



## GRUNDLAG FOR PLC-TEAMETS SAMARBEJDE 1. JANUAR 2016

Med funktionsbeskrivelsen og model for teamorganisering for Roskilde Kommunes pædagogiske læringscentre – PLC (2015) sættes en overordnet vision for PLC-teamets arbejde:

### PLC-TEAMET - DEN STRATEGISKE UDVIKLINGSENHED

PLC-teamet understøtter strategier og skoleudviklingsinitiativer i samspil med skolens ledelse. Skolens vejledere og ressourcpersoner arbejder sammen og bidrager i dette strategiske forum (Roskilde Kommune, 2015).

I funktionsbeskrivelsen defineres PLC-teamets opgaver:

- At understøtte skoleudviklingsinitiativer i samspil med skoleledelsen på et tværfagligt grundlag
- At rådgive skoleledelsen og sparre med denne ud fra eget fagområde, men i et tværfagligt perspektiv
- At understøtte det undervisende personales planlægning, gennemførelse og evaluering af undervisning og pædagogiske aktiviteter med fokus på inklusion, synlig læring og evaluering
- At understøtte elevernes læring gennem en koordineret vejledningsindsats
- At sætte forskningsbaseret viden om læring i spil på skolen
- At arbejde datainformeret om udvikling af praksis

For at kunne forfølge visionen og omsætte den til praksis på den enkelte skole skaber PLC-teamet en platform for sit samarbejde i form af et grundlag. Målet er, at PLC-teamet etablerer sig som et professionelt læringsfællesskab, der sammen med skolens øvrige team arbejder målrettet med elevernes læring og trivsel.

### Grundlaget indeholder følgende afsnit:

1. **PLC-teamets vision:** Hvilken effekt skal teamets samarbejde have på elevernes læring og trivsel på vores skole? Hvad ønsker vi at skabe sammen som 'den strategiske udviklingsenhed'?
2. **PLC-teamets tværfaglige profil:** Hvad karakteriserer PLC-teamets tværfaglige profil lige nu? Hvor har vi vores styrker, og hvad skal vi udvikle/supplere teamet med fremadrettet?
3. **PLC-teamets perspektiv på opgaven:** Hvordan definerer vi *understøttelse*, *rådgivning*, *sparring* og *vejledning* på vores skole? Hvad er det ideelle, og hvad betyder det i praksis? Har vi et fælles sprog på skolen i forhold til centrale elementer af opgaven – eller har vi brug for en fælles drøftelse på skolen af fx inklusion, læring eller evaluering?
4. **PLC-teamets organisering:** Hvilke rammer er der for teamets interne samarbejde og samarbejde med skolens øvrige team? Hvilke roller og opgaver skal fordeles, og hvilke konkrete aftaler skal laves?

# GRUNDLAG FOR PLC-TEAMETS SAMARBEJDE 1. JANUAR 2016

## 1. PLC-TEAMETS VISION

PLC teamet består af forskellige allerede eksisterende arbejdsgrupper eller ansvarspersoner. PLC skal være en strategisk faglig udviklingsenhed, som en tænketank. PLC skal "fodre" ledelsen med ideer og visioner og være garant for udvikling af lærernes praksis, - og "at alle elever bliver så dygtige, som de kan".

PLC teamets samarbejde skal sikre en fag - faglig rød tråd for hver enkelt elev gennem hele elevernes skoleforløb.

Vi forestiller os et læringscenter, som et rum, der definerer nytænkning. Her udbyder PLC et læringsrum for elever og personale med bl.a.: Faglig vejledning, kulturtilbud, dialogisk læsning, læsecafe, faglig fordybelse m.m.

I PLC skabes et fælles grundlag for vidensdeling med bl.a. fokus på læringsmiljøer samt etablering af vidensbaser.

Vi skal sikre den tætte dialog og en videreudvikling og optimering af Hedevangs fagudvalg med deltagelse af PLC fra næste skoleår

Fagudvalgene arbejder i indeværende skoleår med fokus på at definere udvalgets opgave, og endvidere er vi ved at udarbejde en overordnet årsplan med afsæt i Fælles Forenklede Mål.

Vi vil implementere skolens faglige læsehandleplan, så den bliver et aktivt redskab for personalet.

## 2. PLC-TEAMETS TVÆRFAGLIGE PROFIL

PLC teamet består af: 1 læsevejleder, 2 læringscenteransvarlige samt 1 IT - vejleder, men vi påtænker at udvide PLC fra næste skoleår med en matematikvejleder og endnu en læsevejleder.

Vi har prioriteret læsevejlederens funktion - læsning har stor betydning for vores børn med diagnoser. Der er lavet en læsepolitik for at understøtte alle børn - også med henblik på de svageste.

IT vejlederens funktion er ligeledes prioriteret, da mange af vores børn lærer gennem digitale hjælpemidler og vil få brug for denne støtte resten af deres tilværelse for at blive så selvhjulpne som muligt

Vi skal have defineret de læringscenteransvarliges funktioner.

Vi skal lave et årshjul for PLC færdigt, hvilket vil understøtte PLC teamets samarbejde internt og eksternt.

Vi overvejer, hvor mange ressourcer vi skal "kaste" ind i PLC, og hvad der vil give mening for os

Vi redefinerer læsevejlederen - og de læringscenteransvarliges funktion fra næste skoleår.

### 3. PLC-TEAMETS PERSPEKTIV PÅ OPGAVEN

De respektive personer i PLC teamet varetager overordnet set rådgivning, sparring og vejledning i forhold til det beskrevne i punkt 1.

Vi bruger det samme sprog, når vi snakker læring og evaluering – bl.a. gennem vores fokusplaner:

Eleven skal kunne..... - men kan klart blive bedre til at evaluere

Vi har gennem de sidste år øvet os på at blive meget konkrete i læringsmål for eleverne bl.a. i forbindelse med fokusplaner, individuelle læringsplaner (ILP) samt statusbeskrivelser.

Desuden vil arbejdet med den digitale platform "Min uddannelse" også være med til at sikre en ensartethed i forhold til fælles sprog, læringsmålstyret undervisning og evaluering.

## GRUNDLAG FOR PLC-TEAMETS SAMARBEJDE 1. JANUAR 2016

### 4. PLC-TEAMETS ORGANISERING

- Der arbejdes ud fra ÅRSPLAN for PLC teamet. Ledelsen er mødeindkaldere med 4 kvartalsmøder. Samarbejdet med skolens øvrige teams sikres ved, at der er faste teammøder 1 gang om ugen samt 2 timer hver anden uge til eksempelvis trinmøder. Derudover planlægges et antal møder med ledelse og den specifikke vejleder.
- Nedenstående opgaver fordeles på årshjulet  
Opfølgning på teamets vejlederopgaver  
Overdragelse af elever fra trin til trin  
Opfølgning af elever  
Vidensdeling  
Nyt vedrørende læringsmaterialer, samlinger - nye arbejdsopgaver
- Ledelsen deltager i teammøder med fast dagsorden for at sikre sparring, udvikling, progression, evaluering samt implementering
- Ledelsen giver sparring og feedback på undervisningsforløb. Det vil være ønskeligt med en kultur, der løbende udøver kollegial supervision, da vores personale ofte er flere sammen, iværksætter Marte Meo – og aktionslæringsforløb. På sigt kunne dette være en af PLC's opgaver
- Det er ledelsen, der tager den endelige beslutning

Der udarbejdes dagsorden efter fast skabelon og tages referat til hvert møde. Der holdes oplæg og videndeling på minimum 2 dialogmøder om året (aftenmøder, hvor alle medarbejdere deltager).

Alle dagsordener, referater og bilag lægges i dokumentmappen PLC på intra.

Dette koncept gælder for alle møder.