



VORES FUNDAMENT

SLF

- Neuropsykologi
- Affolter
- TEACCH
- Arbejde med data og feedback på team- og ledermøder

SLF i specialpædagogisk kontekst

Visioner og fremtidsbilleder for Specialdagtilbud Skovbrynets praksis i 2022.

Vi er et dagtilbud, hvor videndeling internt i afdelingerne og på tværs af organisationen foregår naturligt, og der er de rette fora at gøre det i.

Det fler- og tværfaglige samarbejde er et stærkt læringsfællesskab.

IPH (Individuel Handlings Plan) er et dynamisk og tværfagligt redskab, som bruges til at sikre børnenes trivsel, udvikling og læring.

MÅLET MED ÅR 1

Formålet har været at implementere SLF hos ledelse og medarbejdere. Det har ledere gjort ved at deltage i læringsdage og tilegne sig teori. Teorien er ad flere omgange formidlet til medarbejdere både fra DTL og afdelingsledere både på afdelingsniveau og på fælles personalemøder.

Vi har arbejdet med vores overordnede to fokusområder:

- Videndeling i stærkere læringsfællesskaber eksempelvis på personale-SLF møde i september 2019, hvor medarbejderne holdt workshops for hinanden.
- IPH i stærkere læringsfællesskaber. Her har vi eksempelvis drøftet kontaktpædagogrollen på medarbejder og ledelsesniveau.

Herudover har vi planlagt SLF personalemøde, hvor vi skulle drøfte værdier i Skovbrynet set i SLF perspektiv. Dette på baggrund af etablering af ny afdeling. Det møde er aflyst/udskudt til september 2020 pga. Covid19.

HANDLINGER DER SKABTE LÆRING

Vi er lykkedes med at implementere begreberne fra stærkere Læringsfællesskaber. Vi har igennem denne proces lært, at vi til stadighed skal sprogliggøre Stærkere Læringsfællesskaber. Vi tror på, at sprog skaber virkelighed, derfor er sprogliggørelsen vigtig.

Stærkere Læringsfællesskaber lever i praksis; "vi ser flere data og færre synsninger ift. børns læring og udvikling".

Vi har været optaget af at anvende 40 – 20 - 40 begrebet, det har været nyttigt for os. Vores læring har været, at vi skal blive bedre ift. de sidste 40: Efterbearbejdning og implementering. – formulering af det næste skridt og holde fast i det.

Vi har øvet os i feedbacktrekanten. En læring har været, at der bedes om feedback og ikke doceres feedback. Vi har bl.a. udviklet et feedback-skema som bruges til at fastholde formen og temaet for den feedback der gives.

PERSPEKTIVER PÅ NÆSTE SKRIDT

I efteråret vil vi afholde SLF personalemøde hvor vi skal arbejde med vores værdigrundlag. Vi ønsker, at vores nye medarbejdere får præsenteret værdier og vision. For at vores værdier bliver en aktiv del af vores arbejde, vil vi arbejde med at alle medarbejdere deltager i en proces, hvor vi får reflekteret over vores værdier og omsat dem til konkret praksis.

Vi er endnu ikke i mål med arbejdet med IPH, det arbejde vil vi fortsætte. Ligeledes vil vi fortsætte arbejdet med videndeling og feedback.

Vi vil samarbejde om formidling til medarbejderne, når vi skal udbrede ny viden fra læringsdage. Det første år har vi formidlet på forskellige måder i de enkelt afdelinger. Fremadrettet vil vi i fællesskab kvalificere den formidlingsopgave, vi hver især står med i lederteamet.

Vi vil genoptage arbejdet med organisere interne sparringsrum for lederne. Vi har tidligere haft gavn af at arbejde med sparring,

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:

Bjørg Pugholm
mail: bjpu@aarhus.dk

