



VORES FUNDAMENT

- Faglige fyrtårne er organiseret i trioler, der sparrer med hinanden og læringspartner på tirsdagsmøder.
- Ledelsen bruger læringscirkel i forbindelse med beslutningsprocesser.
- Vedholdende forankring i læreplanen og læringsmiljøerne.

Struktur spiser synsninger til aftensmad

I Langenæs Dagtilbud har der været fokus på at oprette en struktur, der har understøttet de Faglige Fyrtårne i deres opgaver, givet rum for læring på møder struktureret omkring reflekterende dialoger på baggrund af data og fastholdt fokus på praksis i læringsmiljøerne. Vi har eksperimenteret, øvet og lært.

MÅLET MED ÅR 1

Leder og medarbejdere i Langenæs dagtilbud samarbejder allerede med at gøre børnene så dygtige, de kan. Med Stærkere Læringsfællesskaber ønsker vi at forpligte hinanden på fortsat at etablere og udvikle de bedst mulige læringsmiljøer.

Målet er at skabe de bedste betingelser for at medarbejdere og ledere hele tiden kan lære af hinanden, udvikle sig sammen og vælge de bedste løsninger.

Vi vil skabe vejen for videndeling og reflekterede dialoger, så vi hele tiden kvalificerer og videreudvikler fælles og lokal praksis. Vi gør det gennem lokalt tilpassede indsatser med afsæt i eksisterende praksis. Med de fælles udviklingsforløb for ledere og Faglige Fyrtårne inspirerer og understøtter vi denne udvikling.

Arbejdet med Stærkere Læringsfællesskaber forbinder vi med vores lokale udviklingsopgave og arbejdet med udvikling af vores fælles pædagogiske læreplan.

På den måde er Stærkere Læringsfællesskaber ikke et projekt ved siden af det, vi ellers skal arbejde med, men er i stedet den tilgang, vi anvender til udvikling og formulering af den pædagogiske læreplan.

I efteråret 2019 øvede vi os på forskellige metoder for reflekterede dialoger i alle afdelinger. Erfaringerne herfra arbejdede vi videre med i foråret 2020, hvor vi kobledede dette til de pædagogiske mål i den pædagogiske læreplan. Med Kolbs læringscirkel som det fælles metodiske afsæt og konkrete mål fra den pædagogiske læreplan var medarbejdere i alle afdelinger med til at reflektere over og formulere, hvordan vi arbejder med de konkrete pædagogiske mål.

I ledelsen har vi konsekvent anvendt Kolbs læringscirkel i forbindelse med beslutningsprocesser.

HANDLINGER DER SKABTE LÆRING

Struktur spiser synsninger til aftensmad

I Langenæs Dagtilbud er der blevet arbejdet med at skabe struktur og systematik omkring møder, mål, reflekterende dialoger og omkring indsamling af data.

Vi har ændret vores mødestruktur ved f.eks. at afholde separate drifts- og refleksionsmøder, eller ved at bruge en fast dagsordenskabelon. Vi har oplevet, at når vi er i strukturerede møder, er der tillid til stede, og vi når det, vi gerne vil.

Vi har i mange år brugt SOS (Signs Of Safety) modellen til at skabe systematik. Den har været vores afsæt ind i SLF og har, ligesom læringscirklen, hjulpet os til at have en struktureret dialog om børn.

Vi har arbejdet struktureret med målsætninger ift. læreplanen og aktiviteter. Vi har lavet mål for alle aktiviteter og arbejdet struktureret med at nå målene.

Vi oplevede, at kollegaerne var meget glade for at få mulighed for at arbejde med specifikke aktiviteter i forhold til mål. Vi lærte meget af at målsætte, og det at have noget at evaluere på. Det var en aha-oplevelse.

Vi har arbejdet med data på forskellige måder. F.eks. skiftedes vi til at observere hinanden i dialogisk læsning. Der var en struktur med spørgsmål, som man skulle følge. Det har givet os brugbart data på vores arbejde. Det hjalp os. Vi kan bruge data til at sige: "Hvor kan du se det, eller hvor kan du vide det fra?" Det betyder, at når der kommer en synsning på bordet, har vi f.eks. brugt parametrene fra SOS til, at debatten beror på data.

Uanset hvilken model vi har valgt at arbejde med, og hvad der har været i fokus, er fællesnævneren for læring: data og struktur.

PERSPEKTIVER PÅ NÆSTE SKRIDT

Mening skal mærkes og opleves, ikke forklares.

Vi vil skabe læring, trivsel og udvikling for vores børn. Det er vores fundament, og det vi er her for.

Der er et forskelligt tiltag fra afdeling til afdeling, og det er fint. Det skal vi blive ved med, for det sikrer en lokal meningsgivende kontekst.

Samtidig skal der også være noget fælles.

Vi er optagede af, hvordan Stærkere Læringsfællesskaber kommer til at give mening for alle medarbejdere.

Det kunne f.eks. være en ens mødestruktur, som skal være fælles og genkendelig i alle afdelinger. På den måde understøtter vi, at der er SLF på møder, og at der er en målsætning for alle møder.

Vi vil også have fokus på fælles data. Vi vil have fokus på noget specifikt fra læringsmiljøerne og f.eks. bruge video. Vi vil forsøge at gøre alle til aktive deltagere, sådan at alle prøver alle roller i reflekterende dialoger.

Så vi vil fremadrettet og til stadighed søge mening gennem løsning af kerneopgaven, fælles struktur, der skaber genkendelighed, fælles data fra læringsmiljøerne og et vedholdende fokus på børns læring, trivsel, udvikling og dannelse.

Det skal mærkes og opleves, at vi løser vores opgaver som et stærkt lærende fællesskab, så SLF ikke er noget, vi går til om tirsdagen, men en måde vi samarbejder 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 ressourceperson eller vores leder:

Martin Hundrup - dagtilbudsleder
 mail: mahu@aarhus.dk

