



### VORES FUNDAMENT

- SLF-møde hver uge i eget team i 2020 - herefter én gang hver tredje uge.
- Refleksiv dialog på ledelsesmøde hver måned.
- Strategisk opfølgning på øvebanen til personalemøder fx interview af og oplæg ved kolleger.

## Den lærende samarbejdskultur

Vi har i Christiansbjerg Dagtilbud været optaget af "Pædagogens rolle i forhold til, at tage ansvar for det pædagogiske læringsmiljø". Hvordan kan vi, med den viden vi har om de gode læringsmiljøer, sætte fokus på den voksnes rolle i forhold til at tage ansvar for det pædagogiske læringsmiljø og den refleksive praksis? Og hvordan udvikler vi vores faglighed gennem refleksion og evaluering?

### MÅLET MED ÅR 1

\*At vi reflekterer og undres over hinandens praksis, og at vi er nysgerrige på, hvorfor vi gør som vi gør.

\*At vi har fokus på det pædagogiske grundlag – den nye styrkede læreplan.

\*At vi er bevidste om, at noget er bedre end andet - med baggrund i vores børnesyn.

\*At vi reflekterer over den måde, vi fordeler rollerne på i praksis.

\*At vi hjælper hinanden til at finde redskaber, der er med til at give flere perspektiver på praksis – så det bliver systematiseret – bliver en kultur.

\*At prøve ting af – skabe øvebaner.

\*At vi har blik for, hvor vores læringsmiljø trænger til en opkvalificering. Er det fx spisning, - så er det her, det Faglige Fyrtårn kan have sit fokus i den næste måneds tid.

\*Vi laver systematik i vores refleksion, - så overvejelserne bag dét vi gør, bliver synligt for alle medarbejdere.

\*Kolbs læringscirkel skal implementeres som et redskab, som alle medarbejdere anvender i det daglige.

\*Vi italesætter data, - og gør data synlig for medarbejderne.

### HANDLINGER DER SKABTE LÆRING

Vi har øvet os i at være sårbare, og bede om hjælp fra kollegaer. Her har et udviklingsforløb hvor psykolog, Henriette har været tilknyttet afdelingerne, styrket troværdigheden og lysten til at være åben - også om egen sårbarhed.

Derigennem har vi også øvet os i at være nysgerrige feedback-givere med fokus på hvornår, og hvordan man giver feedback. Den dialogiske feedbacksamtale har været et givende redskab til læring.

At håndhæve systematikken og derigennem skabe åbenhed omkring fagligheden har været lærende. F.eks. systematik omkring dagsordener og systematik omkring brugen af Kolbs læringscirkel har været med til at synliggøre processerne, og hvor i processen vi er.

Her er vi blevet opmærksomme på vigtigheden af, at blive i data og blive i refleksionen.

### PERSPEKTIVER PÅ NÆSTE SKRIDT

Vi vil gerne arbejde mere med den personlige dømmekraft: Den sidste tid har lagt op til, at den enkelte medarbejder selv har taget ansvar for pædagogik og pædagogiske aktiviteter:

Hvordan sikrer vi, at den faglighed, der har udfoldet sig under Covid-19, får lov til at brede sig til fællesskabet? Den snak skal vi have i lederteamet, og vi skal tydeliggøre for personalet: Hvad er det for stier, vi allerede har trådt? Hvad er det for en faglighed, som vi allerede har etableret?

En snak, der både skal være i ledelsesteamet og i de enkelte afdelinger, er denne: Hvordan giver vi værdi til de små ting, der foregår i hverdagen, - de små ting, som den enkelte medarbejder praktiserer i nærværet med børn og forældre?

Derfor vælger vi, at efterårets workshop skal have overskriften: "Trivsel og livsmestring".

Vi vil være mere systematiske omkring evaluering bl.a. ved anvendelse af Kolbs læringscirkel og reflekterende dialoger. Vi vil anvende metoderne i lederteamet og på personalemøderne og på den måde stilladsere for personalet.



Pointen med både at kunne lede og følge, er at den enkelte pædagog bidrager med sin faglighed - og modtager noget fra andres faglighed. Det fordrer ikke kun en åbenhed for den andens faglighed, men en samtænkning af hinandens fagligheder og dermed, at alle parter sætter deres faglighed i spil. Det er en fortsat proces, som pædagogerne - med støtte fra ledelsen - udvikler og håndterer i den daglige pædagogik og det daglige samarbejde.

### CHRISTIANSBJERG – ET NEST-DAGTILBUD

Vi har gennem de sidste år implementeret Nest. Først i Børnehaven Thorshavnsgade, dernæst i Børnehuset Malmøgade, så i DII Drivhuset – som stadig er i gang, da det blev afbrudt i Corona-tiden.

Nu glæder vi os meget til, at blive et fuldt Nest dagtilbud, da vi i efteråret får de sidste 4 afdelinger med.

At 4 afdelinger på én gang skal implementere Nest giver en enestående mulighed for, at lade dem indgå i et stærkt læringsfællesskab undervejs med hinanden.

Da Nest og Stærkere Læringsfællesskaber går hånd i hånd med fokus på værdier, systematik, samarbejdskultur og metoder, er det ikke svært at præsentere ét samlet spor for personalet. Vi ser derfor fortsat vores udvikling under de to overskrifter:

- **Den lærende samarbejdskultur**
- **Refleksion og evaluering**

### VI VIL KIGGES OVER SKULDEREN

Vi har, i hele dagtilbuddet, haft fokus på at undres over hinandens praksis og øvet os på at stille spørgsmål og videndele.

Vi ser naturligvis, at medarbejderne er på forskellige niveauer – ikke mindst fordi vi har mange nyansatte – men vi oplever en fælles åbenhed og nysgerrighed på, at skabe en bedre praksis.

Det er blevet meget tydeligt for os i Coronatiden, at godt nok kan vi arbejde alene, men vi savner at sparre, vi vil gerne kigges over skulderen og videndele.

Det er jo dejligt, at vi savner hinanden.

### SKARP OG TYDELIG

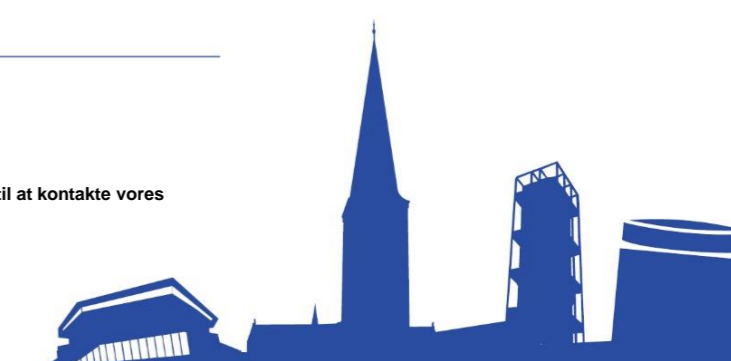
Vi har et fælles blik på, at stille det tydelige undersøgelsesspørgsmål og udvælge dét data, der helt skarpt siger noget om, dét vi gerne vil undersøge. Her er to eksempler:

*"I efteråret lavede vi en observation, hvor vi ikke var skarpe nok i forhold til, hvad vi skulle observere på. Derfor fik vi en stor datamængde, der ikke kunne bruges til noget, og det fungerede ikke. Vi skal gøre det helt klart, hvad vi observerer på, og hvad vi giver feedback på".*

*"På en personaleweekend lavede vi en samarbejdskontrakt og oplevede det som en succes. Alligevel undrede vi os over, at praksis ikke blev ens derfra. Vi fik derfor en åben og nysgerrig snak omkring vores fælles værdier og forskellige måder at fortolke dem på".*

### 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 dagtilbud på klyk@aarhus.dk







### VORES FUNDAMENT

- SLF-møde hver uge i eget team i 2020 - herefter én gang hver tredje uge.
- Refleksiv dialog på ledelsesmøde hver måned.
- Strategisk opfølgning på øvebanen til personalemøder fx interview af og oplæg ved kolleger.

## Perspektiver på næste skridt i afdelingerne

### Idrætsinstitutionen Motalagade

I Motalagade ønsker vi en samarbejdskultur, der er båret af en **oprigtig nysgerrighed** (ærbødighed) på kollegers perspektiver. En kultur, hvor vi er i stand til at rumme og arbejde med faglig uenighed, som værende et afsæt for udvikling af vores pædagogik. Vi arbejder med cases, som lægger op til forskellige perspektiver på praksis, samt metoder til feedback.

Vi skal øve os på den praksis, vi ønsker at have, samt evaluere de metoder vi afprøver

I Motalagade har alle stuer nu en fælles udarbejdet dagsorden til stuemøder, som er med til at skabe systematik omkring data, refleksion og evaluering af daglig praksis. Til dagsordenen hører Kolbs læringscirkel. Alle stuer har taget de nye dagsordener i brug. Næste skridt er at udvælge en til feedbackmetoder, som kan anvendes på både stuemøder, personalemøder og i daglig praksis. Derudover i fællesskab at **genforhandle kontrakten for god og rettidig feedback**. Målet er, at alle medarbejdere bliver fortrolige med at modtage og give feedback.

Nest skal implementeres fra efteråret 2020

### Vuggestuen Lillefod

Vi vil strukturere vores dagsorden til stuemøder, så vi sikrer kvalitet i tilrettelæggelse af læringsmiljøet. Blandt andet ved brug af fra Karls Tomms spørgsmål og Kolbs læringscirkel. Vi skal i vores planlægning holde fokus på, at **det er den voksne, der er ansvarlig for det pædagogiske læringsmiljø** ved at arbejde ud fra: Hvad der er formålet? Hvad er vores overvejelser? Og hvilken betydning har det for børnene?

Karl Tomms spørgsmål tænkes integreret både på møderne og i de uformelle sparringsrum, der foregår i hverdagen med henblik på udviklingen af den professionelle læring og dømmekraft. Vi skal her igangsætte flere små øvebaner, hvor vi fortsætter den positive udvikling på faglig sparring og feedbackkulturen i huset, så der stadig er **tryghed til at afprøve, improvisere og lære** for alle medarbejdere. Og vi skal fortsætte med at skabe tryghed til at turde dele vores erfaringer, udfordringer og turde bede om hjælp på tværs i huset.

Vi skal være mere opmærksom på at anvende data i vores evaluering, med blik på at opdage ny læring, men også for at aflive hypoteser og antagelser.

Nest skal implementeres fra efteråret 2020

### Børnehaven Thorshavnsgade

Metoden omkring reflekterende dialoger præsenteres med henblik på **evaluering af øvebaner**. Virker det, der er sat i gang? Og virker det efter hensigten? Vi har haft mange cases på i løbet af det første år og har fundet meget læring i, at stoppe op og blive i processen/perspektivet.

Vi har haft særligt fokus på legen, **hvordan de voksne indgår i legen**, hvilken rolle de påtager sig og hvilken effekt hos børnene, det giver.

### Børnehuset Malmøgade

Vi vil introducere og arbejde systematisk med observationer, sparring og forskellige feedbackmetoder på stue- og personalemøder med særligt fokus på at gøre det **helt klart, hvad vi observerer og giver feedback på**. **Planlægningen af observationen er også vigtig læring**.

Vi vil arbejde med, hvordan vi sikrer systematik omkring evaluering, så den ikke bliver overskygget af hverdagens rutiner og gøremål.

Vi vil fortsat **sikre sammenhæng mellem Nest og SLF**.



*Børnene gør det bedste de kan - lykkes de ikke, er det os, der skal gøre noget andet.*



*Udgangspunktet er, at alle børn trives og udvikler sig, når de har passende udfordringer, ser mening og oplever anerkendelse og social samhørighed i forpligtende, rummelige og givende fællesskaber*

### DII Haven

Vi vil fortsat arbejde med observationer på stuerne, hvor Fagligt Fyrtårn har **forberedende møder** med stuerne inden observationen og **efterfølgende en reflekterende snak** omkring observationerne. Dette har skabt en **nysgerrighed for, at skabe en bedre praksis**. Kadencen med møder og evalueringer på observationer fortsætter.

Vi arbejder ligeledes videre med implementeringen af Kolbs læringscirkel som arbejdsredskab hvor vi øver os på at blive i refleksionen. Der skal skabes plads til udviklende og reflekterende dialoger på personalemøderne, hvor alle på skift medbringer case og får sparring. Metoden skal gøres til et naturligt redskab i den pædagogiske praksis.

Der skal vælges nyt Fagligt Fyrtårn, da nuværende Fyrtårn går på barsel.

Nest skal implementeres fra efteråret 2020

### 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 dagtilbud på klyk@aarhus.dk

### Børnehaven Kløverparken

Vi vil skifte fokus fra **undren omkring måltidet** til, **hvordan vi opkvalificerer samling for de store børn**. Her vil vi have ekstra fokus på rammer, struktur og opgavefordeling.

Vi vil skiftes til at observere hinanden, afholde samling, hvorefter vi vil lave interview ved at bruge spørgeteknikker fra den dialogiske feedback-samtale. Vi vil være opmærksomme på kun at gå et skridt ad gangen...

Vi vil arbejde på at få opbygget en systematik, der sikrer både refleksion og evaluering. En aktiv evaluering, der bliver brugt i det fremadrettede arbejde. Det vil vi gøre ved at lave **en mødepakke** med forskellige redskaber. Det kan være laminerede udgaver af modeller fx Kolbs-læringscirkel og den dialogiske feedback-samtale, som altid ligger fremme, når vi holder møder. Vi skal også arbejde på, at blive i de forskellige faser af Kolbs-læringscirkel, så vi ikke hopper processer over.

Nest skal implementeres fra efteråret 2020.

### DII Drivhuset

**Nest er godt i gang** og kører med undervisning, fokuspunkter, observation, sparring og opfølgning. SLF er tænkt ind i Nest og har ikke en selvstændig øvebane.

Via Nest og Kolbs læringscirkel har vi fået ind i vores hoveder, hvor vigtigt det er, at det er **de voksnes ansvar at ændre praksis**, og at de voksne påtager sig ansvaret for, hvad der sker.

**Vi skal have systematikken til at leve**. Vi genoptager brugen af Kolbs læringscirkel på stue- og pultmøder, da vi er glade for den åbenhed og lyst til at buge hinanden, det giver, fordi det skaber fælles fokus på sagen og ikke på personen.

Næste skridt er feedbacksamtaler med udgangspunkt i Dialogtrekanten.

