

Evaluering og leder ansvar

Begrebsafklaring:

Begrebet evalueringskultur er et udtryk for, at vi arbejder i professionelle læringsfællesskaber. Hermed forstås, at det pædagogiske personale og ledelsen løbende forholder sig reflektivt og kritisk til, hvordan det pædagogiske læringsmiljø understøtter børnegruppens trivsel, læring, udvikling og dannelse.

Systematisk refleksion over praksis og evaluering af praksis sker med afsæt i dokumentation, såsom fortællinger fra praksis, observationer af læringsmiljøet, børneinterviews m.m. samt evalueringer af det fysiske, psykiske og æstetiske børnemiljø fx gennem IHP, SMTTE, 3-trins-cirkelmodel m.m.

Fælles forpligtelse, målsætninger og tegn på, at vi er på vej:

1. I distriktet tilstræber vi at arbejde i professionelle læringsfællesskaber. Vi ser det som en fælles forpligtelse at skabe de optimale læringsmuligheder for alle børn. Dvs. at både ledere og medarbejdere bidrager til udvikling af praksis.
2. Vi tager udgangspunkt i børnenes udbytte af læringsmiljøet, når vi tilrettelægger, justerer og kvalificerer praksis. D.v.s at vi flytter fokus fra aktiviteten til et fokus på børnemiljøet og børnenes trivsel og læringsprocesser.
3. Vi har det mål, at refleksion og målsætninger bliver en naturlig del af det pædagogiske arbejde. Det betyder, at vi foretager systematiske refleksioner over praksis og inddrager disse data i udviklingen af vores fælles praksis.
4. Vores evalueringskultur understøtter et dobbelt læringsfokus rettet mod både børns og medarbejderes læring og udvikling. Det er derfor afgørende for os, at vores refleksions- og evalueringsprocesser skriftliggøres, så der skabes en kontinuerlig proces med at "kikke" på os selv og hinanden. Målet er, at vi i højere grad ser på egen andel af samspillet med barnet, samt forsøger at tage et kontekstsyn ved at se på det, som sker "rundt omkring" barnet i dagligdagen i dagtilbuddet. Det sker bl.a. med værktøjer som IHPere, SMTTE og i vores cirkel-evalueringsmodel.
5. Lederne udøver faglig ledelse og fokuserer deres arbejde på den pædagogiske kerneopgave ved at facilitere og understøtte professionelle læringsfællesskaber. Derfor bærer Lederne ansvaret for at etablere, udvikle og forankre den systematiske evalueringskultur. Men kan kun lykkes med dette ved at medarbejderne understøtter og tager medejerskab.

Konkret arbejder vi målrettet med fortællinger for at indsamle viden til brug for refleksion og evaluering. Vi er dog bevidste om at evaluering, ofte er noget som nedprioriteres eller bliver opfattet som lidt spild af tid, i en travl hverdag. Det syn på evaluering vil vi gerne ændre, da vi ved, at der er vigtig viden og udviklingsmuligheder i evalueringsprocesser.

Vi har derfor udarbejdet nedenstående model, som vi afprøver i alle vores børnehuse. Model er en 3-trins cirkel-model, hvor vi med udgangspunkt i fortællinger fra praksis, reflektere sammen, og nedskriver den nye praksis der skal afprøves. Det systematiske i at være skriftlig og bruge 3-trins-modellen skal være gennemgående i alle vores refleksionsrum. Ved at vi bruger skriftlig dokumentation sikrer vi, at vi får øje for de små skridt og de forandringer som refleksionerne fører med sig. Det er vigtigt, at vi i mange små hverdagssituationer arbejder systematisk med cirkelprocesserne. D.v.s.: At kikke på praksis, reflektere, beskrive og afprøve ny praksis – kikke på igen på den nye praksis, reflektere, nedskrive justeringer og afprøve igen – osv osv.

Derfor er det også en ledelsesopgave at kikke på strukturen i hverdagen, så der skabes rum til det systematiske skriftlige arbejde. Vi har aftalt, at det ca. hver 14 dag skal være muligt at kunne reflektere over praksis. Dette for at kunne reflektere og agere hurtigt ift. udfordringer og justeringer af det pædagogiske læringsmiljø.

Konkret sker dette enten sammen med en kollega, leder, eller en AKT-medarbejder. Vi vil bryde en kultur med at "alle eller mange" deltager i store fællesrefleksioner og i stedet opprioritere, at mindre grupper får mere tid til refleksion, så det bliver mere praksisnært ift. både den enkeltes- og den fælles praksis. Dette er også et redskab til tidlig indsats.