

# Projektbeskrivelse på "Læring og trivsel i udvikling"

## Resume

Kerteminde kommune igangsætter "Læring og trivsel i udvikling 2", herefter kaldet LOT 2, for at sikre implementeringen af de seneste 3 års kompetenceudvikling.

A.P. Møller Fonden gav i 2014 Kerteminde Kommune støtte til projekt LOT.

Formålet med LOT er at udvikle kontinuerligt faglige, sociale og inkluderende læringsmiljøer, gennem kompetenceudvikling for al personale og ledelse, uddannelse af ressourcepersoner til kompetencecentre på alle skoler samt forældreinddragelse. Projektet startede i januar 2015 og forventes afsluttet i juni 2018.'

## 1. Om kompetenceudviklingsforløbet Læring og trivsel i udvikling i Kerteminde kommune

Nedenstående model viser de 6 komponenter det LOT1 bestod af og hvornår disse er gennemført.

Komponenter fra det igangværende projekt	Gennemført	Færdig gennemført i efteråret 2017	Påbegyndt i efteråret 2017 Færdig gennemført i foråret 2018
1. Ledelsesudvikling	x		
2. Kompetenceudvikling af alle lærere og pædagoger via pædagogiske dage Lavet om til <b>interaktion direkte i praksis</b> (efter fonden godkendte det)	x	x	
3. Kompetencecenteruddannelse på tværs af skolerne	x		
4. Refleksive klassesamtaler	x		
5. Teamudvikling		x	
6. Forældreinddragelse			x

Der er afholdt syv kompetenceudviklingsdage for al personale samt skoleledelser på hver af de syv skoler. Temaerne har været synlig læring og systemisk tænkning.

Der har været afholdt 1-2 interaktionsforløb i praksis, på alle skoler i foråret 2017. Her har der blandt andet været observationer, feedback til det pædagogisk personale, supervision, tiltag direkte i praksis, igangsættelse af handleplaner samt vejledning i klasseledelse og synlig læring i praksis.

Der er startet refleksive klassesamtaler op på alle skoler via aktionslæringsforløb.

Det pædagogiske personale i kompetencecentrene har desuden gennemgået et særligt kompetenceudviklingsforløb og har deltaget i 12 kursusdage.

Kompetencedelen om teamsamarbejde blev startet op i efteråret 2016. Alle teams har deltaget i 3 dele. Hver del består af et to-timers forløb. I efteråret 2017 gennemførtes forældreaftener med fokus på forældrenes rolle og forståelse af systemisk-tænkning.

Der er gennemført en anonym spørgeundersøgelse en gang om året fulgt op af fokusgruppeinterviews på hver skole, samt rullende halvårslige handleplaner tilpasset de enkelte skolers niveau og behov.

LOT 2 har et specifikt fokus på at styrke praksisforankring hos både forvaltning, skoleledelser, kompetencecentre og det pædagogisk personale i samtlige folkeskoler i Kerteminde

LOT 2 vil sikre en permanent langsigtet udvikling gennem:

- Interaktionsforløb i praksis i samtlige klasser på alle kommunens skoler med ressourcepersoner fra kompetencecentrene som aktive deltagere
- Opfølgning på ledelsesudvikling med fokus på systemisk forandringsledelse, implementeringsværktøjer og samarbejde på tværs
- Observation af samtlige lærere

## LOT 2

### 1. Interaktion direkte i praksis i alle klasser på alle skoler

**Deltagere:** alle lærere og pædagoger + ressourcepersoner fra kompetencecentrene som aktive deltagere

**Afholdelse:** direkte i klasserne og på teammøder

**Varighed:** 15-20 timer pr. forløb i hver klasse

Interaktion direkte i praksis vil, ud fra erfaringen i de udvalgte klasser, implementere det nuværende projekt, i praksis i alle klasser på alle skoler i kommunen.

#### Selve forløbet

Klassen observeres i et systemisk perspektiv med så mange forskellige voksne som muligt, med efterfølgende feedback, tiltag og Co-teaching

Der observeres på:

Elever, reaktioner, dynamikker, mønstre, relationer, undervisningsmiljø med videre.

Enkeltelever kan også observeres, hvis opstartsmøde giver pejling/ønske om dette, men i et systemisk perspektiv.

Ressourcepersonerne deltager i hele forløbet og er i konstant sparring med konsulenten i forhold til at forstå processen.

Køreplan:

- Opstartsmøde – alle deltager
- Observationer i klassen med så mange forskellige lærere/pædagoger som muligt
- Feedbackmøde omkring observationen i klassen og præsentation af mulige tiltag
- evt. feedback til hver enkelt lærer, hvis det ønskes
- Afklaringsmøde ift. teamets valgte tiltag samt teamets ønsker til implementering af disse
- Direkte interaktion i klassen
- Observation i klassen, fokus på efter virkningen af implementering af tiltag
- Evt. feedback/supervision på enkelte elever, hvis teamet ønsker dette

## 2. Ledelsesudvikling

**Deltagere:** Alle ledere på alle skoler i Kerteminde kommune

**Afholdelse:** på skolerne

**Varighed:** 3 møder af 3 timer pr. ledelse lokalt om året, samt i alt 4 ledelseslaboratorier af 4 timer på tværs af ledelserne

Opfølgning på ledelsesudviklingen vil udvikle systemisk forandringsledelse, sammenhængskraft på tværs og systematisere ledelsernes konkrete arbejde i at understøtte og forankre projektet fremadrettet.

Ledelsespersoner vil være koblet til og deltage i alle aktiviteter, så der sikres forståelse og understøttelse af fremtidig udvikling af praksis.

### Selve forløbet

Ledelsesudviklingen vil have fokus på systemisk ledelse, implementeringsværktøjer, opfølgning og samarbejde på tværs. Ledelsesudviklingen vil have to ben:

- Struktureret vidensdeling på tværs af ledelserne, hvor de kan sparre og inspirere hinanden med udgangspunkt i implementeringen af LOT.
- Lokal ledessparring og udvikling, hvor der tages udgangspunkt i den enkelte skoles status og udviklingspotentiale med fokus på systemisk ledelse og meningsdannelse for personalet i implementeringen af LOT

Ledelsespersoner vil være koblet til og deltage i alle aktiviteter, så der sikres forståelse og understøttelse af fremtidig udvikling af praksis.

## 3. Afsluttende observation

**Deltagere:** Alle lærere og pædagoger på alle skoler i Kerteminde kommune

**Afholdelse:** på skolerne

**Varighed:** 20 min pr. lærer/pædagog

Observations og feedbackdelen er et led af forankrings sikringen i praksis, som i denne komponent retter sig mod samtlige elever i Kerteminde Kommunes skoler gennem målrettet observation af samtlige ca. 250 pædagogiske personaler i Kerteminde Kommunes 7 skoler, som vil indgå i et forløb, hvor der bliver observeret i praksisfeltet. Efter observationen vil det pædagogiske personale modtage feedback og supervision på teambasis med henblik på refleksion og evt. ekstra understøttelse for at sikre udviklingen i praksis.