

Materiale til nye ledere

Dregebog - et møde på 2 timer

Tid og sted:	Møderamme på 2 timer - evt. tilpasning af tidsrammen aftales i forbindelse med det konkrete møde Sted: Aftales i ledergruppen.
Deltagere:	Ny(e) leder - som udgangspunkt sammen med øvrige i ledergruppen.
Formål:	• Første introduktion af ny lederkollega til SOB som tilgang og forventningerne til det ledelsesarbejde, der knytter sig til at udvikle og vedligeholde SOB som tilgang og praksis. • Mødet kan også bruges som et fælles stop-op og læringsdialog i ledergruppen.
Ansvar og opgaver	Distriktsleder har rollen som vært og mødeleder: • Kan indgå aftaler med en eller flere af pædagogiske ledere om ansvar og opgaver i forbindelse med det konkrete møde. Beslut ramme og indhold for mødet • Fokus og prioritering af tid - hvad skal vi dette møde? <i>(med afsæt i drejebogen og power point-oplægget)</i> • Tid i drejebogen er angivet tentativt. Beslut i forberedelsen hvordan mødetiden fordeles og styres. Praktik • Adgang til AV - projektor og lyd - afspille film • Forplejning • Materialer - print eller øvrigt. Fx videnshæfterne som kan udleveres, kigges i. Et eksempel på en trækasse, andet fra SOB ...?

Tid	Programpunkt indhold i overordnede talepunkter/hovedpointer	Formål	Materialer og opmærksomheder	Ansvar
20 min.	INTRO OG RAMMESÆTNING Hovedpointer: • Velkomst og introduktion til formålet med mødet. • SOB som et fælles fagligt fundament og en vedvarende ledelsesopgave. • Gennemgang af mødets gang og forventninger til udbytte. • Introduktion af refleksionsark. • Se introduktionsfilm og lave tjek-ind ("hvad optager mig lige nu?").	- At skabe en tryk ramme og et fælles billede af mødet. - At alle deltagere bliver opmærksomme på deres egen rolle og bidrag i mødet. - At etablere en fælles ramme for dialogen på mødet	• Slide 2-4 • Refleksionsark (<i>skal printes</i>) nr. 5 • <i>Filmen</i> er nr. 6 • Tjek-ind nr. 7 Efter filmen er der tid til at gøre noter i refleksionsarkets første felt "hvad optager mig".	Distriktsleder
15-20 min.	DEL I: Sammen om Børn ER FÆLLESSKABER SAMMEN OM BØRN Hovedpointer: • Hvorfor fællesskaber med forældre er kernen i SOB – betydningen for børns trivsel. • Sommerfuglemodellen: ledelsen som rygrad, vingerne som praksis og læring. • Læringssynet: Gøre–Genkende–Genskabe. • Mindsettet: resurseorienteret tilgang, fællesskaber for alle forældre. • Positive tegn på, at SOB virker – forældre, børn, professionelle. • Fagligt fundament: tilknytning, mentalisering, neuroaffektiv udviklingspsykologi. • Lederens rolle: være tydelig, skabe rammer, tage ansvar for værtskab og karavaneførerrollen.	- At give deltagerne en forståelsesramme for, hvorfor og hvordan fællesskaber gør en forskel og forventes at være fundamentet i alt hvad vi gør. - At forbinde praksis og teori kende til det solide faglige grundlag SOB står på. - At styrke lederens forståelse af deres egen rolle i at udvikle og vedligeholde SOB-praksis.	• Slide 9-17 • <i>Vurder som mødeleder evt. behov for små summe-stop-op i denne del - men ellers er tanken, at der er mulighed for selv at reflektere og gøre lidt flere noter om, hvad der optager mig undervejs.</i>	Distriktsleder (medmindre andet er aftalt)

Tid	Programpunkt indhold i overordnede talepunkter/hovedpointer	Formål	Materialer og opmærksomheder	Ansvar
20 min. + 20 min.	DEL II - HVAD ER SÅ DET SÆRLIGE... Hovedpointer: - Fællesskaber og deltagelse: Hvordan ser forskellige former ud som skal tilpasses lokalt. - Det lille fællesskab, forældresamarbejde tæt på og sammen om barnet. - Det særlige i SOB: Hvad adskiller det fra kendte praksisser, og hvordan undgår vi udvanding. - Professionelle der tager ansvar for lege og praksisformer, der giver forældre øvebaner. - Kerneelementerne: fem pejlemærker for god SOB-praksis. - Refleksioner undervejs: erfaringer med at gøre fællesskaber relevante for forældre og medarbejdere.	- At gøre det tydeligt, hvad der er særligt ved SOB-fællesskaberne. - At klæde på til at kommunikere forskellene til medarbejdere og forældre. - At forstå de ledelsesopgaver der knytter sig til arbejdet med kerneelementerne som støtte til praksis og faglige dialoger. - At koble ledernes refleksioner til deres egen hverdag og forandringskommunikation.	- Slide 18-24 - Refleksion slide 25 - Slide 26-29 - Refleksion slide 30	Distriktsleder (medmindre andet er aftalt)
30 min.	DEL III - FÆLLESSKABER SOM LEDELSESOPGAVE Hovedpointer: - Opsamling på mødets refleksioner: SOB som en vedvarende ledelsesopgave. - Brug dialogkort med 3–5 refleksionsspørgsmål: hvad betyder det for mig og os som ledere? - Tale om hvad optager os hver især og hvordan kan vi følges og støtte hinanden.	- At skabe rum for individuel refleksion og fælles dialog om ledelsesopgaverne i SOB. - At tydeliggøre, hvad SOB-ledelsesopgaven er – både individuelt og i ledergruppen. - At give et afsæt for konkrete aftaler og opfølgning i ledergruppen (sidste del af mødet)	- Slide 31-32 3 dialogkort på slide 33-35	Distriktsleder (medmindre andet er aftalt)

Tid	Programpunkt indhold i overordnede talepunkter/hovedpointer	Formål	Materialer og opmærksomheder	Ansvar
15 min.	DEL IV: AFTALER OG NÆSTE SKRIDT Hovedpointer: • Komme fra refleksioner til konkrete aftaler • Brug aftalearkene: Det vigtigste jeg tager med mig, næste skridt i eget hus, og Det vi vil gøre sammen, opmærksomheder til opfølgning.	• Komme fra mødet med konkrete aftaler og oplevelsen af, at jeg ikke står alene med at lykkes i ledelse af SOB. • At skabe fælles forpligtelse til opfølgning i ledergruppen.	* Slide 34-35	Distriktsleder (medmindre andet er aftalt)