

Professionelle læringsfællesskaber i de formaliserede netværk i Område Bagsværd

Formål

Formålet med denne skrivelse er at formulere en fælles faglig ramme for arbejdet i professionelle læringsfællesskaber i de formaliserede netværk. Dokumentet fungerer endvidere som en forventningsafstemning for opgaveløsningen i vores forskellige læringsnetværk på tværs af børnehusene.

Fælles ramme:

Vision

Professionelle læringsfællesskaber forstås her som en vedvarende proces, hvor pædagoger samarbejder i tilbagevendende cyklusser af kollektive undersøgelser og aktionslæringsforløb for at opnå bedre udvikling og resultater for børnene¹. Centralt for arbejdet i de professionelle læringsfællesskaber er **fokuserede samtaler med systematisk brug af evidensbaseret data og erfaring, som kan understøtte de professionelle beslutningsprocesser og fører til forbedringer og handlingsrettede tiltag i praksis².**

De professionelle læringsfællesskaber har således afgørende betydning for et fælles og kontinuerligt fokus på progression i børnenes udvikling, læring og trivsel i område Bagsværd.

Indhold

I et professionelt læringsfællesskab samarbejder alle målrettet ud fra fælles værdier og grundforståelse:

- Vi ønsker at sikre progression i udvikling, læring og trivsel for alle børn i område Bagsværd
- Vi ønsker at kompetenceudvikle og videndele på tværs af børnehusene
- Vi arbejder ud fra et anerkendende og ressourceorienteret udviklingssyn
- Vi anvender data som baggrund for reflekterende dialoger, analyse og tiltag
- Vi har fokus på relationers betydning i vores professionelle samarbejde
- Vi arbejder kollaborativt undersøgende
- Vi arbejder med læringsledelse på alle niveauer

¹ Dufour, R & Marzano, R.J. (2015) Leder af læring. Hvordan ledere i forvaltning, skole og klasseværelse fremmer elevernes læring. Frederikshavn: Dafolo

² Hargreaves, A. & Fullan, M. (2016). Professionel kapital, Frederikshavn: Dafalo

Organisering:

Et professionelt læringsfællesskab kan sammensættes på forskellig vis afhængig af opgave og kontekst.

- Man mødes kontinuerligt i de professionelle læringsfællesskaber med tydelig mødeleder og referent
- Alle tager ejerskab i forhold til at opbygge ny viden og arbejde datainformeret.
- På mødet faciliteres en proces med henblik på at skabe nye handlemuligheder, der øger én eller flere børns læring og trivsel.
- Deltagerne analyserer og identificerer muligheder for læring og trivsel hos en gruppe børn eller unge, og de beslutter hvilke indsatser, der skal iværksættes for at øge lærings- og trivselsprogressionen.
- Man mødes i de professionelle læringsfællesskaber med et fast tidsinterval for at følge op effekten af tiltag og på baggrund heraf justere indsatsen.
- Inden mødet i PLF udarbejdes dagsorden efter fast model og der udarbejdes efterfølgende beslutningsreferat. Det tilstræbes at alle mødedeltagere har dagsordenen udsendt på Aula senest en uge før mødet er planlagt af hensyn til forberedelsestid

Metode

Vi anvender de metoder, der er meningsgivende for vores faglige fokus i netværket. Metoderne kunne være: reflekterende teamsamtale (bilag 2), feedback for læring (se i læringsbiblioteket), SMTTE med udgangspunkt i spørgsmål fra skema for planlægning.

Områdelederens rolle

- Områdelederen sikrer, at der udarbejdes en fælles ramme for arbejdet i de professionelle læringsfællesskaber, som opdateres og revideres efter behov
- Områdelederen sikrer, at børnehuslederen kender formål og forventninger til arbejdet i de professionelle læringsfællesskaber og er bekendt med at vi udøver delegeret ledelse på tværs ved ansvar for et netværk.
- Områdelederen deltager på alle formaliserede netværksmøder/PLF'er og supporterer børnehusene med forankring efter behov
- Områdelederen understøtter de planlagte processer og varetager sekretærrolle for beslutningsreferat

Ledelsens rolle

Ledelsen stiller tydelige skriftlige forventninger og yder opbakning til de professionelle læringsfællesskaber. Vi anvender delegeret ledelse på tværs, så to børnehusledere i samarbejde leder et netværk i fællesskab. De har ansvar for organisering, afholdelse og

ledelse af netværket på de formaliserede møder, og har ansvar for at melde tilbage til OLT, hvilken opgave ledelsesteamet har i fællesskab.

Der er en primær-leder og en sekundær-leder ift. opgaveløsning før møderne.

Den primære leder har til opgave at mødeindkalde alle relevante deltagere på Aula, at sende dagsorden i god tid inden møderne, og hvis mødet evt. flyttes/må aflyses, er det også den primære leders opgave, at sikre at alle får besked.

Hvis der er erfa-møder, temadage el. lign for netværket, er det altid den primære leder der deltager – og viderebringer viden til sekundær-leder/OLT.

Begge ledere forbereder mødeindhold, udvælger relevante processer og forbereder dagsorden i fællesskab. Vi tilstræber at alle møder afholdes på skift i børnehusene, så det understøtter tanken om at vi skal være helt tæt på den daglige pædagogiske praksis.

- Ledelsen udarbejder en struktur og mødeorganisering, der sikrer at medarbejderne kan deltage i netværk/professionelle læringsfællesskaber. Vi tilstræber at der ikke indkaldes til flere netværksmøder i samme uge.
- Ledelsen prioriterer at være tæt på udviklingen i de professionelle læringsfællesskaber, - herunder følger op med nøgleansatte der varetager udviklingsopgaver i den pædagogiske praksis.
- Det øvrige OLT kan, efter behov, deltage på netværksmøder. Deltagelsen indebærer aktiv lytning – ikke taletid.
- Ledelsen sikrer, at der fortsat arbejdes med kollegial pædagogisk og faglig supervision/inspiration i eget børnehus, herunder inddrage den øvrige praksis og sikre nøgleansattes legitimitet.
- Ledelsen sikrer at fastholde den faglig pædagogisk retning ved at understøtte nøgleansatte og den øvrige praksis gennem faglig ledelse i yderste led.
- Påtager sig rollen som forandringsagent i samarbejde med nøgleansatte, og holder et vedholdende fokus på kompetenceudvikling for alle medarbejdere.
- Rammesætter nøgleansattes rolle i eget børnehus, herunder forventninger til at de indgår aktivt og deltagende i netværk/PLF'er – og at de implementerer ny viden og metoder i eget børnehus.

Mødelederens rolle

- Sørger for at relevant data, eller anden viden der skal bruges som fundament, er indsamlet forud for mødet
- Fungerer som mødeleder
- Sikrer at rammerne for mødet er kendte af alle deltagere
- Faciliterer processen og holder fokus på målet med mødet

Det pædagogiske personales rolle under møderne (nøgleansatte)

- Deler sin praksis og erfaring i de professionelle læringsfællesskaber
- Samarbejder om udvikling af egen og fælles praksis i åbne og tillidsfulde fællesskaber
- Arbejder datainformeret og systematisk med udvikling af børns læring og trivsel
- Holder fokus på samspillet mellem det dobbelte læringsperspektiv, hvori der både er opmærksomhed på egen og kollegers praksisudvikling og på børnenes udvikling i læring og trivsel
- Leverer konkrete, pædagogiske beskrivelser eller lign. til resten af områdets ansatte, når det er relevant (ex. sproglegebeskrivelser, film om VV akutsamtale, guidning til hvordan det pædagogiske læringsmiljø og indretning understøtter sprogarbejde el. lign)

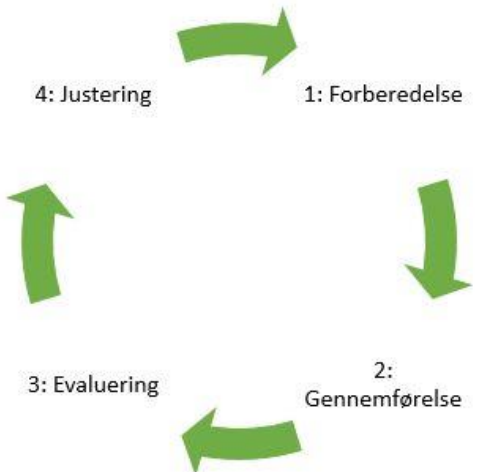
Det pædagogiske personales rolle før og efter møderne (nøgleansatte)

- Tilbyder vejledning og sparring til kollegaer – både i eget børnehus og på tværs ved behov
- Sikrer at rammerne for vejledning er afstemt i forhold til vejledningens karakter og forventninger hertil
- Påtager sig at "gå foran" og agerer rollemodel i praksis for kolleger
- Understøtter at aftaler for praksis på området lever i hverdagen

Bilag 1

Skabelon til dagsorden

Rammer for mødet	
Dato, tidspunkt og sted	
Mødeleder	
Referent	
Tema for mødet	
Data der evt. skal bearbejdes på mødet	
Ansvarlig for indsamling af data	
Mødets indhold	
Opsamling på indsatser siden sidst	
Den konkrete udfordring	<p>1. Beskrivelse af praksis eller faglige rutiner. <i>Beskrivelse af praksis ved hjælp af data som for eksempel: fortællinger, observationer, billeder, videoer med mere</i>★</p> <p>2. Refleksion <i>Hvad tænker I, når I ser på beskrivelsen og kobler det til faglige overvejelserne. Skriv de faglige overvejelser I inddrager. Refleksionerne skal gerne komme på baggrund af et fagligt blik på data</i>★ <i>Skriv gerne de A-HA`er eller spørgsmål der kunne opstå undervejs. Skriv f.eks. hvilke del-elementer I inddrager ift. den faglige forståelse der er beskrevet i den styrkede pædagogiske læreplan.</i></p> <p>3. Beskrivelse af ny praksis – eller nye handlinger i praksis. <i>Her skrives den nye praksis el. nye handlinger el. nye tilgang I vil have I den fremtidige praksis.</i></p> <p>4. Hvilke data kan understøtte, for at vise om den nye praksis virker efter hensigten?</p>

	<p>Illustration af læringscirklen - aktionslæringsforløb</p>  <pre>graph TD; 1[1: Forberedelse] --> 2[2: Gennemførelse]; 2 --> 3[3: Evaluering]; 3 --> 4[4: Justering]; 4 --> 1;</pre>
<p>Opsummering af aftaler til næste møde</p>	

Bilag 2

Reflekterende teamsamtale

Roller i reflekterende team

Procesfacilitator

- Sikrer at rammerne (roller, tid, indhold) overholdes

Interviewer

- Sætter fokuspersonens fortælling i centrum
- Holder samtalen på rette spor
- Sikrer fremdrift i samtalen

Fokuspersion

- Udfolder sin praksiscase
- Fortæller om tanker og handlinger knyttet til problemstillingen
- Er indstillet på at undersøge problemstillingen fra nye vinkler
- Lytter aktivt til og reflekterer over feedback fra det reflekterende team

Det reflekterende team

- Taler om samtalen, der har fundet sted
- Anerkender fokuspersonens oplevelse af problemstillingen
- Forholder sig nysgerrigt – og ikke vurderende – til indhold og relationer
- Tilbyder nye iagttagelser, muligheder og perspektiver – uden at være bedrevidende

Hjælpe spørgsmål

Interviewer

- Inviter til fortælling
- Giv anledning til at synliggøre fokus og sammenhæng
- Giv anledning til at synliggøre ønsker om forandring
- Undersøg forskellige synspunkter og perspektiver

Det reflekterende team

- Hvad var samtalens centrale indhold og problemstilling – set fra fokuspersonens perspektiv?

- Hvad gjorde jer nysgerrige og forundrede?
- Blev der brugt bestemte nøgleord?
- Hvilke spørgsmål kunne I tænke jer at stille fokuspersonen?

Fokuspersion

- Gav det reflekterende team udsagn anledning til nye overvejelser?
- Hvad tænker du nu om fokus og problemstilling? Hvilke handlinger kunne gøre en forskel nu – og på sigt?
- Hvad vil være første skridt?
- Hvad vil være tegn på den ønskede udvikling?