

SLF Udviklingstrappe – PUF-G2			
Søjle	Niveau 1 – i gang	Niveau 2 - langt	Niveau 3 – meget langt
Reflekterende dialoger	<ul style="list-style-type: none"> Alle har kendskab til og anvendt Kolb i opgavefællesskaberne Alle har kendskab til det brede databegreb Ressourcepersoner faciliterer Kolb i opgavefællesskaberne 	<ul style="list-style-type: none"> Alle øver sig i at bruge Kolb i deres praksis. Alle øver sig i at bruge data systematisk Alle opgavefællesskaber øver sig i at facilitere Kolb 	<ul style="list-style-type: none"> Alle anvender Kolb systematisk i dele af deres opgaveløsning Alle kvalificerer dele af deres opgaveløsning i fællesskab med andre Alle kan facilitere processer ved hjælp af Kolb Alle har et samstemt datasyn Ressourcepersonernes rolle har udspillet sig selv

VORES FUNDAMENT

Der er arbejdet i PUFs fire enheder:
 1) Medarbejderne på G2/forvaltningen.
 2) Gadeplan.
 3) Center for Læring
 4) UNO/Natursamarbejdet.

For alle øvebaner gælder:
 - Rollefordelingen mellem ressourceperson og leder har været i fokus.
 - Der er struktur og systematik ift. antal af møder, hvor ressourcepersoner skal facilitere møder.
 - Der er en forventningsaftale, ift. hvad der skal ske før, under og efter et møde faciliteret af ressourcepersonen.

PUF – EN VIDENSINFORMERET AFDELING I UDVIKLING

Som afsæt for arbejdet med SLF i afdelingerne PUF-G2, Gadeplan, Center for Læring og UNO/Natursamarbejdet blev der af ledelse og ressourcepersoner lavet en vurdering af, hvor hver enkelt afdeling er i arbejdet med søjlerne i Stærkere Læringsfællesskaber (Spindelvævsskemaet). Her blev det tydeligt, at alle afdelinger havde størst udviklingspotentiale i søjlen "Reflekterende dialoger". Vi besluttede, at arbejdet med de reflekterende dialoger skulle tage sit afsæt i systematikken i Kolbs Læringscirkel.

MÅLET MED ÅR 1 OG ØVEBANEN

For hele PUF har læringsfokusset haft følgende mål:

Vi lærer, hvordan vi bliver i stand til at have systematiske reflekterende dialoger og har fast praksis for, hvordan vi gør det.

For PUF har der været følgende fokus i de fire enheder:

- Medarbejderne på G2/forvaltningen:** Her er der arbejdet med reflekterende dialoger i opgavefællesskaberne. Det enkelte opgavefællesskab har valgt en case fra det daglige arbejde til refleksion.
- Gadeplan:** Der har været arbejdet med reflekterende dialog på personalemøder. Fokus i de reflekterende dialoger har været at sætte rollen som gadeplansarbejder i spil i ift. relevant teori.
- Center for læring:** Der har været arbejdet med reflekterende dialoger på personalemøder. Indholdet i de reflekterende dialoger har været kommunikation, og hvordan vi kan kommunikere ud til en større gruppe af potentielle brugere af vores ydelser.
- UNO/Natursamarbejdet:** Der har været arbejdet med reflekterende dialog i opgavefællesskaberne. Fokus har været på kommunikation, og hvordan vi kan kommunikere ud til en større gruppe af potentielle brugere af vores ydelser.

Medarbejderne og ledere i de fire enheder har valgt meningsfulde cases. Disse er blevet sat i spil ved, at ressourcepersonerne faciliterer møder ud fra en struktureret dagsorden, og læringscirklen sikrer tale-, lytte- og refleksionstid.

HANDLINGER DER SKABTE LÆRING I DE ENKELTE AFDELINGER

SEKTIONERNE PÅ G2

Systematik og struktur i de reflekterende dialoger

Arbejdet med de systematiske reflekterende dialoger har lært os i højere grad at holde fast i betydningen af refleksionen, inden vi går til handlingen. Arbejdsgangene i afdelingen kan ofte gå meget stærkt, og medarbejdere og ledelse er vant til at skulle eksekvere opgaverne hurtigt. Vi oplever også vigtigheden i at få flere perspektiver på for eksempel en arbejdsopgave fra kollegaerne, da det kan kvalificere udfaldet og afsættet for beslutninger og handlinger. Vi er dog også opmærksomme på, at ikke alle opgaver er lige relevante at få fælles refleksioner på. Ved at skabe en systematik og afsætte tid på vores opgavefællesskabsmøder, er det blevet muligt at få skabt de reflekterende dialoger og blive i dem, inden vi går videre og tager beslutninger og handler. Den systematiske og stramme struktur med facilitator har været nødvendig og givende i denne proces. Det har for ressourcepersonerne ydermere været lærerigt at observere hinanden facilitere opgavefællesskabsmøderne med afsæt i Kolbs Læringscirkel og efterfølgende give og modtage feedback.

Et skærpet blik på databegrebet

I arbejdet med de reflekterende dialoger oplevede vi et behov for at sætte yderligere fokus på det brede databegreb. I afdelingen arbejder vi ofte med analyse af data, men spørgsmålet er, om vi i afdelingen har en fælles forståelse af det brede databegreb, hvad der er relevant data, og hvordan vi kan kode data i forhold til en given opgave?

Desuden oplevede vi et behov for at kunne dvæle i data og få en fælles forståelse af data, inden vi går over i refleksionen. På workshop 2 tog vi derfor data op som et supplerende fokusområde.

PERSPEKTIVER PÅ NÆSTE SKRIDT

Næste skridt i opgavefællesskaberne er nu:

- Hvem skal fremover være facilitator i opgavefællesskabet? Forsat ressourceperson eller opgavefællesskabet selv? (Hvis opgavefællesskabet selv ønsker at facilitere møderne, vil de blive understøttet af ressourcepersonerne).
- Hvilke emner og opgaver er meningsfulde for det enkelte opgavefællesskab at have med i den reflekterende dialog? Og hvilke former for data er relevante og brugbare? Hvem skal finde og afgrænse data?
- Løbende fokus på at oversætte SLF til et forvaltningsperspektiv.
- Hvordan skal mødekulturen være i opgavefællesskabet?

GADEPLAN

Reflekterende team som ramme og teori som data

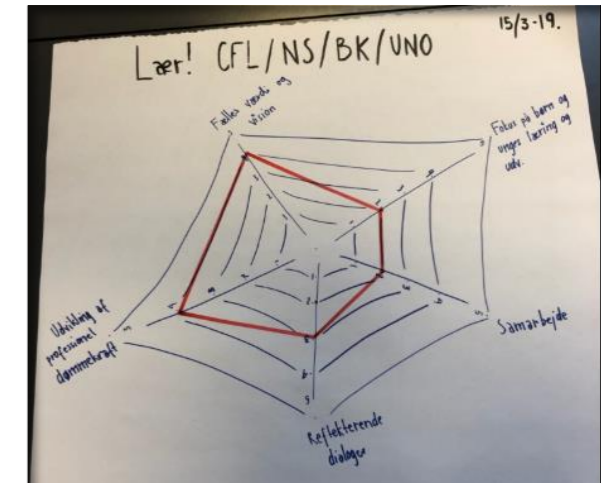
Gadeplan B&U har arbejdet med "Reflekterende team", hvor personalegruppen har været opdelt i tre grupper, og alle har været fokusperson en gang. Med afsæt i den samme teori/data som vi har fået igennem fælles efteruddannelse, har vi belyst, hvad "de børn, der er tættest på medarbejderne, er ofte de børn, som "ligner" medarbejderen... Etnisk danske børn er tæt på etnisk danske medarbejdere osv. - hvilket medvirker til at de perifere børn laver deres egne fællesskaber..." betyder for vores pædagogiske praksis.

Hvad forstår du ved Stærkere Læringsfællesskaber?

Gadeplan



sårbarhed



Vores læring har været 4-delt:

- Spørgeren har fået erfaring med at facilitere samtalerum for refleksion og læring – bl.a. Kolbs læringscirkel, Karl Tomms spørgehjul, brug af referatskema så aftaler/handlinger/data kan genbesøges, indgå kontrakt for samtalen m.m.
- Fokusperson har fået erfaring med reflekterende samtalerum, hvor data/teori omsættes til handlemuligheder og har samtidigt fået handlemuligheder, som har skullet afprøves i praksis. Beskrivelse af de ting, som er i er lykkedes, som skabte ny læring m.m.
- Reflekterende team har fået erfaring med samtalerum, hvor erfaring og viden skulle deles, men ift. en kollegas praksis og ikke egen praksis.
- Personalegruppe har fået øget kendskab til hinanden ved at få data/teori perspektiveret fra forskellige indgangsvinkler og oplevet udfordringer.

PERSPEKTIVER PÅ NÆSTE SKRIDT

- Vi vil arbejde med metoden "Reflekterende team", hvor det reflekterende team får en større betydning og mere taletid i den reflekterende dialog.

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:

Mette Søberg
 mail: meso@aarhus.dk

- Den data, som skal være afsættet for dialogerne i "Reflekterende team" er Gadeplan B&U tre GUP-temaer (Gadeplans Udviklings Plan): Sociale medier, Grupperinger i konflikt og Negativ social kontrol, hvor vi vil belyse, hvordan vi vil omsætte data/den viden, vi har indhentet til handlinger.
- Vi vil undersøge, hvordan vi kan gøre observationer til data – f.eks. i forbindelse med afdækningsopgaver, hvor vi vil definere hvilke tegn, vi vil kigge efter for at afdække en konkret problemstilling.

CENTER FOR LÆRING OG UNO/NATURSAMARBEJDET

Vi tager udgangspunkt i virkeligheden

De to enheder Center for Læring og UNO/Natursamarbejdet har arbejdet sammen om øvebanen i år 1. Det har være centralt og vigtigt for os at arbejde med konkrete dagligdags problemstillinger og inddragelse af relevante data. Det har skabt læring.

Ledelse og ressourcepersoner tæt på!

Ledelsen deltager som tydelig rammesætter for form og indhold, og indgår efterfølgende i den reflekterende dialog på lige fod med alle andre deltagere.

Ressourcepersonerne indgår som tydelig del af processtyringen i den reflekterende dialog ved at huske på f.eks. at holde styr på, hvor i læringscirklen samtalen befinder sig. Anvendelsen af billedlige virkemidler fx processtegninger, Kolbs læringscirkel, tragt eller mindmaps hjælper meget med at holde strukturen på samtaleens rækkefølge, indhold og retning. Vi møder god opbakning fra kollegaer og er stadig i en læreproces mht. dialogformen.

PERSPEKTIVER PÅ NÆSTE SKRIDT

- Mod til værdier: hvordan arbejder vi med at skabe det trykke, ligeværdige læringsrum, så værdier, såsom nysgerrighed, åbenhed og anerkendelse, overholdes i samtaler?
- Besøg i hinandens praksis og ønske om og nysgerrighed på feedback.
- Tydelig kontraktering - meget konkrete aftaler om feedback: hvad vil jeg gerne have feedback på og i hvilken form?

