tydeligt at der var nogle børn, der faktisk ikke rørte sig. Her blev vi klar over vigtigheden af, at få alle ind. Der var noget med de her børn, vi skulle have ekstra fokus på. Og nu bevæger de sig meget mere, for nu har vi fået lys på det. Det var en aha-oplevelse for mange.

ET FÆLLES ANSVAR

Vi oplever at det er vigtigt, at alle medarbejdere er med i hele processen. Hvis medarbejderne ikke føler ejerskab, bliver f.eks. opgaven med at samle data ikke prioriteret, og så er det svært at gennemføre den reflekterende dialog som aftalt.

Der hvor vi er lykkes med at få involveret alle, er det til gengæld oplevelsen, at Stærkere Læringsfællesskaber giver fællesskab og fælles engagement. Det er ikke noget ledelsen står alene med, men noget der opleves som et fælles ansvar.

Vi oplever at det kan hjælpe os til at blive fagligt stærke sammen. Vi får reflekteret og delt viden på tværs af grupperne i egen afdeling og det styrker samarbejdet og det professionelle fællesskab.

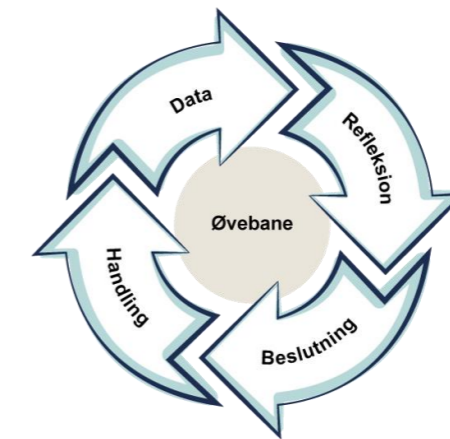
Vi får også delt viden på tværs af afdelingerne til lederteammøder og faglige fyrtårnsmøder. Her bliver de faglige fyrtårne bindeled mellem afdelingerne.

Som lederteam er det vigtigt, at vi også udvikler vores ledelse i et stærkt læringsfællesskab, så vi selv bruger de metoder, som vi vil implementere blandt medarbejderne.

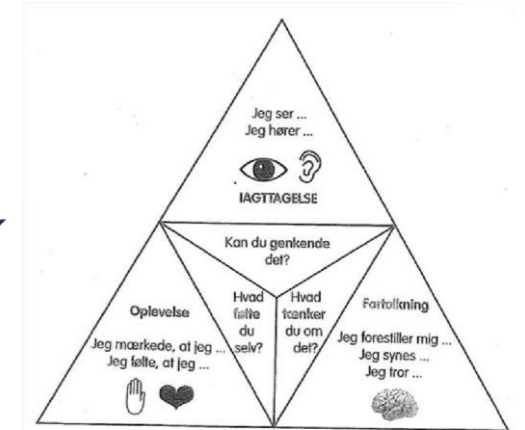
Vi har et fælles ansvar for at støtte og hjælpe hinanden, så systematikken på sigt bliver et fælles mindset, der sidder på ryggen.



Vi styrker fællesskabet med STOMP



Vi vil gerne arbejde videre med læringscirklen i det kommende år. Men vi vil udvide det med at arbejde med feedback



Figur 2.3. Dialogisk feedback-samtale.

STYRKET PROFESSIONELT FÆLLESSKAB

Det at reflektere over data er begyndt at blive en del af vores tankegang. Vi får generelt foldet tingene mere ud end tidligere og dialogerne er blevet mere professionaliserede.

Den systematik vi bruger, når vi arbejder med læringscirklen, er begyndt at vise sig i hverdags snakken. Vi er mere opmærksomme på ikke bare at handle på synsninger. Vi er blevet mere reflekterende i hverdagen og beder f.eks. hinanden om eksempler på det, vi taler om. På den måde er personalet blevet mere dataorienteret.

Det er vigtigt, vi respekterer hinandens kompetencer og støtter op om disse, så vi får et fagligt stærkt dagtilbud.

Video og feedback

Nogle afdelinger er begyndt at bruge video til fælles refleksion eller til feedback.

Vi har erfaret, at video viser os ting, vi ikke får øje på i situationen. Det har gjort at vores kolleger er blevet mere åbne overfor brugen af video.

PERSPEKTIVER PÅ NÆSTE SKRIDT KERNEOPGAVEN I FOKUS

Vi har udarbejdet en procesplan sammen med de faglige fyrtårne og de pædagogiske ledere. Her har vi beskrevet mål og indsatser for arbejdet med Stærkere Læringsfællesskaber.

Vi vil som lederteam arbejde med samme øvebane som vores medarbejdere, så vi også udvikler os som et stærkt læringsfællesskab.

Vi vil have fokus på vores møder, for at undersøge, om der kommer effekt ud af den tid, vi bruger på det.

Feedback

Vi vil gerne øve os i at give feedback. Det kan både være ud fra observationer eller video.

Feedback skal for os mere have fokus på læring end vurdering.

Vi skal lære at være åbne for at modtage feedback, og vi skal øve os i at turde stille de modige spørgsmål, der giver ny refleksion og nye perspektiver til modtageren.

EVALUERINGSKULTUR

I afdelingerne vil vi fortsat implementere arbejdet med læringscirklen, og øve os i at finde og bruge data i vores faglige refleksioner.

Når vi arbejder datainformeret med vores læringsmiljøer og børnenes trivsel, læring og udvikling er vi på en og samme tid i gang med Stærkere Læringsfællesskaber og at udvikle en evalueringskultur.

Derfor vil evalueringskultur være et naturligt næste skridt for os at fokusere på.

Vi vil bruge Stærkere Læringsfællesskaber til at få fokus på den voksnes rolle ift. at skabe gode læringsmiljøer for alle børn. Og vi vil bruge Stærkere Læringsfællesskaber til at give vores aktiviteter et pædagogisk tjeck.

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 faglige fyrtårn, pædagogiske ledere eller vores dagtilbudsleder:

Keld Birkø
mail: kebi@aarhus.dk