

Dato: Maj 2015

Kompetence-udvikling:

Aktionslæring og narrativ dokumentation



Nyheder fra arbejdsgruppen

Punkter af særlig interesse:

- Kompetenceudviklingsforløbet er godt i gang
- Forældrene skal orienteres om jeres arbejde med AL fx i et nyhedsbrev—deres perspektiver kan også med fordel inddrages som dokumentation af jeres aktioner
- Alle er med, men i forskelligt tempo
- Narrativ = fortælling
- Der er stop-opmøde for ledere og tovholdere d. 11. juni kl. 14-16.30
- Hjemmesiden opdateres løbende med nyheder
- Medarbejdernes narrative fortællinger skal omhandle børnenes læring og egen læring
- Ledernes narrative fortællinger skal omhandle medarbejdernes læring og egen læring
- En aktion er kun en aktion hvis den dokumenteres
- Al dokumentation evalueres i AL-grupperne



Narrativ dokumentation er små fortællinger

Kompetenceforløbet er godt på vej

Alle ledere, pædagogiske medarbejdere, herunder selvfølgelig også dagplejere, er nu i fuld gang med aktionslæring. Det er en sand fornøjelse at følge.

Der er formuleret forundringsspørgsmål i alle afkroge af kommunen. Der er tale om spændende og højaktuelle spørgsmål, der kredser om børns læring og trivsel indenfor eksempelvis:

- Læreplanstemaerne (fx sprog og sociale kompetencer)
- Selvværd
- I relation til børne – og læringsmiljøer inde/ude (fx støj/indretning)
- I forhold til etablering og vedligeholdelse af relationer børn-børn, børn-voksne

Det betyder, at alle er godt igennem fase 1.

I første del af fase 2 skal man indsamle viden, så man på den baggrund kan kvalificere sine aktioner. Det er og har været en udfordring for mange. Alle—både ledere og pædagogisk personale - er så vant til at tage fat med det samme, når man får en god idé. Derfor er det svært (og også lidt forstyrrende), at der skal søges faglig viden først. Men det betaler sig, hvilket følgende narrativ fra Marianne bevidner:

Efter besøg hos en pædagogisk leder, hvor hun og jeg talte lidt om temaet i børnehuset "sprog", sagde hun; "jeg forstår ikke, at vi ikke scorer højere på sproget—vi gør simpelthen så meget". Jeg anbefalede hende bogen "Sprogets Milepæle". På Lab 3 hørte jeg hende udbryde (mens hun sad med bogen i hånden); "Hvorfor har jeg aldrig vidst det? Hvis jeg havde vidst det, så havde vi aldrig scoret så lavt"!

Viden giver unægtelig et

godt afsæt for at gøre det der virker og dermed kvalificerer viden det pædagogiske arbejde med børns læring og trivsel. Den pointe, som lederen her fandt, vil hun sikkert aldrig glemme, og den vil højst sandsynligt kvalificere de kommende aktioner.

I anden del af fase to skal aktionerne planlægges:

- Hvem gør hvad, hvornår og med hvem?
- Hvordan dokumenteres aktionerne?

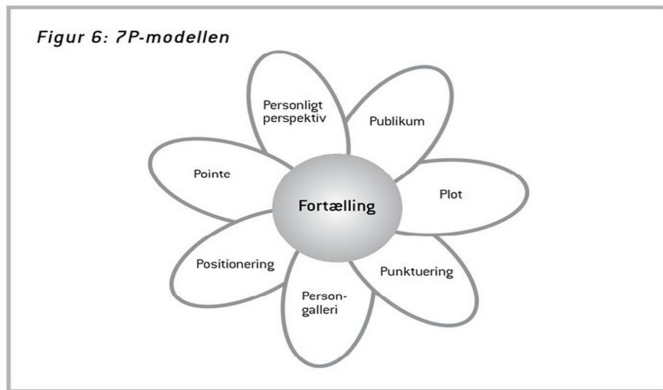
Det er vores indtryk, at alle bevæger sig et sted på vejen mellem fase 2-4.

I dette nyhedsbrev sættes særlig fokus på narrativ dokumentation.

Rigtig god læse- og arbejdslyst

Arbejdsgruppen

7P



De pædagoger og ledere, der har deltaget på labs, er blevet præsenteret for to narrative metoder:

- 1) 7P
- 2) Holbækmodellen

Det er to metoder med

to forskellige formål og rammer.

7 P-modellen skaber en grundlæggende forståelse for hvad der kendetegner fortællinger, og hvordan de formes forskelligt. *Formålet* med metoden er ifølge ophavskvinden at udvikle og udvide sprogbrug og kommunikationsprocesser i organisationer. Metoden er primært udviklet for ledere, men kan også benyttes af medarbejdere. De syv p'er vises i modellen. Det er en metode, der med fordel kan anvendes

i arbejdet med formidling til fx forældre (nyhedsbreve) og arbejdet med metafortællinger (punkt 4 i Holbækmodellen). *Rammen* er, at det er op til distriktsledere/de pædagogiske ledere, hvor vidt denne metode skal anvendes i børnehuse. Vi anbefaler selvfølgelig, at I benytter metoden, og meget gerne, at AL-tovholderne formidler metoden videre, men rammen fra Fagcentret er, at metoden ikke er en *skal*-opgave.

Holbæk-modellen

Holbækmodellen er en *skal*-opgave. Modellen består af fire punkter 1) Børnenes læring 2) Egen læring 3) Evaluering 4) Metafortællinger (kun ledere).

”Narrativ” betyder faktisk ”fortælling”, så det er egentligt dobbeltkonfekt at tale om narrative fortællinger. I kompetenceudviklingsforløbet taler vi om narrativ dokumentation. Med andre ord, så bruger vi de fortællinger, som det pædagogiske personale samler på skrift, som dokumentation for læring. Det store spørgsmål er så; Hvordan skrives en fortælling? Indledningsvist kan man

sige, at der er frie rammer. Det handler på den ene side om at beskrive hensigten med aktionen og på den anden side om at beskrive det, der så skete. Din hensigt retter sig mod det som du ønsker, at børnene skal lære. Det, der så skete vil ofte tage form i en beskrivelse af hvad du har set, hørt, mærket og oplevet under selve aktionen. På den måde vil beskrivelsen indeholde tegn på børnenes læring. Vi oplever, at det for mange kan være svært ved at gribe opgaven an, og derfor har vi udviklet tre hjælpespørgsmål, som kan støtte fortællingen:

Hvilke læringsintentioner og tanker havde jeg før aktionen?

Hvilke rammer satte jeg og hvilke handlinger udførte jeg selv?

Hvad skete der? Beskriv hvad du har set, hørt og oplevet.

Narrativ dokumentation skrives i jeg-form og fylder ca. 1/2 side, men mange har faktisk problemer med at begrænse sig.

Al narrativ dokumentation samles i en mappe, og indholdet bringes ind i læringsgruppen til fælles evaluering og refleksion i AL-faserne 4-5.

Husk: En aktion er kun en aktion, hvis den er dokumenteret.

I næste nyhedsbrev sætter vi fokus på evaluering

Er alle med?

Det korte svar er JA. Som nævnt på intromøderne, så er alle medarbejdere forpligtede i både tanke og handling. Det betyder, at alle medarbejdere minimum én gang i forløbet skal bidrage med udførelsen af en aktion, indsamling af

dokumentation samt bringe sig selv i spil i læringsgruppen.

Det kan godt være, at nogen er længere fremme end andre, men alle er med, men i forskelligt tempo.

Det er dog værd at nævne, at det stadig er meget

væsentligt, at ledere og tovholdere mødes med jævne mellemrum—fx kort en gang hver 14 dag—for at følge op på progressionen i AL-forløbet. En tæt dialog om udfordringer og succeser sikrer fokus, opfølgning og ledelse, der hvor det er aktuelt.

Nogen gange møder jeg opfattelsen: "Vi er ikke så langt som alle andre", men efter dialog må jeg sande, at alle er nogenlunde lige langt.

Det er nok snarere en følelse og en ubevidst narrativ, at tale sig selv sådan lidt ned—om ikke andet, så for en sikkerheds skyld.

En narrativ fortælling fra Thomas fra arbejdsgruppen

Mit forunderingspunkt er hvordan jeg igennem rammesætning af Aktionslæringsmødet kan give plads til forskelligheden fagligt, kompetencemæssigt, tempomæssigt og motivere den enkelte medarbejder til, at trives i deres AL gruppe. Jeg vil meget gerne sammen med tovholderne skabe et *studiemiljø* i vores AL grupper. Det jeg gerne vil se, er at medarbejderne alle profiterer af at være en del af gruppen, og dem der er nået langt kan give feedback/ sparring til dem, der ikke er så langt. Jeg vil gerne se, at alle får plads og er med i processen og fortæller/ fremlægger det, som deres aktion går ud på, som minimum og hvad de ellers har gjort sig af tanker.

På mødet som er 2 timer, starter hver gruppe med at sidde i deres AL grup-

pe. Begge borde er i samme rum, men efter 5 min forlader den ene gruppe lokalet og slår sig ned i nabolokalet, så de har mere ro til fordybelse. Tovholderne styrer processerne ved at tage en runde, hvor de på skift fremlægger. Tovholderne starter i deres gruppe, og viser, at det ikke er så farligt.

Jeg oplever, at efter runden hvor de alle har 45 min i deres gruppe til individuelt at skrive videre på deres aktion, at de giver hinanden feedback og alle er med og hjælper hinanden og giver hinanden gode råd og undrende spørgsmål.

Min rolle er meget observerende og jeg kommer med små input under de 2 timer, og er bevidst om at skrive oplevelserne ned og være på sidelinjen.

Min oplevelse er, at alle er med, og da seancen er færdig har alle medarbejdere en aktion skrevet ned og har aftalt med deres stuekollegaer, hvornår de går i gang. Hos nogle medarbejdere oplever jeg, at de gennem seancen har fået deres undring ned til en lille konkret aktion, og en giver udtryk for, at hun troede det var meget sværere og mere kompliceret end det er. Så fra at aktionen var meget "floppy", blev den til for Lone, at lave aktionen 4 gange de næste tirsdage, hvor hun bager boller og har fokus på at arbejde med den sproglige udvikling i rammen, at bage boller. En gentagende aktivitet, som nu er i gang med at blive kvalificeret.

Kig gerne efter opbygningen i forhold til de tre punkter øverst på side 2.



En sådan narrativ fortælling kan efterfølgende evalueres i relation til medarbejdernes læring og Thomas' egen læring.

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 Worsøe— 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.

Midtvejsmøde for ledere og tovholdere



Nu er vi lidt over halvvejs i forløbet, og det er derfor tid til at gøre lidt status og viden dele på tværs.

Hvor langt er vi kommet?

Er der noget, der er udfordrende?

Hvad lykkes?

Hvilket udbytte har forløbet givet? For børnenes læring? For medarbejdernes læring? For

lederne læring?

Hvordan kan børnehusenes AL-forløb inspirere på tværs?

Er der noget vi med fordel kan støtte op om i resten af forløbet?

Midtvejsmødet afholdes d. 11. juni om eftermiddagen. Dagsorden udsendes ca. en uge før, men dato og tid burde alle have modtaget for nogle uger siden.



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

Link til hjemmesiden

Hold øje med hjemmesiden.

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