

Hvordan kan skolerne implementere

Lær med FAMILIEN



Der er mange vaner, rutiner og antagelser forbundet med forældresamarbejde i folkeskolen. For at skolerne kan lykkes med at øge samarbejdet med forældrene om elevernes læring, er det vigtigt at udvide tænkningen om forældresamarbejde. Det betyder, at skolernes kultur skal udvikles. Hvis skolerne kun arbejder med at ændre enkelte konkrete aktiviteter, bliver sandsynligheden for varige ændringer mindre. Lær med Familien lægger op til en organisatorisk udvikling på skolerne, fordi det kræver en ændring i måden at tænke forældresamarbejde for at lykkes.

Samtidig fordrer det en fælles forståelse af nødvendigheden af at ændre forældresamarbejdet i praksis. Det er en opgave for skolelederen, hvortil der kan hentes inspiration fra vidensgrundlaget om, hvordan elevens læring kan løftes, når personalet tilrettelægger undervisningen, så familierne får mulighed for at spille positivt ind med deres ressourcer. Desuden er det hensigtsmæssigt at planlægge det første års arbejde med implementeringen af Lær med Familien. Find inspiration i årshjulet nedenfor.

At ændre på en kultur kræver en systematisk, vedvarende indsats og ledelsesmæssigt fokus og opbakning. Samtidig er det væsentligt med en systematisk sparringspraksis om forældresamarbejdet. Det handler om at have et vedvarende fokus på, hvordan samarbejdet med familierne lykkes, hvilke udfordringer man støder på, hvilke succeser man har og om sammen at udvikle på praksis gennem refleksion og sparring.

Tovholderne – krumtappen i familiesamarbejdet

Når det er besluttet, at en skole vil arbejde med Lær med Familien (måske udvalgte årgange eller trin til en start), anbefales det, at skolelederen udnævner en eller flere tovholdere til at stå for at udvikle, koordinere og fastholde indsatsen med familiesamarbejdet. For at gøre arbejdet så bæredygtigt som muligt anbefales det at tage udgangspunkt i den struktur, der allerede findes og fungerer på skolen. Det kan være, at der er teamkoordinatorer for skolens teams, og så kan tovholderne udpeges blandt disse. Eller det kan være, at

forældresamarbejdet i forvejen drøftes i bestemte fora, hvortil der er knyttet en facilitator, koordinator eller lignende. I så fald kan tovholderen udpeges blandt disse.

Om der skal være en eller flere tovholdere kommer an på, hvordan skolen i øvrigt har organiseret sig med ressourcepersoner, og hvilken kultur der findes for arbejdet. Der kan være én tovholder for hele skolen, en for hvert trin eller afdeling, eller hvordan det nu passer til skolens måde at arbejde på. Mødestrukturen må tages i betragtning, så det bliver let og ligetil at tage familiesamarbejdet op i allerede eksisterende mødefora.

Når der skal udpeges tovholdere, anbefales det at vurdere følgende:

- ▶ Vedkommendes faciliteringskompetencer
- ▶ Om personen har legitimitet på skolen
- ▶ At personen har eller ønsker at få dybdegående viden om at se forældre som ressource

Hvis der udpeges flere tovholdere, er det vigtigt, at der aftales en struktur for, hvordan de bruger hinanden til sparring – hvor ofte mødes de, hvem indkalder, hvor ofte deltager ledelsen i disse møder m.m.

Ledelsens samarbejde med tovholderne

For at tovholderne kan lykkes med deres arbejde, er ledelsens indsats afgørende. Det er ledelsen, som gør tovholdernes arbejde muligt gennem at give dem mandat, kommunikere om dem og derigennem vise, at arbejdet med Lær med Familien er prioriteret. Derfor er en vedvarende indsats nødvendig, så medarbejderne hele tiden ved, hvorfor arbejdet med Lær med Familien er vigtigt, og hvordan arbejdet kan udmøntes i hverdagen.

Ledelsen har til opgave at skabe legalitet og styrke tovholdernes legitimitet¹.

Legalitet beskriver her alt det formelle, der er knyttet til funktionen: tidsforbrug, mandat (hvad har tovholderen lov til), mødefastlæggelse (både med kolleger, teams og ledelse) – hvem indkalder, dagsorden, referat, hvem deltager osv., og hvad er opgaven konkret? Dette skal aftales mellem ledelsen og tovholdere og derefter meldes tydeligt ud til alle kolleger – og gentages. På den måde har tovholderne en platform at stå på i arbejdet, hvor alle (inklusiv dem selv) ved, hvad opgaven går ud på.

¹ Ole Løw: *Intern konsultation*, 2004

Legitimitet skaber tovholderne derimod i høj grad selv. Det handler om troværdighed og opbygges over tid i relationerne. Men ledelsen kan hjælpe med til at styrke legitimiteten ved at melde ud jævnlige om arbejdet og funktion og fortælle om succeser med arbejdet (narrativer).

Ledelsens kommunikation og handlinger er en af de væsentligste forudsætninger for tovholdernes mulighed for at udfylde opgaven. Både når skolen påbegynder arbejdet – og når det er blevet hverdag, og arbejdet skal fortsættes. Derfor stopper den opgave aldrig.

Ledelse af tovholderne

Ledelsen spiller en meget væsentlig rolle i forhold til tovholderne, og ledelsen kan på ingen måde slippe opgaven, fordi der er udnævnt tovholdere. På den måde slipper de ikke opgaven, men er i dialog med, rammesætter og understøtter ressourcerne i at udøve funktionen.

Ledelsesopgaven i forhold til tovholdere beskrives med inspiration fra Helle Bjerg² som:

Ledelse omkring

- ▶ Lede og udvikle det professionelle miljø i organisationen
- ▶ Udvikle og præge kulturelle dynamikker

Ledelse gennem

- ▶ Rammesætte tovholdernes samarbejde med øvrige fagprofessionelle
- ▶ Definere mødefora for sparring og udvikling
- ▶ Beslutte, om det er frivilligt eller et krav at deltage
- ▶ Markere og værdsætte tovholdernes funktion i relation til øvrige fagprofessionelle

Ledelse af

- ▶ Direkte ledelse af tovholdere
- ▶ Løbende arbejde med den enkelte og gruppens forståelse af deres funktion og rolle

Det anbefales, at der skabes en struktur for møder, hvor ledelsen deltager sammen med tovholderne. Møder udelukkende for ledelsen og tovholdere, hvor funktionen og fremdriften kan drøftes. Og møder i de teams eller andre fora, hvor familiesamarbejdet drøftes, og hvor ledelsen deltager af

og til. Dette vil være med til at skabe vedvarende opmærksomhed og prioritet om arbejdet samt give mulighed for løbende justeringer og læring på tværs af hele skolen.

Tovholdernes facilitering af sparringsfællesskaber

Facilitering af sparringsfællesskaber har til formål at hjælpe personalet til at reflektere over og udvikle samarbejdet med forældre og familier. Set i lyset af, at forældregrupper konstant forandrer sig, er der behov for en fortløbende refleksion over og udvikling af måden, hvorpå Lær med Familiens aktiviteter bedst bliver udmøntet. Gennem samarbejde bliver arbejdet med materialet dermed dynamisk og levende og tilpasset de forskellige skolers kontekster. Det handler altså om at komme konkrete situationer i møde på den mest relevante måde. Facilitering af sparringsfællesskaber skal på den baggrund bidrage til at finde gode løsninger på opgaver og problematikker i hverdagen.

Facilitering af sparringsfællesskaber er en dialogmetode, der bygger på, at deltagerne er nysgerrige og undersøgende. Det handler om at gå på opdagelse i en opgave eller problematik ved for en tid at skubbe egne forforståelser og antagelser til side og finde nye vinkler og mulige måder at håndtere opgaven på jf. den nysgerrige og undersøgende dialog, som er beskrevet i Lær med Familiens vidensgrundlag.

² Helle Bjerg og Dorte Staunæs: *Læringscenteret skoleledelse*, 2014

Facilitering af sparringsfællesskaber bygger på tre spilleregler og er opdelt i tre faser.

Som udgangspunkt faciliterer tovholderen jævnligt møder med teamet om forældresamarbejdet.

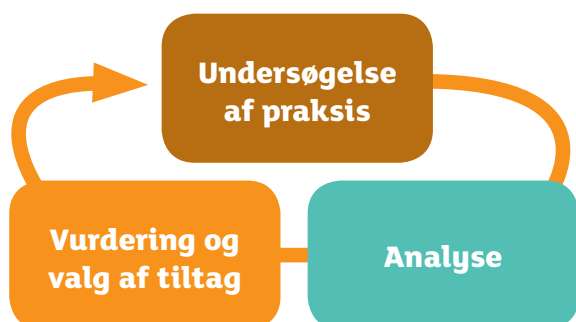
Rammesætning af faciliteringen

Inden selve sparringen igangsættes, rammesætter tovholderen følgende drøftelse:

- ▶ Formål med sparringen - hvilke forventninger har vi?
- ▶ Spilleregler for sparringsfællesskabet
 - At møde den anden, der hvor vedkommende er. At spørge og lytte for at forstå, hvad dennes udgangspunkt er. Vide, at man ikke selv har sandheden. Være nysgerrig. Betragte egne synspunkter som hypoteser
 - At synliggøre sin faglighed, så den anden får ydre tillid. At være åben om egne holdninger og være gennemsigtig i begrundelserne. Over tid opbygges indre tillid i den personlige relation
 - At møde den anden med en grundlæggende tro på den andens ressourcer og at betragte den anden som havende gode intentioner og gyldige grunde til at handle, som vedkommende gør
- ▶ Valg af fokuspunkt for sparring.

Samtaleguide til sparring

Herefter faciliterer tovholderen sparringen ud fra nedenstående tre faser. Hvis skolen i forvejen bruger en anden model, når der reflekteres over den pædagogiske praksis, kan denne fint anvendes i sparringen.



Undersøgelse af praksis

Hvad har I observeret, når I bruger aktiviteterne i Lær med Familien?
Hvad er gjort indtil nu?
Hvad har været særlig godt?
Hvad fik vi øje på, som vi ikke havde regnet med?
Hvilke forhindringer er vi stødt på, fx forældre der ikke har deltaget?

Analyse

Hvilke mulige forklaringer kan der være på succeser og forhindringer?
Hvilke værdier ligger der bag jeres forklaringer?
Hvis vi skulle tænke modsat af de første
Forklaringer – hvad får vi så øje på?
Hvad ville forældrene sige om jeres forklaringer?
Hvilke forældreressourcer kan I få øje på?

Vurdering og valg af tiltag

Hvad konkluderer vi på baggrund af analysen?
Hvad giver det anledning til at ændre på eller fortsætte med i vores forældresamarbejde, herunder ift. familier, der ikke har deltaget?
Hvilke værdier ligger bag jeres valg af indsats?
Hvad vil vi opnå med indsatsen?
Hvilke tegn vil vi se hos forældre og elever som resultat af indsats?

Eksempel på en dagsorden til sparringsmøder:

Formål At vi gennem refleksion med kolleger om Lær med Familien bliver klogere på elevernes udbytte af vores indsatser og bruger denne viden til at finde gode løsninger på problematikker i hverdagen.			
Forberedelse		Mødeleder	
Mødedeltagere		Tovholder	
Mødedeltagere		Referent	
Dagsorden	Delmål	Metode	Afsat tid
Referat			
1. Undersøgelse af praksis	Evaluering At evaluere nuværende praksis.	▲ Hvad har I observeret, når I bruger aktiviteterne i Lær med Familien? ▲ Hvad er gjort indtil nu? ▲ Hvad har været særlig godt? ▲ Hvad fik vi øje på, som vi ikke havde regnet med? ▲ Hvilke forhindringer er vi stødt på, fx forældre der ikke har deltaget?	10 min.
2. Analyse	Refleksion At reflektere over praksis og udfordre forforståelser og antagelser.	▲ Hvilke mulige forklaringer kan der være på successer og forhindringer? ▲ Hvilke værdier ligger der bag jeres forklaringer? ▲ Hvis vi skulle tænke modsat af de første forklaringer - hvad får vi så øje på? ▲ Hvad ville forældrene sige om jeres forklaringer? ▲ Hvilke forældreressourcer kan I få øje på?	30 min.
3. Vurdering og valg af tiltag	Beslutning At konkludere på baggrund evaluering og analyse og beslutte kommenterede tiltag.	▲ Hvad konkluderer vi på baggrund af analysen? ▲ Hvad giver det anledning til at ændre på eller fortsætte med i vores forældresamarbejde, herunder ift. familier der ikke har deltaget? ▲ Hvilke værdier ligger bag jeres valg af indsats? ▲ Hvad vil vi opnå med indsatsen? ▲ Hvilke tegn vil vi se hos forældre og elever som resultat af indsats?	20 min.

Eksempel på et årshjul ledelsen kan anvende til implementeringen af Lær med Familien:

Jun	Personalemøde; indtroduktion til Lær med familien, tovholderfunktionen, struktur procesplan for året med fx mødekadance
Aug	Personalemøde; gentagelse af rammerne for Lær med Familien-arbejdet, samt proces omkring samtænkning af Lær med familien-aktiviteter i årsplanen Forældremøde med dialog med familierne om Familien som ressource og øvrige elementer i Lær med Familien
Sep	Tovholdermøde med ledelse Sparringsfællesskaber inden skole-hjem samtale
Okt	Tovholdermøde uden ledelse Sparringsfællesskaber om familieopgaver
Nov	Tovholdermøde uden ledelse Sparringsfællesskaber om familieopgaver - ledelsen deltager
Dec	Tovholdermøde med ledelse om kommende opsamling og evaluering Sparringsfællesskaber om familieopgaver
Jan	Personalemøde; opsamling og evaluering på Lær med Familien på skolen Sparringsfællesskaber om familieopgaver
Feb	Tovholdermøde uden ledelse Sparringsfællesskaber om familiefjernisering - ledelsen deltager
Mar	Tovholdermøde uden ledelse Sparringsfællesskaber om familiefjernisering - opsamling
Apr	Tovholdermøde uden ledelse Sparringsfællesskaber inden skole-hjem samtale
Maj	Tovholdermøde uden ledelse Sparringsfællesskaber med opsamling på et år med Lær med Familien
Jun	Tovholdermøde med ledelse - forberede opsamling og evaluering på skolen Personalemøde; opsamling og evaluering på arbejdet med Lær med Familien - proces for næste skoleår