



VORES FUNDAMENT

- Fagteammøder med Faglige Fyrtårne.
- Refleksiv dialog i hver afdeling.

Læring for alle i små og store handlinger

I Kolt-Hasselager Dagtilbud har det fælles mål været at arbejde med refleksive dialoger. Hver afdeling har selv planlagt og iscenesat dialogerne på forskellig vis. Gennem drøftelserne på Plan B mødet bliver det tydeligt, at der er læring både i at arbejde som et bevidst stærkt læringsfællesskab og som et ubevidst stærkt læringsfællesskab i hverdagen med Covid19.

MÅLET MED ÅR 1

I Kolt-Hasselager Dagtilbud har det været vores mål at arbejde med de refleksive dialoger som redskab i evalueringskulturen. På denne måde fik vi koblet en metode fra Stærkere Læringsfællesskaber med redskabet "evaluering" fra den styrkede læreplan.

Vi ønskede at udvikle en systematik i vores måde at arbejde med evaluering og tilrettelæggelse af læringsmiljøer i den daglige praksis. Vi ville gerne tale om og begrunde vores pædagogik med hinanden. De tegn, vi har været på udkig efter i den enkelte afdeling og for hele dagtilbuddet gennem de refleksive dialoger, har været:

- Vi får øje på praksis, som vi ønsker at ændre.
- Vi laver konkrete aftaler om indsamling af data.
- Vi bruger indsamlet data som grundlag for at træffe kvalificerede beslutninger om praksis ud fra vores fælles ny viden.

I dagtilbuddet har vi arbejdet med det fælles mål og de fælles tegn, som et pejlemærke for de forandringer vi har været på udkig efter. Men hvad der skulle drøftes hvordan, hvornår og hvem der skulle deltage i den refleksive dialog har været tilrettelagt i hver af de ni afdelinger, som dagtilbuddet består af. Det har været den enkelte afdeling i et samarbejde mellem det Faglige Fyrtårn og den pædagogiske leder, som har valgt hvilket fokus, der har været i evalueringen af læringsmiljøet.

Et udpluk af læringsmiljøer, som har været til fælles refleksion på tværs har været: morgenstunden, samlings og garderoben.

HANDLINGER DER SKABTE LÆRING

Gennem de drøftelser, som vi havde på vores Plan B møde, blev det tydeligt for os, at vi har forskellige erfaringer og handlinger, som har skabt læring for os hver især, men at disse erfaringer kunne beskrives samlet i tre overskrifter:

- **involvering af medarbejdere**
- **rammer for den refleksive dialog**
- **pædagogiske drøftelser helt ned i detaljen**

Alle afdelinger kan genkende sig selv i andres erfaringer, selv om der i den enkelte afdeling er variation af handlinger og erfaringer.

I Kolbøtten fortæller pæd. leder Benedicte og fagligfyrtårn Solveig om den involvering af medarbejdere, som har pågået ved at drøfte afdelingens fælles værdier. "Ved at drøfte vores børnesyn, satte vi ord på vores fælles værdier, og det skabte en synlig retning for os i vores daglige pædagogik", siger Solveig.

Spiloppens medarbejdere blev involveret ved at pæd. leder og Fyrtårne lavede en kobling fra læringsdagene på Frydenlundskolen på personalemøder med en kort præsentation af teori og øvelser for personalet. På denne måde blev værktøjer, som bruges af det stærke læringsfællesskab til fælles viden. "Det er samspillet af flere handlinger, som har skabt læring, men ejerskab og systematik i formidling mellem os og kollegaer er en ting, vi vil pege på", fortæller fagligt fyrtårn Maja.

RAMMER FOR DEN REFLEKSIVE DIALOG

"At få datofastlagt de refleksive dialoger var den vigtigste læring", konstaterer pæd. leder Anette og fyrtårn Rikke fra Bavnebakkens. Alle kan nikke genkendende til at hverdagen i en institution kan være uforudsigelig med ændring i hverdagens opgaver. Ved at rammesætte de refleksive dialoger for stuerne én gang om måneden i tid og sted og med fagligt fyrtårn og pæd. leder som facilitator, fik refleksionen værdi. Medarbejderne fik øje på praksis i samlingserne, der skulle forandres og lavede dermed justeringer til gavn for børnene.

I Olympia har Karl Tomms spørgsmålstyper og spørgeguide gjort processen med den refleksive dialoger nem og overskuelig. "På fælles personalemøder har vi haft refleksive dialoger om værdien i vores samlings", fortæller fyrtårn Rikke Marie. "For os har der været læring i at anvende samme spørgsmålstyper til vores forskellige drøftelser. Drøftelser der skabte læring på tværs i hele huset. Vi blev optaget af at komme på inspirationstur hos hinanden i vores "eget hus" siger pæd. leder Majken.

Børnene i Labyrinten har haft voksne, som drøftede indretning, brugen af husets rum og en konkret handling som oprydning. Pæd. leder Lilan og Fagligt Fyrtårn Pernille havde tilrettelagt en proces for medarbejderne i huset: "Den vigtigste læring var selve processen, løbende at skulle justere, lytte og omstille sig alt efter, hvad kollegaer byder ind med", siger Pernille. Lilan følger op: "Når vi alle er omstillingsparate, så har det høj værdi for børnene"

Udarbejdet på møde 14.08.19

Udviklingsområde
Refleksive dialoger som redskab i evalueringskulturen

Mål: Vi vil udvikle en systematik i at arbejde med evaluering og tilrettelæggelse af læringsmiljøer. Dette vil vi gøre ved hjælp af konkrete evalueringsværktøjer, som kan bruges fagligt i den daglige pædagogiske praksis.

Tegn: -Vi får øje på praksis, som vi ønsker at ændre
- Vi laver konkret aftaler om indsamling af data.
- Vi bruger indsamlet data, som grundlag for at træffe kvalificerede beslutninger om praksis ud fra vores fælles ny viden.

Hvad... **Hvordan...** **Hvornår...**

Børn og Unge Aarhus Kommune

PÆDAGOGISKE DRØFTELSE MED I DETALJEN

"Det som har skabt mest læring, energi og medejerskab i Universet var en detaljeret refleksion over de pædagogiske handlinger, der er i tidsrummet kl. 6.30-7.30", fortæller pæd. leder Karen. "Vi har drøftet pædagogik helt ned i detaljen, en lærerig proces" fortsætter Karen. Universet har, som de andre afdelinger, erfaringer med refleksion på både stuemøder og på fællesmøder for alle. For Universet har det været den fælles refleksion for hele medarbejdergruppen, som har affødt den største forandring.

I dagplejen har der også været fokus på at beskrive pædagogik ned i detaljen. Hver dagplejer har udvalgt en øvebane, som de har beskrevet sammen med dagplejepædagog og Fyrtårn Camilla. "Det har været emner som, selvhjulpethed i garderoben eller fokus på et barns sprogstimulering, som en praksis dagplejeren ønskede at kvalificere", siger Camilla. Sammen med pæd. leder Dorthe i Pilehytten har de efter en læringsdag sammensat en skabelon, som både skaber struktur og systematik i refleksionen over egen praksis.

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 faglige fyrtårn, pædagogiske ledere eller vores dagtilbudsleder:

Mette Steen
mail: mscar@aarhus.dk

Stærkere læringsfællesskaber i Vuggestuen

	Øvebane:	
	Hvilke blade vil jeg have fokus på	
	På stuen (Hvad skal jeg gøre og hvornår?)	
	På legepladsen (Hvad skal jeg gøre og hvornår?)	
	Hvilke tegn skal jeg se efter, hvordan og hvornår?	
	Egne noter	

Dato: _____ Dato: _____
 Udviklingsområde: _____ Fagligt fyrtårn: _____

Skabelon som bruges i dagplejen og vuggestuen i Pilehytten som en struktur til medarbejdernes øvebaner.

ALLE BØRN ER EN DEL AF ET LÆRINGSMILJØ, SOM ER BLEVET KVALIFICERET

Det føromtalt skema bruges også i Pilehyttens vuggestue for at kvalificere den daglige praksis. Det var efter en drøftelse af læringsmiljøet i garderoben mellem Solveig fra Kolbøtten og Eva i Pilehytten, at Eva gik i dialog med kollegaer om den daglige praksis i garderoben. Pilehytten fik ændret deres "plejer" i garderoben. Vi ændrer vores praksis med en justering på 10 minutter, før vi sendte næste hold børn i garderoben. En vane som blev ændret, fordi vi drøftede pædagogik.

"Pludselig kom Corona og med ét var der ingen vaner, og ingen "det plejer vi at gøre", fortæller Fagligt Fyrtårn Mette og pæd. leder Charlotte fra Troldehøj. "Det var en forudsætning for at udleve retningslinjer, at vi talte og reflekterede sammen om de bedste løsninger for børnene. Sammen tog vi alle et ansvar. Det blev tydeligt for os, at vi blev fælles om at tage udgangspunkt i børnenes behov og den pædagogik, der understøtter deres behov" fortsætter Charlotte.

PERSPEKTIVER PÅ NÆSTE SKRIDT

"Da vi vendte tilbage efter nedlukningen, fik alle en ny bevidsthed om brugen af refleksion og data, da vi i løbet af tiden med Coronas indtog havde ændret og justeret vores praksis i et væk", siger dagtilbudsleder Mette Steen, "Vi brugte reelt de redskaber og metoder, som vi har tilegnet os i udviklingen af Stærkere Læringsfællesskaber".

Redskaberne og metoderne fra det stærke læringsfællesskab bliver på denne måde implementeret i hverdagen. Der er lokale næste skridt for alle afdelingerne, hvor systematikker skal forsætte.

Vi skal fortsat arbejde med data og finde balancen med den rette mængde. Vi har opdaget, at data kan styrke os. Vi skal fortsat arbejde med de erfaringer, vi fra fået fra Corona, hvor vi fik et bevidst blik på pædagogik og læringsmiljøer, som understøtter børnenes trivsel og udvikling. Derfor bliver det naturligt for os at drøfte professionel dømmekraft. Al den viden vi har tilsammen i Kolt-Hasselager, den skal vi tale om og dele med hinanden. Og så skal vi vedligeholde og samle op.

