





*Udvikling og fællesskab  
i Hvidovre kommunes*

# Ressourcecentre

RESSOURCECENTER ER EN FÆLLES BETEGNELSE  
FOR DEN DEL AF SKOLERNES AKTIVITETER, DER  
UNDERSTØTTER BØRNENES LÆRING OG  
TRIVSEL; FAGLIGT, RELATIONELT OG  
PERSONLIGT.



**CENTER FOR SKOLE OG UDDANNELSE 2020**

Formuleret af lederne af ressourcecentrene.



Denne folder har til formål at beskrive egenskaber, der karakteriserer et velfungerende ressourcecenter. Ressourcecenter er forstået som den del af skolens virksomhed, der understøtter børnenes læring og trivsel; fagligt, relationelt og personligt.

Ressourcecenteret er en del af skolens hjælpesystem. Dette system rummer også PLC og kan samles i en overordnet paraply kaldet Kompetencecenteret, hvor der er fokus på videndeling og kompetenceudvikling på et professionelt plan.

Definitionen af et godt ressourcecenter hviler på forskning og må udvikle sig i takt med tiden og i takt med, at vi får ny viden om, hvordan vi på bedste måde understøtter børnenes trivsel og læring. Derfor er dette et dynamisk dokument, som skal udvikles og redigeres med mellemrum.

Definitionen hviler ligeledes på Center for Skole og Uddannelses faglige strategi, hvor der i fokusområdet omkring Inkluderende fællesskaber for alle børn og unge står: *"Vi har et ansvar for at inkludere alle børn og unge ud fra en respektfuld, systemisk og ressourceorienteret tilgang... Vi har et ansvar for aktivt at inddrage børn og unge i alsidige, faglige og sociale fællesskaber."*

Vores fælles definition af inklusion lyder: *"Inklusion handler om at høre til og om at alle børn og unge bliver set, anerkendt og værdsat som de unikke personer, de er. Fællesskabet skal kunne rumme og værdsætte børns mangfoldighed og forskelligheder, da inklusion i de almene fællesskaber forbedrer børn og unges chancer i livet."*

### **Folderen kommer omkring:**

- Kernen
- Værdier
- Arbejdsformer
- Fælles indsatser
- Medarbejdere
- Samarbejdspartnere
- Organisering og ledelse



---

# KERNEN

---

## KERNEOPGAVEN

Ressourcecenterets kerneopgave er at understøtte læring og trivsel.

Trivsel forstået som et vellykket samspil mellem og udvikling i sociale, personlige og faglige faktorer.

De sociale faktorer understøttes, når ressourcecenteret arbejder med børn som en del af et fællesskab.

De personlige faktorer understøttes, når ressourcecenteret arbejder med det enkelte barns forudsætninger for at udvikle sig.

De faglige faktorer understøtter ressourcecenterets arbejde med supplerende undervisning og med undervisningsdifferentiering.

## KERNEYDELSEN

Der skal handles, når et barn ikke trives! Ressourcecenterets kerneydelse er at igangsætte indsatser, der understøtter læring og trivsel.

Disse indsatser kan være både kortere- og længerevarende. De kan være forebyggende, foregribende og indgribende.

Indsatserne kan være rettet både mod enkelte børn eller grupper af børn, samt mod de professionelle omkring børnene. Ressourcecenteret har således også et ansvar for at understøtte de professionelles læring og udvikling via sparring, vejledning og samarbejdsforløb af forskellig karakter.

Ressourcecenterets indsatser har til formål at skabe positive forandringer i læringsmiljøet.



---

# ORGANISERING OG LEDELSE

---

Den enkelte skole organiserer selv ressourceteret.

Det er ledelsens ansvar, at organiseringen understøtter systematik i ressourceterets arbejde, samt at der arbejdes aktivt med at opbygge en kultur og kapacitet på skolen, hvor vejledning er en naturlig del af lærere og pædagogers arbejde.

Det er også ledelsens ansvar at skabe rammer, der muliggør at medlemmerne af ressourceteret kan arbejde sammen som et professionelt læringsfællesskab. Ressourceteret samarbejder bredt.

Organiseringen af ressourceteret skal understøtte medlemmernes mulighed for samarbejde. Internt fylder samarbejdet mellem lærere, pæagoger og ledelse. Eksternt er PPR og familierådgivere vigtige samarbejdspartnere. Medlemmer af ressourceteret spiller også sammen med de tværfaglige netværk.

Desuden har ressourceteret et udvidet samarbejde med forældre. I arbejdet om det enkelte barn er forældrene en vigtig samarbejdspartner.

Årsplan for ressourceteret, tydelig rammesætning af indsatserne, funktionsbeskrivelser for medarbejderne, samt synlig værdsætning og prioritering af ressourceterets arbejde er centrale ledelsesopgaver i forhold til at understøtte læring og trivsel på skolen.

PLC og ressourceteret har et naturligt opgavefællesskab i forhold til vejlederopgaver, de professionelles kompetenceudvikling og indsatser der retter sig mod det fagfaglige. En konstellation hvor PLC og ressourceteret arbejder tæt sammen i et kompetencecenter er et kommunalt mål.

---

# VÆRDIER

---

## Ressourcecenteret

Skal understøtte skolens øvrige værdisæt og pejle efter de værdier der angives i den faglige strategi for Center for skole og uddannelse, samt understøtte visionen: "I fællesskab åbner vi verden for alle børn og unge, så de lærer mere og trives bedre år for år" Særligt er fokusområdet for inkluderende fællesskaber for alle børn og unge et pejlemærke for ressourcecentrene.

## VÆRDIGRUNDLAG

Ressourcecenteret møder både børn, forældre og de professionelle omkring barnet med et blik for barnets styrker og ressourcer.

Indsatserne skal bygge på en anerkendende og systemisk tankegang. Ressourcecenteret arbejder med en tro på, at når man skaber positiv forandring i et system for eksempel en klasse eller børnegruppe, får det en positiv betydning for andre i klassen eller gruppen.



---

# ARBEJDSFORMER

---

Ressourcecenterets indsatser er forskelligartede og kommer forskelligt til udtryk. Dog er det afgørende, at indsatserne i videst muligt omfang laves i den kontekst og det system, barnet allerede befinder sig.

Faglig støtte foregår som udgangspunkt i klasseværelset som et supplement til den almindelige undervisning eller på mindre hold.

Det betyder, at ressourcecenteret i højere grad er et sted, de voksne går ud fra - end et sted, hvor børnene går hen.

Dog er der naturligvis situationer, der kalder på alsidige læringsmiljøer og hvor det efter faglig vurdering giver mening at arbejde med barnet ude af konteksten.

I forhold til de professionelle læring er arbejdsformerne fx:

- Vejledningssamtaler
- Co-teachingsforløb
- Aktionslæringsforløb
- Observationer
- Supervision
- UiUforløb

Forskning peger på, at læringsudbyttet er højere og lettere implementeret, hvis de indsatser, der er rettet mod de professionelle laves som samarbejdsforløb, der foregår i praksis. Altså forløb, hvor både ressourcepersonen og lærer/pædagog er i klassen samtidig og hvor man på forhånd har aftalt mål, rammer og rollefordeling for forløbet.

---

# MEDARBEJDERE

---

Lærere og pædagoger med særlig kompetence til at løfte opgaven er medarbejdere i ressourcecenteret.

Ressourcecenterets medarbejder er ambassadører for kommunens og skolens strategier.

Ressourcecenterets medarbejdere er og skal opleves som en ressource.

Medarbejderne har særlig viden om fx pædagogik, fællesskaber, differentiering og koordinering af indsatser.

Som medarbejder i ressourcecenteret er mod, mentaliseringsevne, nysgerrighed og handledygtighed kernekompetencer.

Ressourcepersonen er proaktiv, vejvisende, mentaliserende, nysgerrig og fleksibel.

Ressourcepersoner har en skærpet opmærksomhed på kollegaers læring i alle indsatser.



---

# FÆLLES INDSATER

---

I Hvidovre kommunes skolevæsen arbejdes overordnet med fælles indsatter, der alle understøtter trivsel og fællesskaber.

- 1. Systemisk tilgang** til pædagogiske udfordringer, der i praksis særligt udøves via SPU og LP - analysemodeller, som giver et systemisk blik på børn i udfordringer.
- 2. Relationskompetence**, der i praksis understøttes af ICDP. ICDP er et program for samspil og relation, der giver lærere og pædagoger værktøjer til at udvikle kompetencen.
- 3. Klasseledelse** skal forstås som læreres og pædagogers værktøjer til at bygge et fællesskab op omkring læring.
- 4. Inklusionshandleplan** er lavet på alle skoler med udgangspunkt i inklusionseftersynets anbefalinger. Handleplanerne skal i videst muligt omfang afspejle den praksis der foregår på skolen og skal derfor opdateres løbende. Det skal tilstræbes, at handleplanerne har en form, der understøtter de professionelles praksis og skolens udvikling.

Disse fælles indsatter skal være en aktiv del af ressourcecenterets værktøjskasse og fokus i arbejdet med børn og voksne suppleret af andre lokale indsatter.