

Dato: Februar 2015

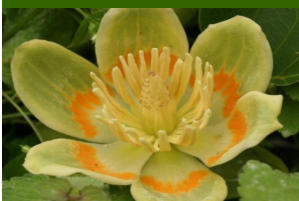
Kompetence- udvikling: *Aktionslæring og narrativ dokumentation*



Nyheder fra arbejdsgruppen

Punkter af særlig interesse:

- Alle medarbejdere deltager i en læringsgruppe
- Alle skal gennemføre minimum én aktion i forløbet og aktionen skal dokumenteres
- Inden næste lab, skal alle ledere og børnehuse beslutte et fælles forundringsspørgsmål og evt. afprøve aktioner i praksis
- Al relevant information i forhold til kompetenceudviklingsforløbet ligger på hjemmesiden
- Næste lab for ledere og pædagoger omhandler narrativ dokumentation
- Arbejdsgruppen er til for jer
- Styregruppen beslutter, sætter rammer mv.



Næste lab vil handle om narrativ dokumentation

Kompetenceforløbet er kommet godt fra start

Det var med en særlig spænding, at vi satte det store kompetenceudviklingsforløb i søen.

Det er et meget stort og omfattende kompetenceudviklingsforløb, fordi det involverer *alle* medarbejdere på dagtilbudssområdet i Holbæk kommune: Distriktsledere, pædagogiske ledere, pædagoger, pædagogmedhjælpere, dagplejere og Fagcenter for Læring og trivsel.

Mon meningen med det hele spreder sig? Mon vi kommer godt fra start?

Mon vi kan få alle med?

Det er nogle af de spørgsmål, som vi har været meget optagede af her i starten, og vi er derfor både glade og lettede over de meget positive tilbagemeldinger, som både arbejds- og styregruppen har modtaget.

Tak for jeres bidrag til den gode opstart. Det er en stor glæde at opleve det engagement og den faglige begejstring, der så småt er ved at sprede sig. Som Christian Simonsen (Fagchef for læring og

trivsel) udtrykte det, så ser det ud til, at skibet er kommet godt fra land.

Det er en god start, og vi skal nu sammen skabe en lærerig sejlads, så at skibet kommer godt i havn til november.

På arbejdsgruppens vegne

Marianne Preus Sørensen



De kommende læringslabs

De næste læringslabs for de deltagende pædagoger handler om den narrative dokumentationsmetode. Det er de labs, der kaldes lab 2.

Dernæst kommer lab 3, der kommer til at handle om viden, kulturforandring, videndeling og

evaluering.

I august/september afholdes endnu et lab (4) for alle medarbejdere, hvor alle processer præsenteres og evalueres, og der tilføres viden hvor det måtte mangle.

Lab 5—det store over-

gangsritual—afholdes lørdag d. 21/11. Det bliver stort. Det bliver sjovt og det bliver spændende.

Mere kan vi endnu ikke sige, men vi går snart i gang med planlægningen.

Om at formulere et forundrings spørgsmål



Forundringstemaet skal udspringe af arbejdet med den pædagogiske læreplan

Et forundrings spørgsmål er et spørgsmål, som man—gennem brug af redskabet aktionslæring—vil forsøge at svare kvalificeret på. Det er også et spørgsmål, der er så bredt, at der er ”plads” til udforskning af mange forskellige initiativer/aktioner.

Oftest starter en aktionslæringsproces med et tema, som man er særligt nysgerrig på. Det kunne fx være sprog eller relationer. Næste skridt bliver at udforme et spørgsmål.

Når spørgsmålet skal udformes endeligt kan det være gavnligt at skele lidt til den strategiske intention, som vi har for hele kompetenceudviklingsforløbet:

Det pædagogiske personale i Holbæk Kommunes dagtilbud går fra fokus på aktiviteter til fokus på effekten og betydningen af aktiviteten for børns læring, gennem en systematisk didaktisk tilgang.

Forundrings spørgsmålet kan sagtens formuleres, så det understøtter den bevægelse som intentionen beskriver. Her kommer et par eksempler:

Hvordan kan vi optimere børnenes sproglige læring gennem dagligdagens aktiviteter?

Hvordan kan vi optimere børnenes læring indenfor de seks læreplanstemaer i det årlige teaterprojekt?

Hvordan kan vi gennem støjminimering, optimere børns læring?

Det man undersøger bliver dermed læringen og ikke aktiviteten/metoden.

Inden man endeligt formulerer sit forundrings spørgsmål kan det være en god idé, at man stiller sig selv disse spørgsmål; På hvilken måde handler dette spørgsmål om børnenes læring?

På hvilken måde taler dette spørgsmål ind i arbejdet med den pædagogiske læreplan?

Vækker spørgsmålet begejstring og lyst til udforskning og læring hos os alle?

Viden

I vores aktionslæringsmodel har vi lagt stor vægt på at inddrage viden. Viden skal bruges til at kvalificere vores aktioner og pædagogiske praksis.

Definitionen af viden her til venstre, blev udviklet for over to tusinde år siden. Den kan sagtens kritiseres, men i denne sammenhæng kan man sige, at viden—forstået

som forskning og faglig viden—skal inddrages med henblik på at kvalificere jeres overbevisning og pædagogiske praksis.

Når forundrings spørgsmålet er besluttet, så er det tid til at inddrage viden. Spørg derfor:

Hvad ved vi selv?

Kender vi nogen der ved noget?

Hvad siger forskningen?

Hvad siger faglitteraturen?

Hvem undersøger hvad til vi ses igen (alle bør undersøge noget)?

Når I så ses igen i læringsgruppen, så deler I den viden I har indhentet med hinanden. Først derefter kan I spørge:

Når vi nu ved det vi nu ved, hvilke aktioner kan vi så med fordel afprøve i praksis?

“Viden er sand, begrundet overbevisning”

Platon

Skal alle udføre aktioner?

Det korte svar er JA.

Som nævnt på intromøderne, så er alle medarbejdere forpligtede i både tanke og handling.

Det betyder også, at alle medarbejdere minimum én gang i forløbet skal bidrage med udførelsen

af en aktion, indsamling af dokumentation og bringe sig selv i spil i læringsgruppen.

Det er de pædagogiske ledere og AL-pædagogerne, der skal sikre alle de bedste rammer for deltagelse.

Inden næste lab skal I

som nævnt beslutte for-
undringsspunktet, og eventuelt udføre aktioner hvis tiden tillader det

Aktion = handling eller aktivitet

At facilitere betyder at lette eller fremme noget. Når vi bruger ordet facilitere så handler det om at sætte rammer for og gennem forskellige tiltag at sikre progression i den læreproces, der skal ske i læringsgrupperne

Hvilke roller indgår i forløbet?

Formålet med dette lille afsnit er at skabe et overblik over de roller, der indgår i forløbet.

Allerførst er det værd at nævne, at alle medarbejdere på dagtilbudsområdet arbejder med et forundringsspunkt rettet mod egen rolle i arbejdet med kerneopgaven.

Det gælder både distriktsledere, pædagogiske ledere og pædagogisk personale.

Distriktslederne er ansvarlige for implementering og facilitering af læringsgruppe for de pædagogiske ledere i distriktet.

De pædagogiske ledere er ansvarlige for implementering og facilitering af læringsgrupper for de pædagogiske medarbejdere i børnehuse — i samarbejde med de deltagende pædagoger.

De pædagoger, der deltager i undervisningen på UCSJ indgår som ansvarlige rollemodeller. Det betyder, at de er aktivt medvirkende til, at aktionslæringsmetoden foldes ud i praksis. De faciliterer og inspirerer deres kollegaer i læringsgrupperne i såvel aktionslæring som den narrative tilgang.

Alle pædagogiske medarbejdere skal indtage en aktiv tilgang til projektet og en konstruktiv deltagelse i ft. praksis – og den fælles kulturudvikling.

UCSJ faciliterer undervisningen for ledere, pædagoger og fælles labs.

Marianne understøtter lederne i arbejdet med læringsgrupperne.

Styregruppen rammesætter, kontrollerer og beslutter de store linjer i projektet.

Arbejdsgruppen har føle-
re ude, justerer, udsender nyhedsbreve og reagerer hurtigt på henvendelser og eventuelle forslag.

Medlemmer af arbejds- og styregruppe fremgår af bagsiden.



Der er mange forskellige roller i forløbet. Tilsammen håber vi at understøtte en positiv udvikling og et lærerigt og sjovt forløb

Fra arbejdsgruppen

Arbejdsgruppen består af:

Ulla Krag—	Konsulent UCSJ
Kaja Bonde Petersen—	Distriktsleder Elverdam
Thomas Aasklindt—	Pædagogiske leder af Søhyst
Susanne Lindskov—	Pædagogisk leder af Kirsebærhaven
Tina Nielsen Jakobsen—	Pædagog Vipperød Børnegård
Janne Larsen—	Pædagog Tusenfryd
Marianne Preus Sørensen	Fagcenter Læring og trivsel

Styregruppen består af:

Ulla Krag—	Konsulent UCSJ
Henrik Worsoe	Konsulent UCSJ
Lene Thygaard	Distriktsleder Kildevang
Marianne Preus Sørensen	Fagcenter for Læring og trivsel
Christian Simonsen—	Chef for Fagcenter for Læring og trivsel

Kontakt gerne arbejdsgruppen med spørgsmål, input og tilbagemeldinger. Stort som småt. Så sørger vi for at melde tilbage så snart det er os muligt. Mails kan sendes til preus@holb.dk.

Læringsgrupperne



Det er meget forskelligt hvordan læringsgrupperne er organiseret i de forskellige børnehuse og dagplejedistrikter.

Fælles gælder, at læringsgrupperne er der hvor individuel og fælles læring opstår.

Vi er sikre på, at I alle på nuværende tidspunkt ved hvilken læringsgruppe I er tilknyttet. I så fald et børnehus består af under 8 medarbejdere, så vil alle medarbejdere indgå i

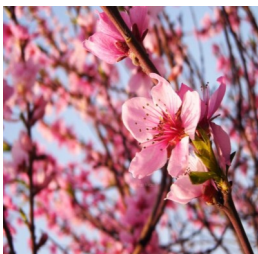
samme læringsgruppe. Andre steder vil der være flere læringsgrupper.

Læringsgrupperne mødes med jævne mellemrum. Formålet er at skabe et forum til fordybelse i læring gennem refleksion over aktioner og dokumentation. Læringen retter sig både mod børnenes læring og egen læring.

I følgende præsenteres kort de 4 faser ud af de 6.

1. Beslut tema og forundrings spørgsmål
2. Indhent viden og planlæg aktioner og dokumentation
3. Udfør aktioner og indsamle dokumentation
4. Reflekter over læringen på skift i læringsgruppen

Se i øvrigt 6-fase modellen for yderligere information.



*Alle skal turde lave fejl
Alle skal turde lære
Alle kan lære af
hinanden*

Link til hjemmesiden

Vi har valgt en strategi, der understøtter fuld åbenhed på hjemmesiden. Vi vil løbende lægge relevant materiale ud, så alle har mulighed for at orientere sig. Der ligger billeder, slides, information, links, litteraturlister

mv.

Følg gerne dette link: <http://holbaek.dk/borger/boern-og-unge/dagtilbud/mest-for-medarbejdere/kompetenceudvikling-2015/>

Eller via Holbæk. Kommune: Borger—dagtilbud—børn og unge—dagtilbud—mest for medarbejdere—kompetenceudvikling 2015 eller aktionslæring-refleksion i praksis.

