

”Når vi bliver stærke til refleksionen og stærke til evalueringen, så får vi også en stærk praksis.”

Fællesdagene på Frydenlundskolen har givet os et godt billede af, hvad SLF ”vil med os”, og har klædt os på til den opgave vi skulle i gang med. Læringsdagens indhold med roller, processer og modeller har gjort os klar til arbejdet, og samarbejdet med vores læringspartnere gjorde os så klar til workshoppen i oktober.... og der er ingen tvivl om; at det blev hér, vi rigtig kom i gang.

MÅLET MED ÅR 1

Leder: *”Fra første møde, hvor vi tænkte, at det gør vi jo allerede, har vi gennem processen og læringsdagene lært rigtig, rigtig meget, som vi nu kan se i brug i praksis i afdelingerne.”*

Vi har 1. år lagt kræfter i at få fat på tænkningen i stærkere læringsfællesskaber, samt at få etableret et fundament, der skaber mulighed for at alle kan øve sig. Vi ønskede en fælles øvebane for ledelse, FF og pædagogisk personale. På den måde kunne vi følges af, og vi har haft udbytte af den effekt det har - at vi alle sammen øver os i de samme måder at tænke pædagogisk udvikling på, at vi øver os i, at tilegne os det samme kompetencer.

Med afsæt i vores læringsdage, valgte vi, at vi ville:

- arbejde ind i søjlen med de reflekterende dialoger
- udvikle systematisk brug af KOLBS læringscirkel som redskab ind i vores reflekterende dialoger
- have et særligt fokus på at øve refleksionen mere nuanceret og se flere perspektiver

Vi formulerede vores mål på denne måde, på vores 1. workshop: Vi vil arbejde systematisk med KOLBS læringscirkel som dialogredskab, og blive dygtige til at arbejde med afsæt i data – omkring udviklingen af vores læringsmiljøer. Når vi kigger tilbage, kan vi se, at vi i særlig grad har arbejdet med fokus på:

- rolleafklaring FF, PL og medarbejdere
- at igangsætte konkrete handlinger
- at etablere et fælles sprog
- at få kendskab til- og arbejde systematisk med Kolbs læringscirkel.

HANDLINGER DER SKABTE LÆRING

FF: *”Alle de redskaber og forskellige modeller giver systematik og giver noget til børns læring hele vejen rundt.”*

- Systematik i brug af modeller og brug af data

Undervejs det 1. år, hvor vi har øvet os i at indsamle data, der belyser det vi gerne vil vide mere om - er det blevet tydeligt for os, hvor hjælpsomt brugen af modeller og redskaber er, når målet er at forbedre praksis omkring vores læringsmiljøer. Herunder et par eksempler fra to af vores afdelinger.

Bevægelsen væk fra synsninger og medhjælperne på banen FF + PL: Det der har skabt mest læring hos os, var den nye bevidstheden ift. data og databegrebet. Både at bruge data og se effekten – hvor meget det bærer frugt ift. vores pædagogiske praksis. Nu er det dét vi taler om og vi belyser vores fokus fra flere sider.

I processen lærte vi at redskabet (læringscirklen), understøtter at alle kommer på banen, og det har skabt rum for vores medhjælperne. Det er guld værd at få dem på banen, og se deres perspektiver. Det er en øjenåbner ift. børnene, det giver et kvalificeret billede og har ændret vores syn på flere ting.

Vi lavet vores egen model med undersøgelsesspørgsmål man kan bruge – det har givet tryghed. FF+PL: *”Den handling, der skabte mest læring i vores hus, var da vi systematiserede feedback i pædagoggruppen. Vi startede med at bringe os selv på banen, for at eksemplificere hvordan det kunne se ud.”*

Vi brugte video-data af os selv i en pædagogisk situation – og der var supergodt. Det tog meget af utrygheden ift. at lade sig optage. Det giver så gode data, fordi man kan genbesøge og zoomer ind på det der er vigtigt.

VORES FUNDAMENT

Ugentligt lederteammøde - fast dagsorden m. refleksive samtaler/læringscirkler.

D. 1. tirsdag i måneden er PL og FF samlet i et sparringsfællesskab med makkerpar fra anden afdeling fra klokken 8.30 – 10.30.

Derefter er der mulighed for ledersparring fra 10.30 – 11.30.

Lokalt organiserede refleksive samtaler på stue- og P-møder – forbedring af vores pædagogiske praksis.

Netværksmøder for de Faglige fyrtårne.

PERSPEKTIVER PÅ NÆSTE SKRIDT

DTL: *”Vi skal samle tråden op, hvor vi blev afbrudt i marts – og støtte hinanden i, at det er helt legitimt at være forskellige steder.”*

Vi har en rød tråd at gribe fat i – alle afdelinger var godt igang med øvebanerne, inden vi blev nødt til at koncentrere os omkring de retningslinjer for vores arbejde, som fulgte med coronaen.

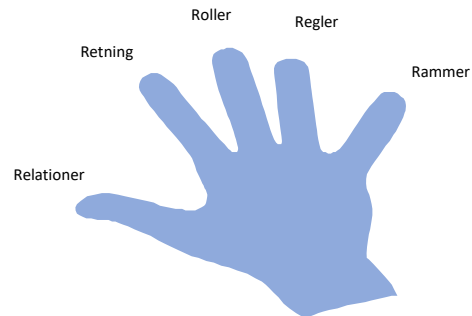
I ledelsesteamet fik vi udviklet og besluttet en samarbejdsaftale i lige inden Coronatiden. Den skal vi have gang i. (Se mere på s.2.)

I afdelingerne ønsker vi, at arbejde videre i vores spor, hen imod:

- At flytte vores første stærke fokus på de voksnes læring – til fokus på læringsmiljøerne.
- Øve os i at finde og indsamling af data på børnenes læring, udvikling, trivsel og dannelse.
- Videreudforske hvad video kan som data. Nogle af os har allerede gjort de første erfaringer – det kan vi lære af.
- Uddrage de gode erfaringer omkring læringsmiljøer her fra Corona tiden.

Vores faglige fyrtårne peger på nødvendigheden af, at vi fortsat udvikler på, og har fokus på deres rolle ind i vores videreudvikling af stærke læringsfællesskaber. Uden et stærkt fundament lykkes det ikke.

Enhed: Midtbyens dagtilbud
Kontakt: Karin faust/ mail:leder@aarhus.dk



5R-modellen og kontrakt for læringsfællesskabet -
Formål: At få overblik over de vigtigste ting for samarbejdet i et læringsfællesskab. Afklarer, hvor vi allerede er godt kørende, og hvad vi skal arbejde mere med. (Metode håndbogen s.13)

Samarbejdsaftale – også et anliggende for lederteamet

Rammer
Vi mødes hver tirsdag fra klokken 8.30 – 11.30, med fast dagsorden/tidsplan:

- Vi lader
- Rammen for dagens møde præsenteres/aftales
- Emne fra "hjulet" – vores fælles oversigt.
- Pause
- Forskellige dagsordenpunkt
- Evaluering af mødet og næste møde

Roller
Vi har en ordstyrer, en mødeleder og en referent PL på skift medansvarlig for dagsorden 1 mdr. ad gangen – og ordstyrer i samme periode. Mødeleder: Karin Referent: Hanne HH

Regler
Vi er nærværende og deltager aktivt i møderne. Vi er tydelige i vores beslutninger

- Vi lytter til hinanden og er deltagende
- Vi har opmærksomhed på 80% reglen - Kræver punktet forberedelse, forventes det at man møder forberedt op.

Retning
Vi har fokus på at afprøve forskellige arbejdsformer og anvende redskaber til udviklingen af SLF – stærkere ledelsesfællesskab.

- KOLB, Feed back, sparringsamtaler, vi øver os i at stille de undersøgende spørgsmål.
- Vi arbejder med sparring i et forpligtende makkerpartnerskab lederne imellem.

Relationer
Ledertivet – hvordan ser det ud – vi deler med hinanden... Vi skal vise mod og lægge os selv til side – turde blotte os

- være lyttende og spørgende
- være nysgerrige og undre os højt
- have tillid til hinanden
- øve os i den strukturerede samtale
- have fokus på en udviklende kommunikation
- være insisterende og hjælpe hinanden

Vi forpligter os på vores fælles samarbejdsaftale Lederteamet februar 2020

Ledelsens mål: At blive et stærkt læringsfællesskab

I februar 2020 lagde vi sidste hånd på ledelsesteamets samarbejdsaftale. Midt i marts ramte coronaen os og derfor har vi ikke nået at arbejde så meget ind i den som forventet. Men det kommer vi til ☺.

Som et tidligere indlæg her på vores avis side beskriver – så er vores erfaring, at der er god støtte og stilladsring at hente i brugen af redskaber der understøtter den ønskede udvikling. Her er 5R-modellen et konkret eksempel, brugt på i vores ledelse. Som ledere, ser vi en vigtig rolle ift. selv at gå foran i dagtilbuddets fortsatte udvikling af at være lærende sammen. Selve udarbejdelsen af denne samarbejdsaftale, har givet os anledning til at gå i dybden med- og videreudvikle det mindst, som vi ønsker alle i vores dagtilbud går til kerneopgaven med.

Vi oplever ikke udviklingen af en lærende samarbejdskultur som en statisk størrelse, man "bare" kan beslutte sig for skal leve. Gamle vaner og forholdemåder er vældig sejlevede... Også i ledelsesteams :) Så samarbejdsaftalen giver os både en ramme og et fælles referencepunkt – ift. vores arbejde, og som afsæt til at kunne se os selv efter "i sømmene", hvis det bliver svært.

Vi er et stort dagtilbud, og har i den sidste tid sagt farvel til pædagogiske ledere og nye er kommet til, og også her er den et vigtigt redskab. De nye får en beskrevet ramme at træde ind i lederteamet i, en ramme hvor det er legitimt at forholde sig undrende og spørgende, og hvor det fælles ansvar er tydeligt beskrevet. Vi er klar på at komme i gang og der er en meget positiv stemning i lederteamet ift. at arbejde ind i rammer, roller, regler, retning og relationer, vi sammen har drøftet, udviklet og besluttet.



På vej mod et mindset - tegn på udvikling under coronatiden

DTL: *”I har kunnet organisere jer i en stram struktur, kunnet bruge hinanden og videndele. Jeg ser, at I bruger hinanden, snakker med hinanden og har glade børn trods den anderledes hverdag, jeg ser jer være et stærkt læringsfællesskab og det er så flot, det skal I have tak for.”*

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: Karin Faust mail: leder@aarhus.dk

