



Det lærende fællesskab på Elsted Skole Workshoppen den 29.10.19

Workshoppen 29. oktober 2019 igangsætter øvebane 1
 Fokus: Den reflekterende læringsamtale.
 Vi ønsker at bruge PFU, møder og deltagere, som øvebane/lærings-venner.

Øvebane 1:
 PFU-dagsordener udarbejdes i fællesskab mellem ledelse og SLF-ressourcepersoner således, at der altid er mindst ét punkt, hvor SLF-ressourcepersonerne/ledelsen øver sig på at facilitere læringsamtaler med udgangspunkt i KOLBs læringscirkel.

Ex. på metoder:

- Karl Tomms 4 spørge-typer
- Spiral-samtaler
- Reflekterende dialoger/team-dialoger
- Post it/Padlet

VORES FUNDAMENT

- At årgangsteamkoordinatorene kapacitetsopbygges og klædes på til at lede møder, hvor der er fokus på reflekterende dialoger.
- At årgangsteamkoordinatorene faciliterer reflekterende dialoger på årgangsteammøder.
- At skolens pædagogiske forretningsudvalg dagsordensættes med fokus på reflekterende dialoger.

Årgangskordinatorerne skal være med

På Elsted skole har vi haft et særligt fokus på få kapacitetsopbygget årgangskordinatorerne samtidig med at ressourcepersoner og ledelse deltog i det formelle læringsforløb for Stærkere Læringsfællesskaber. Dette for at understøtte vores ønske om, at der skal være flere hænder til at bære viden og erfaringer ud i organisationen.

MÅLET MED ÅR 1

På Elsted Skole valgte vi at "inddele år 1 i to faser. Begge faser med fokus på "reflekterende dialoger". Vi har i sammensætningen af ressourceteamet valgt en model, der allerede fra start kunne være med til at kapacitetsopbygge flere end de, der skulle være en del af det tilrettelagte ressourcudviklingsforløb og vores styregruppe. Alle ressourcepersoner har derfor også funktion som årgangskordinator, og er sammen med skolens øvrige årgangskordinatorer en del af skolens PFU (Pædagogisk Forretningsudvalg). På den måde kan kompetenceopbygningen starte i dette regi og klæde flere på til efterfølgende at arbejde med Stærkere læringsfællesskaber.

Målet i årets første fase var: At årgangsteam-koordinatorene kapacitetsopbygges og klædes på til at lede møder, hvor der er fokus på reflekterende dialoger.

Målet i årets anden fase var: At årgangskordinatorerne får erfaringer med at facilitere de reflekterede dialoger på årgangsteammøder.

Målet var også i det første år: At der på møder i PFU kom en anden balance mellem drifts- og udviklingsmøder.

Vi byggede datadelen ovenpå undervejs for at kvalificere den reflekterende dialog yderligere.

HANDLINGER DER SKABTE LÆRING

Vi har turdet stå ved, at det var svært og brugt hinanden i styregruppen "Vi har tænkt, så det har knaget". Processen har været forvægtstungt at være i. Det har været lærerigt men også frustrerende. "Et langt indløb, der gik længe inden vi kunne forklare, hvad vi lavede i Stærkere Læringsfællesskaber, det var svært. Vi fandt fokus og fik det tragtet ind".

Det skabte læring for både ledelse, ressourcepersoner og årgangskordinatorer, at vi valgte at afholde en workshop kun for medlemmerne af PFU. "Det gjorde noget godt, at vi har haft et øve-rum". Vi fik mulighed for at afprøve og øve os på workshoppen med PFU og først derefter skulle facilitere årgangsteamene.

Strukturen i den reflekterende dialog har kvalificeret vores samtaler. "Strukturen gør, at du finder fokus, det sporede det på vej. Vi skal kvalificere vores snakke ved at have dette fælles fokus".

Vi har kunnet bygge bro tilbage til noget, vi tidligere har arbejdet med (fx LP og reflekterende teams), det har været godt. "Oplevelsen af: det har vi prøvet før. Det er rart, når vi vender tilbage til noget genkendeligt".

Vi har også fået talt data et sted hen, hvor vi kan forstå det brede databegreb. "Vi har opdaget potentialet i data". Vi har også øvet os i at udfordre vores antagelser ved at bruge data.

PERSPEKTIVER PÅ NÆSTE SKRIDT

Genbesøge og genoptage sporet fra før Corona. De reflekterende dialoger og de redskaber, det pædagogiske personale er blevet præsenteret for, skal øves mere.

Det brede databegreb skal bundfældes, og næste skridt er selve analysen af data.

Vi ønsker at fokusere mere på læring, udvikling og trivsel for børnene og systematisere dette.

Det kunne være spændende at arbejde med data, der kan understøtte en systematisk opfølgning på elevernes faglige status og progression, og lade disse data være grundlag for fælles refleksion over praksis.

Et ønske er også at arbejde med udviklingen af professionel dømmekraft ved at fokusere på feedback og observation.

De nye medlemmer af PFU skal også klædes på.

Hvad er formålet med metoden "Reflekterende Team"

- At anerkende fokuspersonens problemstilling
- At give fokuspersonen dybere og mere nuanceret indsigt i problemstillingen
- At give idéer til, hvordan fokuspersonen kan forstå og handle ift. problemstillingen.
- At give konstruktiv feedback

Tidsplan for Reflekterende Team-samtalen

TID	HANDLING
4 min	REFLEKSIONSRUNDE 1: Procesleder interviewer fokusperson
3 min	Reflekterende team taler sammen
4 min	REFLEKSIONSRUNDE 2: Procesleder interviewer fokusperson
3 min	Reflekterende team taler sammen
3 min	REFLEKSIONSRUNDE 3: Procesleder interviewer fokusperson
3 min	Reflekterende team taler sammen
1 min	Procesleder interviewer fokusperson – og afslutter samtalen Grundspørgsmål i denne runde: Hvad tager du med herfra?
2 min	Fokuspersonen afrunder: hvad har samtalen givet af nyt (afklaring, refleksion, idéer til handling)
3 min	Metaobservatør taler sammen

Drejebøger og modeller der har understøttet en struktureret reflekterende dialog på vores workshop og årgangsteammøder. Det har været vigtigt for os at guide vores kollegaer, så "det er let at gå til".

PÆDAGOGISK FORRETNINGSUDVALG - PFU

Ved aktivt at prioritere og systematisere den reflekterede dialog i PFU, er vi gået et skridt i retning af at gøre PFU til en platform for pædagogiske drøftelser. Drøftelser, der gennem den reflekterede dialog og brug af læringscirklen som dagsorden, er informeret af data.

Vi har arbejdet os et skridt i retning af systematiseret brug af data på møderne.

"PFU på vej mod pædagogiske drøftelser med data. Vi har startet en bevægelse og er på vej et sted hen, hvor vi gerne vil hen. Der har været for lidt af pædagogiske didaktiske drøftelser, men nu har vi startet en bevægelse. Man kan godt få øje på, at det er en kulturændring".

"Måden vi taler om PFU på, viser vi er nået et stykke. Vi tænker Stærkere læringsfællesskaber ind som grundlag for arbejdet med PFU. Der er sket en ændring i måden, vi taler om de møder på."

HVIS DU VIL VIDE MERE

Har du lyst til at spørge, dele skabeloner eller andet, så er du mere end velkommen til at kontakte vores ressourceperson eller vores pædagogiske leder:

Ditte Avnby
 mail: diavn@aarhus.dk

METODER & REDSKABER

Vi har fokuseret på læringscirklen, Karl Tomms spørgsmålstyper og reflekterende teams for at styrke og kvalificere den reflekterede dialog. "Karl Tomms giver mulighed for at frembringe mange perspektiver". "Gennem spørgeteknikker havner vi nye steder og dette kun, fordi vi bliver hjulpet på vej med læringscirklen".

Vi er blevet bevidste om at blive i refleksionen, inden man farer til handling. "Læringscirklen øger sandsynligheden for en kvalificeret ny handling – det der kommer på bordet og kan ikke undgås". "Vi går fra plejer til flere nye perspektiver".

Vi udarbejdede drejebøger og modeller til workshoppen, så det var let at tilgå for det pædagogiske personale. "Vi har kunnet tone teorien og modellen ind, så det passer ind i egen kontekst, det er en fordel". Det har været vigtigt for os at operationalisere og konkretisere – teori og praksis har spillet godt sammen.

Hjælpe spørgsmål til de 3 refleksionsrunder

Refleksionsrunde 1 <ul style="list-style-type: none"> - Hvad tænker du på, når du siger læringsmiljø? - Hvorfor er du optaget af netop læringsmiljø? - Når du ser på EVAS 5 hovedpointer – hvad bliver du så mest optaget af i forhold til din egen klasse? - I forhold til EVAS 5 pointer – hvilke specielle udfordringer eller problematikker oplever du ifm. læringsmiljøet i din klasse? - Hvad er et godt læringsmiljø for dig? - Hvilke erfaringer har du med at arbejde med læringsmiljøet i en elevgruppe? 	Refleksionsrunde 3.2 <ul style="list-style-type: none"> - Hvilke mulige handlinger ser du nu? Og hvilken tror du mest på? - Hvad skal dit næste skridt være? - Hvem skal hjælpe dig med at holde fast i det næste skridt? - Hvem skal ellers involveres? - Hvilket mål vil du opstille for den kommende tid? - Hvad har du opnået næste gang, vi taler sammen?
Refleksionsrunde 2 <ul style="list-style-type: none"> - Hvad tror du, at andre (kolleger, elever) vil fortælle om læringsmiljøet i din klasse? - Hvad vil de fortælle om din måde at håndtere læringsmiljøet på? - Hvad vil være den største forskel på det andre fortæller og det du selv oplever? - Hvad vil den mest positive effekt være ved at arbejde med læringsmiljøet? For dig? For dine elever? 	Refleksionsrunde 3.1 <ul style="list-style-type: none"> - Hvis dine elever skulle lave en plakat som EVAS – hvad tror du så, der ville vægte højest for dem? - Hvordan kan du involvere dine elever i en snak om læringsmiljøet? - Hvis der skete et mirakel i nat – hvad kunne du så tænke dig, at der var sket mht. læringsmiljøet i din klasse?

At ledelse og ressourcepersoner har skullet lære på samme tid og fået viden sammen, har også betydet, at svar også skulle afstemmes med hinanden. "Det har været svært at være på omdrejningshøjde med ressourcepersonerne. Vi har som ledelse ikke været foran men været ved siden af". Vi har kunnet tale ind i den kultur, der er på skolen. Når der er en opgave, der skal løftes, så går vi til det med gåpåmod og begejstring – også når det bøvler og er svært.

På Elsted Skole er der en grundlæggende tillid til, at man kan lægge problemstillinger på bordet foran hinanden. Og når vi har skulle øve os, har alle, der er blevet spurgt, sagt ja til at lægge en case frem. "Det er tillid". "Det giver en professionalisme i vores fag. Vi har alle budt ind med det svære. Sporet ind og opkvalificeret samtalen på workshop. Vi har nogle gange følelser udenpå, og refleksionen giver et rum, hvor vi kan nogle ting ift. det, vi er uddannet til. Det er guld værd".