

# Fælles værdier og visioner

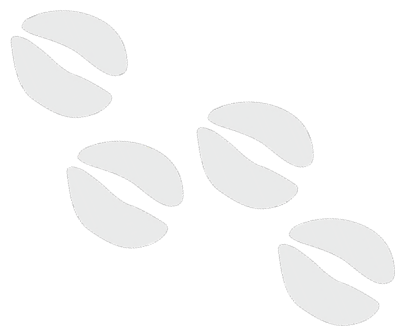
---



## MÅL

Vi sætter en fælles ramme for samarbejdet i PLF  
Vi arbejder med værdigrundlaget – æstetikken domæne aktivt i beslutningsprocesser

- ✓ Vi har en fælles retning for vores arbejde
- ✓ Vores fælles værdier og visioner anvendes systematisk og har betydning på alle niveauer
- ✓ Vi italesætter vores værdier og visioner
- ✓ Når vi træffer beslutninger, er det tydeligt at vores værdier er inddraget i processen



# Deprivatisering af praksis



## MÅL

2+2 = 5.

Vi vil blive bedre i  
fællesskab.

Ingen står alene i opgavens  
løsning

- ✓ Vi deler jævnligt succeser og udfordringer fra egen praksis
- ✓ Vi observerer og superviserer hinanden med fokus på at udvikle praksis
- ✓ Vi inviterer hinanden ind i vores ledelsespraksis og er nysgerrige på hinandens praksis

## MÅL

Vi er et fællesskab som  
samarbejder om at alle  
lykkes med kerneopgaven

## Samarbejde



I LEDERFORUM

- ✓ Vi anvender hinandens styrker i samarbejdet om at løse opgaver
- ✓ Vi indgår i fælles forpligtende læreprocesser
- ✓ Vi spørger om hjælp – vi tør udstille fejltagelser og sårbarheder
- ✓ Vi ser uenighed som en styrke
- ✓ Vi laver kollegiale undersøgelser med udvikling/justering af ledelsespraksis for øje
- ✓ Vi har fokus på udvikling af egen læring og praksis og tager del i hinandens udfordringer
- ✓ Vi tager fælles ansvar for dagsordenen på vores møder så den afspejler de ønsker vi har ift. fordybelsestemaer

## Reflekterende dialoger

### MÅL

Forud for større forandringer  
i prod. Domæne skal vi i  
reflek. Domæne.

Lederforum er  
aftaleholdernes  
sparringsteam

- ✓ Vi anvender systematiske dialogværktøjer/metoder
- ✓ Vi afsætter tid til at være i det reflekterende domæne – langsomtid
- ✓ Vi udfordrer hinandens antagelser og vanetænkning
- ✓ Vi baserer ikke vores dialoger på synsninger
- ✓ Vi rammesætter vores dialoger, så alle sikres tale/lyttetid
- ✓ Vi videreudvikler og justerer ledelsespraksis med afsæt i faglige dialoger
- ✓ Vores dialoger skaber nye perspektiver, erfaringsudveksling, nye handlemuligheder, omforståelser - læring

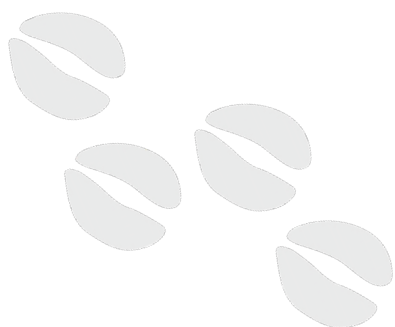
# Fokus på børns trivsel og læring



## MÅL

Vi arbejder vidensinformeret  
dvs. vi følger systematisk  
børnenes læring og trivsel  
på baggrund af erfaringer,  
forskning og data

- ✓ Vores drøftelser er rettet mod at øge børnenes læring og trivsel
- ✓ Vi anvender systematisk viden, erfaring, forskning og data om børnenes læring og trivsel
- ✓ Vi prioriterer og nuancerer indsatser på baggrund af ovenstående



## Fundamentet

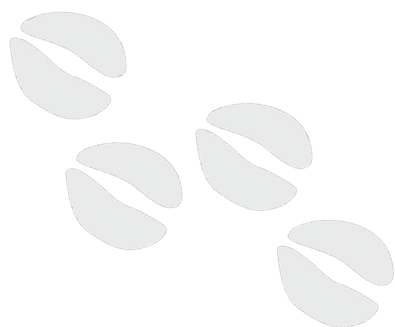


### MÅL

Vi vil arbejde som et PLF -  
eksemplarisk, systematisk  
og meningsbærende

Vi søger viden, er  
nysgerrige, undersøgende  
og stiller os ikke tilfredse  
med synsninger

- ✓ Vi er nysgerrige på hinandens praksis
- ✓ Vi er forandringsvillige
- ✓ Vi er videnssøgende (forskning/andres erfaringer)
- ✓ Vi er modige og åbne ift. feedback og sparring
- ✓ Vi har en tydelig struktur på vores møder og mødelederen har legitimitet til at styre processer på mødet
- ✓ Vi bidrager til en værdi- og meningsfuld dagsorden



# Psykologisk tryghed i



Vi ved fra forskning, at nysgerrig, spørgende, undrende og lyttende kommunikation, hvor alle får plads, er med til at fremme psykologisk tryghed i en gruppe.

Vi vil lægge mærke til følgende:

- ✓ Der er en nysgerrig tilgang til de emner, der er på dagsordenen
- ✓ Der stilles undersøgende spørgsmål
- ✓ Synspunkter udfordres på en konstruktiv måde – eks. Gennem undrende spørgsmål
- ✓ Der lyttes aktivt
- ✓ Der er taletid til alle – der er ingen der oplever sig "udenfor"

# Psykologisk tryghed: 4 stadier



- ✓ **1:** Sikkerhed for at **høre til** uden frygt for afvisning eller straf
- ✓ **2:** Sikkerhed når vi skal **lære nyt**, så den enkelte ikke bruger energien på at "forsvare sig"
- ✓ **3:** Sikkerhed så vi får **lyst til at bidrage** – fra ydre styring til indre vilje
- ✓ **4:** Sikkerhed til **at udfordre**, så vi kommer med forslag om "Kunne vi ikke gøre det bedre ved at..."

