



VORES FUNDAMENT

- SLF-møde hver fjerde uge i fagteam med deltagelse af ressourcepersoner.
- Refleksiv dialog på ledelsesmøde hver måned.
- Strategisk opfølgning på øvebanen til personalemøder fx interview af og oplæg ved kolleger.
- Jævnligt møder i SLF-teambestående af ressourcepersoner og ledelse

Det virker når ressourcepersonerne går forrest

Som leder har det været lærerigt at være med ude at se ressourcepersonerne facilitere for deres kolleger. Opleve rummet, hvor ressourcepersoner går professionelt til opgaven, og hvor samarbejdet om børnene og praksis bærer præg af at åbent mindset. Vores rammesætning og strukturer har skabt et rum til pædagogiske og didaktiske snakke, det er Alfa-Omega for os og børnene.

MÅLET MED ÅR 1

Vi havde som målsætning, at vi ville øve os i at reflektere over praksis med afsæt i data. Vi har gennem kollegasupervision haft faste fokuspunkter ift. Hilbert Meyers 10 kendetegn. Vi har brugt Kolbs Læringscirkel som refleksionsmodel i teamsamarbejdet.

Øvebane for medarbejdere:

Første halvår var data centreret omkring elevernes læring og motivation.

Andet halvår var data centreret omkring lærer og pædagogers tilgang til metode-mangfoldighed samt kvaliteten af de indsamlede data.

Øvebane ressourcepersoner:

Ressourcepersonerne har haft en øvebane, hvor de har skullet navigere i spændingsfeltet mellem ledelse og kollegaer. Derudover har de også haft en øvebane i at facilitere refleksionsprocessen for kollegaerne.

Øvebane ledelse:

Øvelse i at lede gennem vores ressourcepersoner. Derudover har det også været en øvebane at arbejde med reflekterende dialoger i ledelsesteamet.

HANDLINGER DER SKABTE LÆRING

Vedholdenhed, vedholdenhed og vedholdenhed

For os er struktur og rammer nøgleord. Strukturen ligger fast fra skoleårets begyndelse. Tiden til observationer er skemalagt, og den efterfølgende dialog er i kalenderen for hele teamet. Indimellem går der hul på systemet, og møder må flyttes. Derfor er det vigtigt, at vi er vedholdende og holder fast i strukturerne, imens vi løbende justerer og tilpasser processen.

Systemerne understøtter ressourcepersonerne

Som ledelse har det været særligt lærerigt at lade ressourcepersonerne lede faciliteringsprocessen. Når det handler om undervisning og pædagogik, oplever vi, at vores medarbejdere kobler sig på hinanden. Vi har oplevet et stort engagement fra vores ressourcepersoner – de går forrest med opgaven.

"Når vi møder modstand, har rammen været med til at legitimere vores rolle."

Som ressourceperson er det væsentligt, at ledelsen tydeligt har sat rammen og målet for opgaven. Det har været en stor hjælp.

Det, at dialogen også er rammesat og systematiseret, har åbnet for, at vi i faciliteringen kan stille de nysgerrige og mere udfordrende spørgsmål.

"Rum til pædagogiske snakke skaber merværdi i forberedelsen og for børnene"

Vi er lykkedes med at skabe rum til refleksion over praksis. *"Der er blevet tid til de pædagogiske snakke, og det er fedt at opleve, hvor dygtige vores kolleger er!"*

Det giver mening, når vi oplever, at emnet er relevant og tæt koblet på praksis. Vi bliver klogere sammen, og når vi finder frem til noget nyt, vi kan prøve af i praksis, har det en virkning for både os og børnene. *"Jeg bliver stolt af vores skole!"*

PERSPEKTIVER PÅ NÆSTE SKRIDT

Vi skal tilbage på sporet og samle op, hvor vi slap.

Inden vi laver nye tiltag, skal vi gøre os erfaringer med de justeringer, vi allerede har foretaget i andet halvår. Vi er spændte på, hvordan de virker.

Helheder skaber mening

Vi er optagede af, at det skal give mening for vores medarbejdere, derfor ønsker vi at tænke i helheder, så arbejdet med vores samarbejdskultur ikke opleves som en ekstra opgave. Vi overvejer derfor, om vores observationer og refleksive feedbacksamtaler skal tage afsæt i vores værdiprocesser.

I ledelsen er vi også blevet nysgerrige på den modstand som opstår i organisationen – hvor kommer den fra, og hvordan kan vi understøtte tilkobling?

HVIS DU VIL VIDE MERE

Har du lyst til at spørge, dele skabeloner eller andet, så er du mere end velkommen til at kontakte vores ressourcepersoner eller vores leder:

leder Lotte Søndergaard
 mail: lotso@aarhus.dk

