

Science & Teknologi

I BØRNEHØJDE

Lederhåndbog



Indholdsfortegnelse

Velkommen til!	3
Formålet med kompetenceudviklingsforløbet	3
Lederen er en nøgleperson for forløbet	4
Udvikling af ny forskningsviden til praksis	4
Hvad betyder spørgeskemaundersøgelsen for dig som leder og din personalegruppe?	5
Medarbejderne får adgang til e-læringsplatform og arbejdshæfter	5
Vi støtter jer undervejs	6
 Kompetenceforløbets indhold	 7
Visualisering af kompetenceforløbet	7
Workshopsaftener	9
E-læringsplatform	10
Arbejdshæfter	11
Øvebaner	11
Vejledningsbesøg	12
Materialer	12
Plakater	12
 E-læringsplatformens indhold	 14
Modulerne	14
Opdagelsesrummet	15
 Hvad skal du som leder overveje forinden opstart?	 17
Tilgå e-læringsplatformen	17
Organisering af øvebaner	19
Planlægning af sparringsmøder	21
Anvendelse af vejledningsbesøget	22
 Sådan logger du og dine medarbejdere på e-læringsplatformen	 24
 Har du spørgsmål	 24
 Brug for IT-support	 24
Bilag A – spørgsmål til sparring med medarbejdere	25
Bilag B – Planlægning af vejledningsbesøget	26

Velkommen til!

'Science og teknologi i børnehøjde' er et forsknings- og udviklingsprojekt, der har til formål at bidrage til, at alle børn i Odense kommunes dagtilbud udvikler en legende og undersøgende tilgang til science i relation til læreplanstemaet Natur, udeliv og science. Dette sker gennem et kompetenceudviklingsforløb der støtter det pædagogiske personale i en legende og undersøgende tilgang til natur og naturfænomener, teknologi og matematisk opmærksomhed i relation til den styrkede pædagogiske læreplan.

Kompetenceudviklingsforløbet består af en veksling mellem workshops, e-læringsressourcer samt udvikling og vejledning i egen praksis. I perioden 2023-2025 vil al pædagogisk personale i børnehuse og dagplejen deltage i et forløbet over ni måneder.

Formålet med kompetenceudviklingsforløbet

Odense Kommune og UCL Erhvervsakademi og Professionshøjskole samarbejder om udviklings- og forskningsprojektet 'Science og teknologi i børnehøjde', som Novo Nordisk Fonden støtter med 6 millioner kroner. Projektet er dagtilbudsafdelingens satsning ind i den politiske strategi Verdens Bedste Robotby.

Projektet skal bidrage til, at alle børn i Odense kommunes dagtilbud videreudvikler en legende og undersøgende tilgang til science og teknologi i relation til den styrkede pædagogiske læreplan - særligt læreplanstemaet Natur, udeliv og science. Projektet har til formål at bidrage til udviklingen af science-orienterede læringsmiljøer, der gennem en legende tilgang støtter børnene i at gøre sig erfaringer med science tilgange der vægter en undersøgende tilgang til natur og naturfænomener, herunder teknologier og matematisk opmærksomhed. Det kalder på at de pædagogiske medarbejdere kompetenceudvikles i at gribe børnenes perspektiver gennem en legende og undersøgende tilgang, så børnene møder pædagogisk personale, der griber deres nysgerrighed og gør brug af et naturfagligt sprog og dermed understøtter børnenes spirende forståelse for natur, naturfænomener, matematisk opmærksomhed og teknologi.

Kompetenceforløbet strækker sig over ni måneder og gennemføres i to rul over to år således, at børnehuse og dagplejen enten deltager med opstart september 2023 eller september 2024.



Lederen er en nøglerolle for forløbet

Som daglig leder har du en nøglerolle i understøttelsen af kompetenceudviklingen hos din personalegruppe. Effektiv og faglig ledelse under et kompetenceudviklingsforløb har afgørende betydning for udbyttet i personalegruppen. Det skyldes, at et kompetenceudviklingsforløb er en kompliceret proces, hvor medarbejderne vil have behov for struktur og understøttelse undervejs. Helt fra starten er det vigtigt, at medarbejderne mærker, at 'Science og teknologi i børnehøjde' er prioriteret af dig og institutionsområdet og at du er der for at understøtte dem, så godt du kan i samarbejde med UCL, ledelsesteamet, institutionslederen og dagtilbudsafdelingen.

For at støtte dig i din nøglerolle, har vi udarbejdet denne håndbog som indeholder konkret information om kompetenceforløbets indhold og opbygning.

Udvikling af ny forskningsviden til praksis

Kompetenceudviklingsforløbet er en enestående mulighed for at skabe ny viden om og til praksis. Derfor undersøger UCL bl.a. effekten af kompetenceforløbet. Forskningsdesignet tilrettelægges som et mixed methods studie, hvor en kvantitativ del bl.a. undersøger det pædagogiske personales tro på egen evne til at etablere science-orienterede læringsmiljøer.

Den kvalitative del undersøger bl.a. gennem casestudier hvordan en legende og undersøgende tilgang i læringsmiljøerne udfolder sig og hvilke naturfænomener og begreber børn typisk oplever i dagtilbud.

Effekten af kompetenceforløbet undersøges med et randomiseret kontrolleret forsøgsdesign (RCT). Det gøres ved at medarbejderne besvarer tre spørgeskemaer før, under og efter kompetenceudviklingsforløbet.

Forskningsdesignet betyder også at de fleste institutionsområder i Odense Kommune deles i de to kompetencerul. Børnehusenes deltagelse, bestemmes af lodtrækning foretaget af VIVE – Det nationale forsknings- og analysecenter for velfærd. Dagplejen og institutionsområder, som består af seks eller færre børnehuse, deltager samlet.

Hvad betyder spørgeskemaundersøgelsen for dig som leder og din personalegruppe?

Alle medarbejdere skal udfylde tre spørgeskemaer i løbet af kompetenceudviklingsforløbet. Første spørgeskema modtager medarbejderne på deres arbejdsmail i august. Andet spørgeskema modtager medarbejderne på deres arbejdsmail omkring januar og det sid-



ste spørgeskema modtager medarbejderne på deres arbejdsmail i juni. Det tager cirka 20 minutter at besvare hvert spørgeskema.

	Kompetenceudviklingsforløb i 2023-2024	Kompetenceudviklingsforløb i 2024-2025
1. spørgeskema	august 2023	august 2023
2. spørgeskema	januar 2024	januar 2024
3. spørgeskema	maj/juni 2024	maj/juni 2024

Det gælder både for dem, der er med i kompetenceudviklingsforløbet i 2023-2024 og 2024-2025. Det er vigtigt at du, som leder, er opmærksom på at alle får udfyldt spørgeskemaerne inden for tidsfristen. Spørgeskemaerne vil blive sendt ud med en svarfrist på 14 dage. Spørgeskemaerne sendes til medarbejdernes personlige arbejdsmail.

Alle besvarelser behandles anonymt og i overensstemmelse med GDPR-reglerne. Det er UCL Erhvervsakademi og Professionshøjskole, der er dataansvarlig og data fra den enkelte medarbejder vil ikke blive videregivet til en tredje part. Resultater fra projektet formidles i anonymiseret form.

Den kvantitative forskningsdel har ikke betydning for f.eks. møders tilrettelæggelse i ledelsesteams. Det vil sige at alle daglige ledere, også fra de børnehuse som ikke er med i første kompetencerul, gerne må være med i fælles sparring og drøftelse om projektets indhold og hvordan I som institutionsområde vil understøtte kompetenceudviklingsforløbet. I må således gerne i ledelsesteamet dele gode ideer og faglig viden.

Medarbejderne får adgang til e-læringsplatform og arbejdshæfter

Alle medarbejdere får adgang til en e-læringsplatform som indeholder faglig viden og inspiration til arbejdet med legende og undersøgende tilgange til natur og naturfænomener herunder teknologi og matematisk opmærksomhed. Ved hver workshop modtager alle medarbejdere et arbejdshæfte som guider og støtter dem under det kommende modul. I alt modtager hver medarbejder tre arbejdshæfter i løbet af kompetenceforløbet. Når projektet er slut, har børnehuseene mulighed for at modtage en samlet kursusbog som indeholder den faglige viden, refleksionsspørgsmål og øvebaner for alle moduler.



Vi støtter jer undervejs

Der er meget information i forbindelse med et forsknings- og udviklingsprojekt i Odense Kommune. Vi guider og støtter dig undervejs, og hvis du har spørgsmål, er du velkommen til at kontakte din institutionsleder eller projektleder Simone Fietje (sifsi@odense.dk)

Vi guider og støtter dig undervejs, og hvis du har spørgsmål, er du velkommen til at kontakte din institutionsleder eller projektleder Simone Fietje (sifsi@odense.dk)





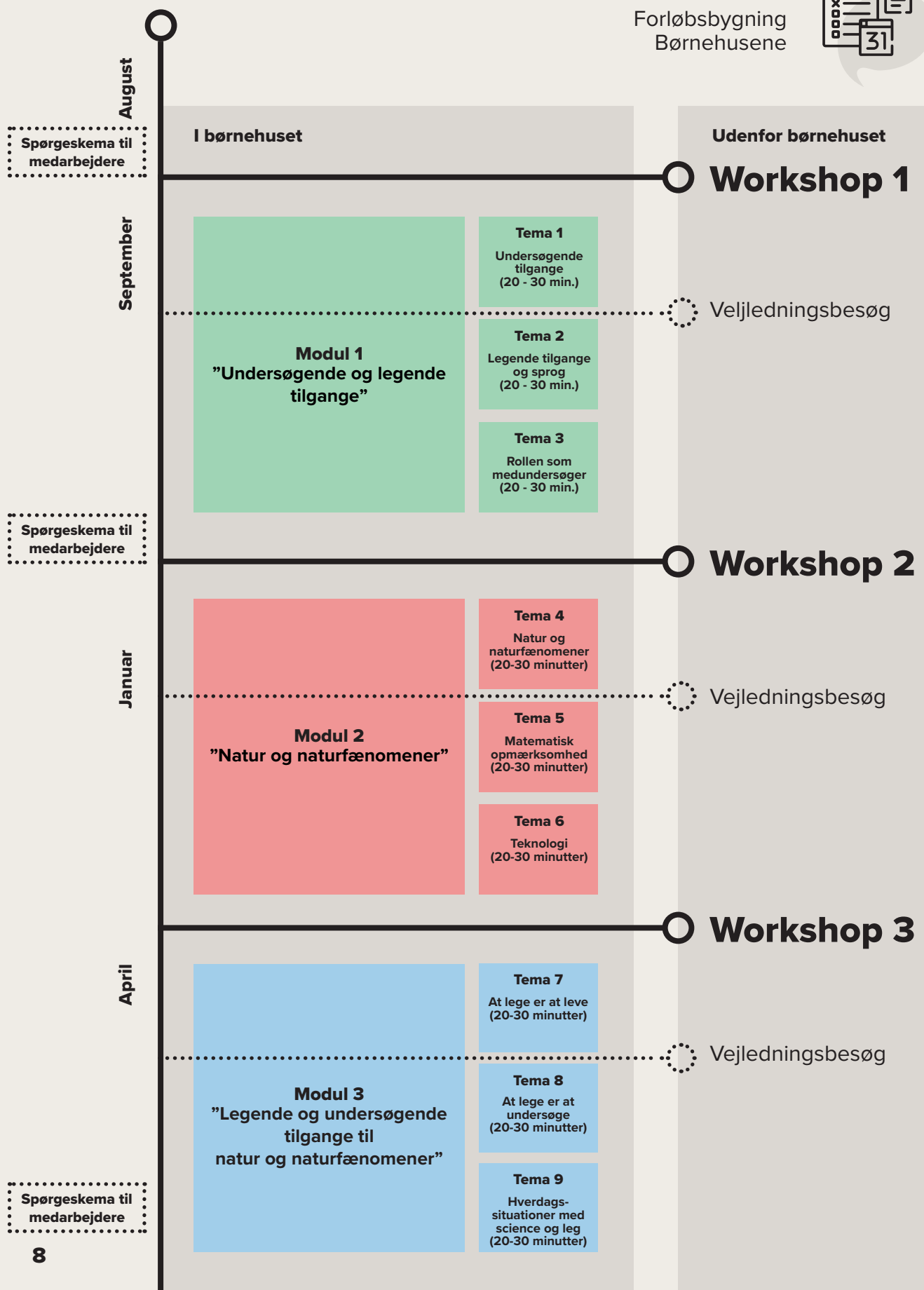
Kompetenceforløbets indhold

Kompetenceudviklingsforløbet strækker sig over ni måneder og indeholder tre fysiske workshops med tilhørende moduler på e-læringsplatformen, øvebaner, samt vejledningsbesøg.

Hvert modul på e-læringsplatformen er opbygget af temaer med øvebaner.

Visualisering af kompetenceforløbet

På de næste sider er kompetenceforløbets elementer visualiseret.



**Workshopsaftener**

For at understøtte medarbejdernes læring, vil al pædagogisk personale fra de medvirkende børnehuse deltage i tre fysiske aftenworkshops, der har til formål at rammesætte det kommende modul på e-læringsplatformen.

Datoer for workshopsaftener er sendt ud til din institutionsleder og der vil blive serveret kaffe, the, vand, sandwich og lidt sødt til alle deltagere under hver workshop.

Det er UCL som står for disse workshops og den første workshop fungerer som kick-off for kompetenceforløbet. Til første workshop vil alle medarbejdere få en generel introduktion til den undersøgende tilgang, og de vil blive præsenteret for kompetenceforløbet. De resterende to workshopaftener fungerer som et fælles inspirationsrum, hvor medarbejderne orienterer sig mod hvor langt de er kommet og hvad der ligger forud. Hver gang vil der være faglige inputs og inspiration til at arbejde videre med. Slides fra workshopsaftener kan downloades fra e-læringsplatformen.



E-læringsplatform

Alle medarbejderne har adgang til e-læringsplatformen som indeholder tre moduler for kompetenceforløbet. Hvert modul omhandler et specifikt emne og indeholder temaer, som hver især tager omkring 30 minutter + cirka 10-15 minutters refleksionstid at gennemføre (i alt cirka 40-45 minutter). Under hvert tema vil medarbejderne møde forskelligt fagligt indhold såsom faglige oplæg samt inspirationsmateriale og eksempler fra praksis. Under hvert tema bedes medarbejderne også diskutere refleksionsspørgsmål over egen nuværende praksis.

Hvert tema afsluttes med en øvebane, hvor medarbejderne øver sig i en specifik faglighed knyttet til temaets indhold. Vi forventer at medarbejderne dagligt bruger cirka 10 minutter, hvor de fokuserer på øvebanens indhold. Formålet er at holde fokus på den nye viden ved at medarbejderne dagligt øver sig i at få øje på de hverdagssituationer som kan udvikles og understøttes.

Udover modulerne indeholder e-læringsplatformen også et opdagelsesrum som er et inspirationssite, som kan være med til at inspirere til arbejdet med natur og naturfænomener, matematisk opmærksomhed og teknologi samt legende og undersøgende tilgange. Medarbejderne har mulighed for at genbesøge e-læringsmodulerne og opdagelsesrummet undervejs i kompetenceudviklingsforløbet. Efter endt kompetenceudviklingsforløb vil e-læringsplatformen og alt dens indhold være frit tilgængeligt for alle medarbejdere i Odense Kommunes dagtilbud.

Inden opstart på kompetenceudviklingsforløbet modtager du og din personalegruppe et link til e-platformen via jeres Odense-mail og I logger ind med jeres Odense-login.

E-læringsplatform

Her kan noteres praktiske informationer om E-læringsplatformen, f.eks. URL osv.



Arbejdshæfter

Ved hver workshop modtager alle medarbejdere et arbejdshæfte som guider og støtter dem under det kommende modul. Der udleveres et arbejdshæfte ved hver workshop, så alle medarbejdere i alt modtager tre arbejdshæfter i løbet af kompetenceudviklingsforløbet. Arbejdshæfterne er opdelt i temaer fra e-læringsplatformen og giver medarbejderne mulighed at skrive noter og pointer undervejs i deres øvebaner.

Når projektet er slut, har børnehusene mulighed for at modtage en samlet kursusbog som indeholder den faglige viden, refleksionsspørgsmål og øvebaner for alle moduler.

Øvebaner

Under hele forløbet vil medarbejderne arbejde med at omsætte deres nye viden til praksis ved at gennemføre en række øvebaner. Pointen med øvebanerne er at etablere en vedvarende pædagogisk nysgerrighed til egen praksis og rutiner i relation til en undersøgende og legende tilgang til natur og naturfænomener herunder matematisk opmærksomhed og teknologi.

Refleksion er vigtigt under hver eneste øvebane. I øvebanerne øver medarbejderne sig. Medarbejderne øver sig sammen med børnene for at blive dygtig, og derved senere kunne bruge den faglige viden på en yderst kompetent måde til gavn for børnene.

Efter medarbejderne har afsluttet den første øvebane, og de føler, at den nye viden er blevet forankret i deres praksis, kan de gå i gang med næste tema. Når de når afslutningen af dette tema, vil de blive præsenteret for en ny øvebane, hvor de igen skal øve sig i specifikke pædagogiske tiltag 10 minutter hver dag over den næste måneds tid. Når de har afsluttet denne, går de videre til tredje tema.

Det er vigtigt at alle medarbejdere når at se alle temaerne på e-læringsplatformen og har tid til øvebanerne inden næste fysiske aftensworkshop, da denne lægger op til næste modul på e-læringsplatformen.

Det er vigtigt at alle medarbejdere når at se alle temaerne på e-læringsplatformen og har tid til øvebanerne inden næste fysiske aftensworkshop, da denne lægger op til næste modul på e-læringsplatformen.



Vejledningsbesøg

Der er afsat resurser til, at alle institutionsområder kan modtage sparring fra en vejleder mellem hver workshop. Vejlederen har til opgave at støtte op om det pædagogiske personales faglige udvikling. Vejlederen besøger nogle af jeres børnehuse for at se eksempler på hvordan, og støtte medarbejderne i jeres område i arbejdet med legende og undersøgende tilgange knyttet til modulet. Vejlederen vil indgå i jeres normale praksis på den pågældende dag og tidsrum. Derudover kan vejlederen i hver øvebane mødes med de daglige ledere for at støtte op om det pædagogiske personales faglige udvikling.

Vejlederen har til opgave at yde metodisk og faglig sparring med afsæt i jeres individuelle behov.

Det er institutionslederen i samarbejde med ledelsesteamet som beslutter hvilke emner I særligt ønsker sparring på ved sparringsmødet. Dertil vil vejlederen bidrage med refleksioner på baggrund af besøgende i børnehuse. Det er vigtigt, at du som daglig leder selv deltager i kompetenceudviklingsforløbet på lige fod med personalet. På den måde har du fingeren på pulsen og kan bedre vurdere hvordan vejledningsbesøgene kan anvendes ud fra dit børnehus nuværende progression.

Materialer

I løbet af kompetenceudviklingsforløbet vil børnehuse og institutionsområderne modtage forskellige materialer der kan bruges til at understøtte undersøgende læringsmiljøer og situationer med børnene.

I modtager materialerne ved anden workshop.

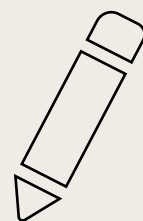
Plakater

Noget af den faglige viden fra e-læringsmodulerne bliver produceret til plakater som kan hænges i børnehuse. I vil både modtage printede eksemplarer og I kan også selv downloade dem fra e-læringsplatformen.

Plakaterne kan være med til at støtte det fokus der er i en given øvebane, så det bliver synligt for medarbejderne hvad der er i fokus.

Egne noter

This image shows a full page of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. In the bottom right corner, there is a small, stylized black-and-white icon of a pencil, angled diagonally upwards towards the left. The rest of the page is completely blank.





E-læringsplatformens indhold

Modulerne

E-læringsplatformen er opdelt i tre moduler som hver indeholder temaer.

Modul 1:

I kompetenceudviklingsforløbets første modul introduceres medarbejderne til legende og undersøgende tilgange. Medarbejderne bliver præsenteret for den undersøgende tilgang, børns science-praksisser, legestemninger og hvordan de på forskellige måder kan støtte børnenes legende og undersøgende tilgange.

Modul 2:

I kompetenceudviklingsforløbet andet modul udfoldes begreberne natur og naturfænomener, matematisk opmærksomhed og teknologi. Medarbejderne bliver præsenteret for faglig viden om hvert tema og i øvebanerne skal de øve sig på at gribe situationer som indeholder natur og naturfænomener, matematisk opmærksomhed og teknologi.

Modul 3:

I kompetenceudviklingsforløbets sidste modul sammenflettes de legende og undersøgende tilgange med situationer med natur og naturfænomener herunder teknologi og matematisk opmærksomhed. Den legende og undersøgende tilgang foldes yderligere ud og i øvebanerne skal de øve sig på at få øje på hvordan natur og naturfænomener, matematisk opmærksomhed og teknologi får omgang med det legende og undersøgende.

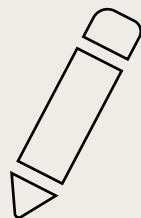
**Opdagelsesrummet**

Opdagelsesrummet er et inspirationssite som kan være med til at inspirere til arbejdet med legende og undersøgende tilgange til natur og naturfænomener, science tilgange, matematisk opmærksomhed og teknologi. Det er muligt at afgrænse sin søgning på materiale ud fra børnenes alder og faglige tematikker.

Opdagelsesrummet er udarbejdet af 18 pædagoger og dagplejepædagoger fra Odense Kommune i projektets udviklings- og pilotfase. Det er muligt at dele jeres erfaringer med science og teknologi i børnehøjde i opdagelsesrummet. Det gøres ved at indsende en beskrivelse til en redaktion. Således vil der løbende komme ny inspiration i opdagelsesrummet fra jeres egen praksis. Husk at tage højde for GDPR og forældretilladelser på de billeder I deler.

Egne noter

This image shows a full page of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. In the bottom right corner, there is a small, stylized black-and-white icon of a pencil, angled diagonally upwards. The rest of the page is completely blank.





Hvad skal du som leder overveje forinden opstart?

Som daglig leder har du til opgave at organisere kompetenceudviklingsforløbet i børnehuset, så medarbejderne både tilgår materialet og har tiden til at fordybe sig i øvebanerne.

I dette afsnit kan du som daglig leder læse mere om hvilke ledelsesmæssige overvejelser du skal gøre dig forinden opstart af kompetenceudviklingsforløbet alene og sammen med dit ledelsesteam og din institutionsleder.

Tilgå e-læringsplatformen

E-læringsplatformen består af 3 moduler der hver er opdelt i temaer. Dine medarbejdere kan se modulerne fra en computer eller tablet enten individuelt eller i læringsfællesskaber (små grupper, som er fælles om uddannelsen). Hvert tema varer cirka 30 minutter og dertil skal du tillægge cirka 10-15 minutter til refleksionsspørgsmål (i alt cirka 40-45 minutter). Der er forskellige måder at organisere kompetenceudviklingsforløbet på, og herunder gives to bud, som I kan bruge som inspiration

Ét tema om måneden

Modulernes temaer ses enkeltvis i perioden mellem workshops. På den måde skal der findes 30 minutter plus tid til refleksionsspørgsmål cirka én gang om måneden. Det kan have den fordel, at I får tid til at fordybe jer i temaernes indhold og tid til den relaterede øvebane. Materialet kan f.eks. ses på et eksisterende månedligt møde, eller medarbejderne kan gå fra i mindre grupper. Som leder har du til opgave at sørge for, at alle medarbejdere når at se temaerne med et passende interval. Det er vigtigt, at medarbejderne når at se temaerne og arbejde med øvebanerne inden den næste workshop.

Alle tre temaer på et fælles møde

Det er også muligt at se alle temaer under modulet på én gang på et månedligt møde. I så fald skal I afsætte 1,5 time til indholdet plus minimum 1 time til refleksionsspørgsmålene undervejs. Efterfølgende vil I have én stor øvebane, der indeholder øvebanerne fra alle temaer.



Vi anbefaler, at I ser ét tema om måneden. Det har den fordel, at I får tid til at fordybe jer i temaets indhold og I kan efterfølgende fokusere på hver enkelt øvebane inden næste tema præsenteres. På den måde holdes der fokus på det konkrete indhold i hvert tema og der gives tid til fordybelse og forankring.

Refleksionsspørgsmål

Hvilke erfaringer kan du eller dit ledelsesteam drage nytte af fra kompetenceforløbet Sprogklar?

Hvornår og hvordan giver det mening at se og arbejde med temaerne i dit børnehus?





Organisering af øvebaner

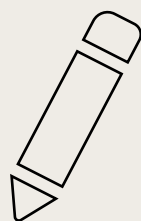
Under hele kompetenceudviklingsforløbet vil medarbejderne arbejde med at omsætte deres nye viden til praksis ved at gennemføre en række øvebaner. Hvert tema på e-læringsplatformen afsluttes med en øvebane, hvor medarbejderne øver sig i en specifik faglig viden knyttet til temaet. Vi forventer at medarbejderne dagligt bruger cirka 10 minutter, hvor de fokuserer på øvebanens indhold. Formålet er at holde fokus på den nye viden ved at medarbejderne dagligt øver sig på at få øje på de hverdagssituationer som kan udvikles og understøttes.

Refleksionsspørgsmål

Hvordan kan du som leder støtte op om at holde fokus på øvebanerne i en travl hverdag?



Egne noter

[illegible]



Planlægning af sparringsmøder

For at sikre, at medarbejderne er på rette vej og aktivt arbejder med forløbet, vil vi gerne bede dig som leder gøre dig nogle overvejelser om, hvordan medarbejderne sammen kan reflektere og sparre om øvebanerne. Hvordan vil du som leder sørge for at holde fokus på øvebanen og temaernes faglige indhold i medarbejdergruppen?

Et bud kan være, at du som leder planlægger og afholder et månedligt sparringsmøde med medarbejderne enten individuelt eller i læringsfællesskaber (maxstørrelse 3-4 medarbejdere). Et sparringsmøde kan være cirka 30-40 minutter og har til formål at holde medarbejderne fokuserede på forløbet og sikre, at de alle hver især er godt i gang med det rigtige tema og øvebane.

I læringsfællesskabet kan I reflektere, diskutere og give faglig sparring til hinanden. Hvad er den enkelte medarbejder optaget af? Hvilke succesoplevelser har der været? Og hvordan holder I fast i læringen?

Sparringsmøderne kan være en måde til at støtte og motivere medarbejderne undervejs i processen. Ni måneder er lang tid at være på et kompetenceudviklingsforløb, så medarbejderne har brug for at der både holdes fokus og at der samtidig gives anerkendelse for deres indsats og læring.

I Bilag A er der et skema, I kan tage udgangspunkt i til sparringsmøderne. Skemaet indeholder en dagsorden til mødet med vejledende spørgsmål.

Refleksionsspørgsmål

Hvordan kan du som leder give mulighed for, at medarbejdernes systematisk deler deres erfaringer fra øvebanerne med hinanden?

Hvornår og hvordan giver det mening at placere tid til fælles sparring i dit børnehus?





Anvendelse af vejledningsbesøget

Alle institutionsområder modtager sparring fra en vejleder mellem hver workshop. For hvert deltagende børnehus er der afsat ressourcer til cirka én times vejledning mellem hver workshop. Alle timerne sammenlægges i én pulje som institutionsområdet råder over. Det vil sige at hvis fem børnehuse deltager i kompetenceforløbet har I sammenlagt fem timers vejledning mellem hver workshop. Institutionslederen, ledelsesteamet og vejleder samarbejder om hvordan timerne bedst muligt anvendes i jeres institutionsområde.

Vejlederen har til opgave at støtte op om det pædagogiske personales faglige udvikling. Vejlederen besøger nogle af jeres børnehuse i sammenlagt 1-3 timer for at se eksempler på hvordan, og støtte jeres medarbejdere i arbejdet med legende og undersøgende tilgange til natur og naturfænomener knyttet til modulet. De resterende timer sammenlægges til fælles sparring for de daglige ledere. Det vil sige hvis I som område f.eks. har fem timer til vejledning, bruges 1-3 timer på besøg i børnehuse og de resterende timer bruges til et fælles sparringsmøde for de daglige ledere.

De konkrete tidspunkter aftales nærmere imellem institutionslederen, ledelsesteamet og vejleder.

På besøget i børnehuse indsamler vejlederen eksempler på situationer, hvor personalet gør sig erfaringer med den faglige viden som er tilknyttet modulet. Eksemplerne vil både blive anvendt som en del af forskningen og til at kvalificere den fælles sparring som I daglige ledere efterfølgende modtager.

Vejlederen vil indgå i jeres normale praksis på den pågældende dag og tidsrum. Det er medarbejdere fra UCL som har vejlederfunktionen i kompetenceforløbet. Det vil være forskelligt hvilken faglig baggrund vejlederen har og hvilken viden vedkommende dermed særligt kan bringe i spil. Fælles for alle vejlederne er, at de vil tage afsæt i den viden som præsenteres på e-læringsplatformen, at de er nysgerrige på jeres praksis og har fokus på processen og jeres progression.

Kvaliteten af vejledningen er et fælles ansvar mellem vejlederen, ledelsesteamet og institutionslederen. Vi forventer, at I som ledelsesteam sammen med institutionslederen forinden vejledningsbesøget gør jer overvejelser om hvad I særligt vil have ud af vejledningen og hvilke emner I ønsker sparring på. Dertil vil vejlederen bidrage med refleksioner på baggrund af besøgene i børnehuse. På sparringsmødet har I mulighed for at idegenere-



re og reflektere over jeres ledelsesopgave som faglige fyrtårne, rammesætning af øvebarerne og vende det faglige indhold sammen med vejlederen.

For at skabe den bedste forudsætning for sparringsmødet bedes I senest syv dage før mødet sende en mail til vejlederen. I bedes orientere om, hvor mange timer der afsættes til besøg i børnehuse og I hvilke børnehuse I ønsker vejlederen besøger.

Derudover skal I beskrive hvad I særligt ønsker at drøfte på sparringsmødet. Jo mere I forbereder og forventningsafstemmer med vejlederen, jo mere målrettet kan vejledningen blive. I Bilag B er et skema, I kan tage udgangspunkt i planlægning af sparringsmødet. Skemaet kan sendes til vejlederen som forberedelse.

Refleksionsspørgsmål

Hvornår og hvordan skal dit ledelsesteam drøfte organisationen af vejledningsbesøget?

Hvordan udvælges hvilke børnehuse som vejlederen skal besøge?



Sådan logger du og dine medarbejdere på e-læringsplatformen

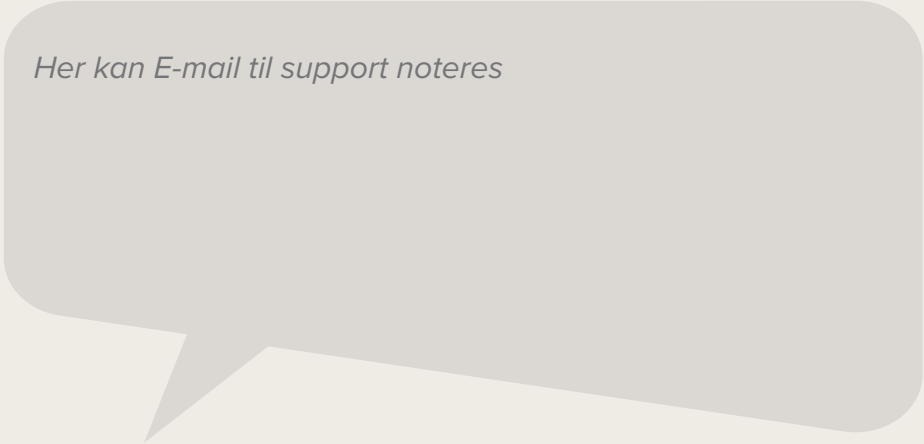
Inden opstart på kompetenceforløbet modtager alle medarbejdere et link via deres Odense-mail og man logger ind med sit Odense-login.

Har du spørgsmål?

Opstår der spørgsmål undervejs bedes du kontakte din institutionsleder. Du kan også skrive en mail til projektleder Simone Fietje (sifsi@odense.dk)

Brug for IT-support?

Kontakt UCL ved spørgsmål og opståede problemer med e-læringsplatformen.



Her kan E-mail til support noteres

Kontakt kommunens Helpdesk ved spørgsmål eller opståede problemer med computer eller tablets:

Telefon 6551 7913

Mandag-onsdag kl. 8.00-14.00

Torsdag kl. 8.00-15.00

Fredag kl. 8.00-13.00

Bilag A

Bilag A – spørgsmål til sparring med medarbejdere

Følgende spørgsmål kan bruges til inspiration på dine sparringsmøder med medarbejderne. Formålet med mødet er at skabe et miljø, hvor medarbejderne kan reflektere over, hvordan det går med kompetenceforløbet og genorientere sig, hvis de er gået lidt i stå. Suppler gerne skemaet med dine egne spørgsmål.

1. Orientering – hvordan går det? Hvad er din nuværende øvebane og er der noget som særligt optager dig for tiden?
2. Hvilke tre ting synes du var meget interessant under det sidste delmodul?
3. Hvordan går det med at omsætte din viden til praksis?
4. Fortæl om en succesoplevelse, som du har haft i løbet af den sidste måned.
5. Har du haft nogen udfordringer med forløbet? Hvordan kan jeg som din leder eller dine kollegaer støtte op om din læring?

Bilag B

Bilag B – Planlægning af vejledningsbesøget

Dato for fælles sparringmøde med de daglige ledere: _____

Hvem deltager til sparringsmødet?

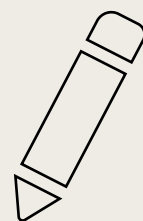
Kort beskrivelse af hvad I særligt vil have ud af vejledningen og hvilke emner I ønsker sparring på:

Hvad oplever I hver især fungerer godt?

Hvad oplever I udfordrer processen og jeres medarbejdergruppers progression?

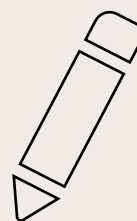
Egne noter

This image shows a full page of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. In the bottom right corner, there is a small, stylized black-and-white icon of a pencil, angled diagonally upwards towards the left. The rest of the page is completely blank.



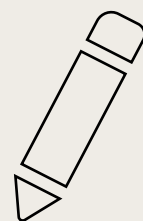
Egne noter

This image shows a full page of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. In the bottom right corner, there is a small, stylized black-and-white icon of a pencil, angled diagonally upwards towards the left.



Egne noter

This image shows a full page of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. In the bottom right corner, there is a small, stylized black-and-white icon of a pencil, angled diagonally upwards towards the left. The rest of the page is completely blank.



This image shows a full page of white paper with horizontal grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. In the bottom right corner, there is a small, stylized black outline of a pencil, angled diagonally upwards towards the left.

