

## Dagsorden til 2. lærende samtale

### Dagtilbud, efteråret 2021

Lærings samtalen er del af kvalitetsopfølgning og tilsyn i Børn og Unge Aarhus kommune.

#### Kvalitetsrapporten

Kvalitetsrapporten for 0–6 årsområdet blev godkendt i byrådet i juni 2021.

Efterårets lærings samtale tager udgangspunkt i beslutningerne fra den politiske drøftelse og valg af temaer, der ønskes arbejdet med i dagtilbuddene de kommende to år.

Temaer fra kvalitetsrapporten der bliver peget på, ses i den grønne boks her til højre.

#### Datapakke

Datapakken i grafisk LIS, samt de data der bliver præsenteret i kvalitetsrapporten, danner afsæt for efterårets kvalitetssamtaler.

Dagtilbuddene har mulighed for at indsamle og medbringe lokale data, til at belyse det valgte fokusområde.

**Kernebegreber og mindset fra stærkere læringsfællesskaber** vi bærer ind i samtalen:

- Vores mål er læring, udvikling og trivsel hos børnene
- Læringskæden – vi er i læring sammen
- Vi arbejder datainformeret, med afsæt i det brede databegreb
- Systematik og struktur
- Fokus i dybden frem for i bredden

#### Temaer fra kvalitetsrapporten på 0-6 årsområdet

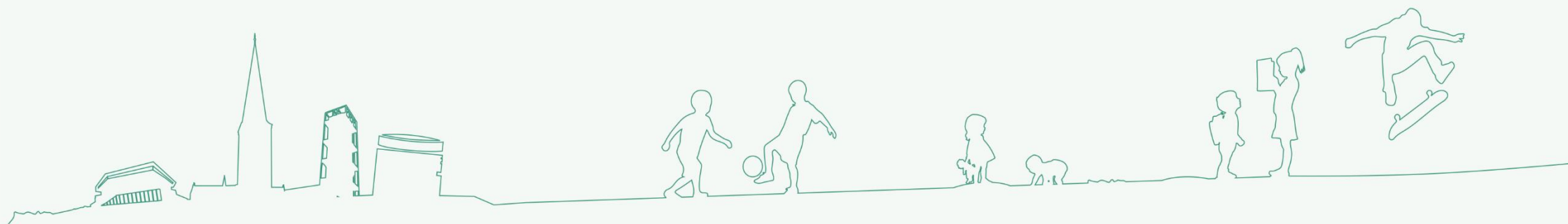
*Fra kvalitetsrapporten.*

#### Kvalitet i læringsmiljøer - med særligt fokus på:

- Udemiljøer
- Sproglige læringsmiljøer
- Andel af uddannet personale (sammensætning af personale)

#### Børn i sårbare og udsatte positioner - fokus på:

- Inklusion
- Fremmøde
- Sundhed (kost og bevægelse)



<b>Ramme for samtalen:</b>	<p><b>Samtalen er et skridt i dagtilbuddets arbejde med realiseringen af den pædagogiske læreplan, Læringscirklen danner rammen omkring analyse af data, refleksion og beslutning</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vi tager afsæt i det fokusområde dagtilbudsleder (lederteam) har udvalgt</li> <li>• Vi tager afsæt i det data dagtilbudsleder (lederteam) har udvalgt til at belyse det valgte fokusområde</li> <li>• På baggrund af en reflekterende dialog beslutter dagtilbuddet og Børn og Ungechef næste skridt ift. det valgte fokusområde.</li> </ul> <p><b>Vi er opmærksomme på dagtilbuddenes forskellige afsæt for denne anden samtale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Samtalen er en naturlig forlængelse af forårets samtale og der arbejdes videre med næste skridt i sporet fra første samtale.</li> <li>• Forårets samtale var en prøvehandling, og denne samtale er afsættet for dagtilbuddets første skridt ift. det valgte fokusområde.</li> </ul>
<b>Formål med samtalen:</b>	Lærings samtalen er den datainformerede lærende samtale om børnenes trivsel, læring og udvikling, som sætter retning og skaber fremdrift for dagtilbuddets fokuserede arbejde med kvalitetsudvikling.
<b>Mål med samtalen:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• At få indblik i den vigtigste viden omkring arbejdet med fokusområdet siden sidst</li> <li>• At være nysgerrige og lærende omkring de fremskridt og udfordringer dagtilbuddet oplever i arbejdet med fokusområdet</li> <li>• At træffe beslutning om det videre arbejde med fokusområdet samt hvilke handlinger, der er de næste og med hvem (børn-, medarbejder-, ledelses-, forvaltningsniveau)</li> </ul>
<b>Dato:</b>	Efteråret 2021
<b>Tidsramme:</b>	2 timer
<b>Deltagere:</b>	Børn og Ungechef, lokalt ledelsesteam, repræsentant(er) fra dagtilbuddets bestyrelse, repræsentanter fra dagtilbuddets ressourceperson(er)/medarbejder(e), faglig distriktskonsulent fra PUF samt læringspartner
<b>Roller under samtalen:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lærings samtals deltager er alle i læring sammen omkring det udvalgte fokusområde og relevante data.</li> <li>• Den faglige konsulent og læringspartneren har ansvaret for at facilitere samtalen, og er understøttende i den fælles analyse af data og refleksion.</li> <li>• Den lokale dagtilbudsleder byder velkommen.</li> <li>• Børn og Ungechefen rammesætter lærings samtals formål og mål.</li> <li>• Den lokale dagtilbudsleder præsenterer arbejdet med det udvalgte fokusområde og giver indblik i relevante data.</li> <li>• Børn og Ungechefen opsummerer i samarbejde med dagtilbudslederen dagtilbuddets fokusområde, målsætning, beslutninger og aftaler.</li> <li>• Den lokale dagtilbudsleder runder lærings samtalen af.</li> </ul>
<b>Referent:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Varetages af Dagtilbuddet. Herunder at få det tilføjet i opfølgingsmodulet</li> </ul>
<b>Datagrundlag:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kvalitetsrapporten, Datapakke i LIS, Lokale data (eksempler): Arbejdet med den pædagogiske Læreplan, indsamlede data fra praksis, ITERS og ECERS i pilot-dagtilbuddene, Potentiale-Profilen</li> </ul>

	 Emne	 Tid	 Mål med punktet	 Ansvarlig
1.	<b>Rammesætning ved Børn og Ungechef</b>	5 min.	<b>Indledende rammesætning af samtalen v/ Børn- og Ungechef</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Fra 1. til 2. lærings samtale – i arbejdet med kvalitetsudvikling</li> <li>Forventninger til samtalen</li> </ul>	Børn og Ungechef
2.	<b>Velkomst ved dagtilbudsleder</b>	5 min.	<b>Velkomst v/ dagtilbudsleder</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Dagtilbudsleder præsenterer kort deltagerne; navn og funktion</li> </ul>	Dagtilbudsleder

#### Referat:

Deltagere: Stefan Møller Christiansen (BU-chef), Rasmus Højlund (læringspartner og mødets facilitator), Mette Skovby (PUF-konsulent), Eva Christensen (DTL), Pia Axelsen (PL, Væksthuset 8210), Lykke Noe (PL, Vesterbo), Lisbeth Møller (PL, Ovenpå), Marie Schaarup Andersen (PL, Vestervang), Marianne Boesen Christensen (PL, Kernehuset), Bettina Bech (PL, Frydenlund), Anette Clemensen (konstitueret PL, Derudá) Sanne Lisby (Fagligt Fyrtårn, Gårdhaven) og Sanne Højby (PL, Haven og Gårdhaven)

Fraværende: Helle Pank (Fagligt fyrtårn, Frydenlund)

Referent: Susanne Balle

#### Rammesætning


Stefan bød velkommen til den anden lærings samtale, hvor formålet er at dykke ned i data, der er indsamlet for det valgte fokusområde: Det pædagogiske læringsmiljø om eftermiddagen på legepladsen med fokus på den professionelle relationskompetence.

Denne lærings samtale skal bruges til at forholde sig til data og finde frem til, hvad det næste bedste skridt er. Stefan, Rasmus og Mette deltager i mødet som dagtilbuddets gode, konstruktive venner. Der er på mødet plads til både at dele det, som går godt og det som udfordrer.

Der er ikke tilsyn i denne lærings samtale. Det ligger i sparringssamtaler mellem Eva og Stefan samt i den kommende lovgivning.

Pædagogisk arbejde er aldrig noget, man kommer i mål med; der er altid mulighed for udvikling. Målet er derfor ikke nødvendigvis at afslutte fokusområdet – til sidst i mødet tales om, hvorvidt det er meningsfuldt at arbejde videre med emnet eller flytte fokus til noget andet.

Mødets opbygning er læringscirklen.

3.	<b>Data</b> 	10 min. 25 min.	<b>Overordnet præsentation af de valgte data ved dagtilbudsleder</b> <b>Analyse af data i grupper</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Hvad får du øje på i data, der relaterer til det valgte fokusområde?</li> </ul>	Dagtilbudsleder er dataholder Faciliteres af konsulent/læringspartner
----	---	--------------------	---	--

- Hvad bliver du særligt optaget af?

### Fælles opsamling

#### Referat:

##### Præsentation af data

Eva viste en video optaget i Ovenpå. Her sidder en pædagog sammen med en række børn, og han læser en bog højt. Et barn trækker sin familie hen til stedet, og alle børnene er helt opslugt. Lisbeth (afdelingens pædagogiske leder) fortalte, at videoen viser, hvordan nærvær kan danne et læringsrum; at en pædagog alene med sin stemme og krop skal skabe rammen for læring. Ovenpå har i lang tid arbejdet med højt læsning på legepladsen, og der er et bibliotek i nærheden, så børnene nemt kan efterspørge denne aktivitet – og det gør de.

Eva fortsatte med at fortælle, at dagtilbuddet hviler på et fundament af forskeren Louise Klinge, artiklen "3 forskere: Brug legepladsen til nærvær og samspil" (Ellen B. Sandseter, Lone Svinth og Hanne V. Sørensen), kvalitetsblomsten (strukturel, proces og resultat-kvalitet) samt dannelses- og børneperspektivet fra den pædagogiske læreplan.

I arbejdet med det valgte fokusområde fra første lærings samtale, fandt ledelsesteamet ud af, at der var behov for at indsnævre emnet og være mere konkrete, før data kunne indsamles. Rasmus deltog på et ledelsesmøde og hjalp med at gøre emnet mere konkret. Ledelsesteamet valgte det positive fokus; at se på det der fungerer. Valget blev truffet, fordi det er det gode, vi ønsker at se mere af. Der er altså ikke blevet ledt efter huller i osten men insisteret på at vise, der hvor det lykkes rigtig godt. Det har dog også ført til dialoger om: Hvordan får vi alle med? Hvilken organisering er bedst? Legepladsens indretning og medarbejderes mindset. En datapakke med referater, hvor ledelsesteamet har drøftet arbejdet med fokusområdet, er blevet rundsendt forud for mødet.

Præsentationen blev afrundet med en video fra Væksthuset, hvor en medhjælper hjælper børn med at gyng og køre på gokart. Pia (afdelingens pædagogiske leder) fortalte, hvordan medhjælperen går ned i øjenhøjde, hjælper og guider både med hænder og ord, så børnene sidder sikkert i gyngen, inden hun sætter den i gang. Hun formår også at have god kontakt med et barn, som er kørt ind foran gyngen, og de laver en aftale om, at hun kommer. Medhjælperen følger barnets initiativ, og de kører en kort tur sammen – og på samme tid har hun stadig fokus på børnene i gyngen, som hun gennem sin stemme har et fællesskab med.

##### Analyse af data i grupper

Lykke, Lisbeth, Marianne, Sanne og Sanne: **Mindset** er afgørende – vi skal have alle med. PL skal lyse på alle medarbejderne og få alle til at shine. Som pædagogiske ledere skal vi forholde os til, hvordan vi gør det.

**Fastholdelse af proces** er ligeledes et vigtigt element. Fokus på læringsmiljø på legepladsen skal fastholdes og gøres mere kontinuerligt i alle afdelinger. Der skal være en rød tråd.


Pia, Anette, Bettina og Marie: Betydningen af **indretningen af legepladsen** – både i forhold til den fysiske legeplads og til organiseringen. Positioneringen er vigtig, og den kommer ikke af sig selv. Vi skal stille spørgsmål som: hvad er rollefordelingen? Hvor placerer medarbejderne sig?

**Processen er stadig i gang** – vi er ikke færdige.

Eva, Stefan og Mette: **Kombinationen af skriftlig og video-data** er vigtig. Det har en stor effekt at se en video for derefter at sætte ord og koble teori på. Det vil give afsæt for refleksioner ude i afdelingerne.

At vælge et fokus på det der fungerer, giver mening. Men det er også vigtigt at stille sig selv spørgsmålet: **hvad fungerer så ikke?**

Der er brug for at forholde sig til, **hvordan denne mængde af velkvalificeret data skal bruges fremadrettet**. Hvordan breddes det ud til de øvrige medarbejdere? Hvordan kan videoerne bruges ift. udvikling af den professionelle relationskompetence, så der skabes mere af det, vi gerne vil have? Det er et stærkt redskab.

4.	<b>Refleksion</b> 	Ca. 30 min.	<b>Refleksion i grupper</b> Med udgangspunkt i vores fokusområde, hvordan kan vi forstå vores data: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Er der noget der er anderledes end forventet</li> <li>• Hvor ser vi styrkerne?</li> <li>• Hvor er vi udfordrede?</li> <li>• Hvordan kan vi forstå data fra et børneperspektiv?</li> </ul> <p>-----</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mulige handlinger vi kan få øje på?</li> </ul> <p>Fælles opsamling - Hvilke mulige skridt kan vi få øje på?</p>	Faciliteres af konsulent/læringspartner
	<b>Pause</b>	10 min.		

#### Referat:

Pia, Anette, Bettina og Marie: Det er meningsfuldt at fokusere på det, der fungerer, for det løfter medarbejderne. Samtidig har vi fået blik for noget, der ikke fungerer.

Det tager lang tid at få folk til at ændre praksis.

Der var en mere klar rollefordeling en forventet.

Det er en udfordring at få alle medarbejdere med. Deres relationskompetencer er forskellige, og nogle skal have et løft. Vi skal have en opmærksomhed på, at vi er forskellige steder.

Det var en antagelse på første læringssamtale, at kvaliteten på legepladserne er personbåret, og vi har i data set, at mange har gode relationskompetencer. Vi har også oplevet, at når vi lyser på emnet ved f.eks. at indsamle data, vokser kvaliteten.

**Mulig handling: alle arbejder med egen relationskompetence (dér hvor man er god). Det kan gøres ved at optage video på stue eller lave skriftlig praksisfortælling.**

Lykke, Lisbeth, Marianne, Sanne og Sanne: Betydningen af mindset og relationskompetence er meget afgørende.

Fordeling på legepladsen: vi pædagogiske ledere skal tage ledelse og lyse på struktur og organisering.

Vi skal turde se på det, der ikke virker. Her er det vores rolle som pædagogiske ledere at sætte sig i spil og tale om det.

**Det næste skridt:** kunne være at have en fast afklaring ift. legepladsen ved f.eks. at have kort møde, inden man går ud eller anvende skemaer.


Eva, Stefan og Mette: Hvordan breder vi professionel relationskompetence ud til alle? Til hele dagen? Hvad skal vi som ledere gøre? Hvordan kan vi løfte medarbejderne ved at bruge data?

**Næste skridt:** kunne f.eks. være, at Eva tager ud i afdelingerne og laver observationer. Herefter har hun sparring med den pædagogiske leder. Det kræver pædagogfaglig ledelse og vi skal som ledelse rammesætte det, og hjælpe med at det sker.

Vi ved, at børn har godt af og styrkes af relations kompetente voksne, og vi ved, at vi skal have blik for de mange udsatte børn.

**Kapacitetsopbygning:** I har viden indsamlet i eget dagtilbud – altså praksisnært data. Det er vigtigt, at I fortsætter refleksionerne sammen. Jeres positionering som pædagogiske ledere har stor betydning; at I giver direkte feedback til medarbejderne og har et fælles sprog.

**Næste skridt:** kunne være at sikre sig, at alle ved, hvad professionel relationskompetence er.

5.	<b>Beslutning</b> 	Ca. 10 min.	<b>Dialog mellem Dagtilbudsleder og Børn og Ungechef</b> Beslutning af dagtilbuddets næste skridt ift. det lokalt valgte fokusområde	Faciliteres af konsulent/læringspartner
----	--	-------------	---	---

#### Referat:

##### Dialog mellem Eva og Stefan

**Stefan:** Jeg vil foreslå, at I bliver i samme fokusområde, for emnet er ikke udtømt.

**Eva:** Professionel relationskompetence er ikke blot godt for udsatte børn; det er godt for alle børn. Vi skal drøfte videre i ledelsesteamet, hvordan vi får alle medarbejdere med.

**Stefan:** Skal alle med? Det er et stort mål. Måske vil det være bedre at sige: vi skal have flere med.

Hvad har I gjort for, at flere kommer med? Hvordan systematiserer I arbejdet ift. data? Tolkningen af video (observation) er meget effektiv, så det kunne være et forslag at oversætte, hvad professionel relationskompetence er hér – hvordan ser det ud i Møllevang Dagtilbud? Hvad er de gode eksempler?

Det kunne også være spændende at høre, hvad de faglige fyrtårne tænker om dette. Hvad er deres perspektiver og medarbejdernes tanker om, hvad der skal til?

##### Dialog mellem alle mødedeltagere

**Sanne, FF:** Der er trin – det positive mindset – som skal lykkes, før det praktiske på legepladsen fungerer optimalt. Det er vigtigt og godt, at der tages ledelsesansvar for dette.

**Anette:** som fagligt fyrtårn kan jeg sige, at det er vigtigt, at den pædagogiske leder giver tid og er procesorienteret. Lederen skal ikke sige, hvad resultatet er; det er bedre, når medarbejderne selv kommer til erkendelserne.

**Bettina:** Vi har data, som vi ikke fik taget med – netværket for de faglige fyrtårne havde møde i august med Rasmus, og det har efterfølgende sat aftryk i personalegruppen.

**Marianne:** Det er mit ansvar som pædagogisk leder at få fokusområdet ind under huden på medarbejderne og sørge for, at det struktureres. I vores afdeling spinder jeg og det faglige fyrtårn den røde tråd ved f.eks. at sørge for, at Klinges teori ligger i alles personalemapper og bruger KOLB på alle personalemøder, så disse ting bliver fundamentet, vi står på.

**Lisbeth:** som leder skal vi også turde sige, når noget ikke fungerer. Vi skal kunne stå i modstand.

6.	<b>Handling</b> 	Ca. 15 min.	<b>Formulering af konkrete handlinger der kan understøtte dagtilbuddets næste skridt ved dagtilbudsleder og Børn og Ungechef?</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvordan skaber vi de bedste betingelser for at lykkes med den ønskede udvikling?</li> </ul>	Faciliteres af konsulent/læringspartner
<b>Referat:</b> <b>Fokusrådet fastholdes. Det nye element er, at der skal arbejdes på, at flere medarbejdere får højnet deres professionelle relationskompetence. I dette arbejde tages udgangspunkt i den data, som allerede er generet; data skal bredes ud til alle medarbejderne.</b>				
7.	<b>Opsamling og konklusion</b>	Ca. 5 min.	<b>Dialog mellem dagtilbudsleder og børn og ungechef</b> Hvordan har vi oplevet samtalen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• I hvilket omfang oplever vi en udvikling fra første til anden samtale ift. at være lærende sammen?</li> <li>• I hvilken grad er vi lykkedes med at arbejde datainformeret?</li> <li>• På hvilke måder har vores indkredsede næste skridt betydning for børnene?</li> </ul>	Dagtilbudsleder og Børn og Ungechef  Faciliteres af konsulent/læringspartner
8.	<b>Evaluering af samtalen</b>	Ca. 5 min.	<b>Metaperspektiv på samtalens form og indhold:</b> Vi ser efter tegn på kvalitet mhp. på at kvalificere de kommende læringssamtaler.  Tegn vi kigger efter: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Læringscirklen gav god struktur og fremdrift i samtalen.</li> <li>• De valgte data belyste dagtilbuddets fokusområde</li> <li>• Alle kom til orde og bidrog med egne perspektiver</li> <li>• Vi går fra samtalen med nye perspektiver på vores fokusområde</li> </ul>	Survey ved konsulent/læringspartner

9.

Tak for i dag

Dagtilbudsleders sidste afrundende kommentar.

Dagtilbudsleder

**Referat:**

- Trygt og med god struktur
- Formen med vekselvirkning mellem samtale og gruppearbejde er god.
- Der var en god rød tråd
- Har været tryk ved processen
- Det fungerer godt med læringscirklen og at være sammen med alle deltagerne
- Formen er god. Man kan overveje, om alle de faglige fyrtårne skal med for at højne medarbejderperspektivet. Hvad vil det kunne bidrage med?
- Det giver en god følelse af at være et dagtilbud, hvor der er fællesskab om processerne.
- Det er spændende at høre refleksionerne, som foregår i ledelsesteamet.
- Mødet viser, hvad et skarpt læringsfokus giver: stærkt data, gode refleksioner og et ledelsesteam der samarbejder. Det var en eksemplarisk samtale.
- Det har været en god proces med god styring af mødet og stærke eksempler
- Det er effektivt at have en klar opgave, der kan handles på. Mødet har både indeholdt de gode ting ned i dybden og op i helikopter.

Stefan: Samtalen har været præget af høj kvalitet i data. Det bliver derfor interessant at stå på data og så tage det næste skridt.