

MENING MED LÆRING



KULTURFORANDRING

Det handler om, hvordan det "lever" i vores hverdag

I vil i denne artikel læse om hvordan Stærkere Læringsfællesskaber udfolder sig på Skæring Skole. Det lokale afsæt har for os taget udgangspunkt i folderen Mening med Læring. Folderen beskriver Skærings Skoles fælles forståelse for læring, så vi, både i skolen og derhjemme, taler samme sprog. Vi ønsker at støtte alle elever bedst muligt i deres læringsproces. Vi har i dette arbejde fokuseret på tænkningen og håndværket i arbejdet med formativ feedback. Vi ønsker på den ene side at øve os med formativ feedback i mødet med eleven, og efterfølgende bringe udfordringerne med øvelserne ind i teammødet, hvor det der udfordrer med formativ feedback gøres til genstand for refleksion.

MÅL MED ÅR 1 OG ØVEBANEN

Læringsfokus. For alle lærere og pædagoger gælder følgende læringsfokus for år 1:

Vi lærer, hvordan vi bedre bliver i stand til at give formativ feedback til vores elever, og vi øver os på at styrke den refleksive dialog på årgangs- og øvrige teammøder.

Alle lærere og pædagoger har år 1 gjort sig flere erfaringer med formativ feedback gennem læringsamtaler med udvalgte elever (lærer-elev feedback).

Læringsvejlederne på Skæring Skole udarbejdede et feedbackskema, som den enkelte lærer og pædagog benyttede ved læringsamtalen med eleven. Det enkelte årgangsteam opstiller få tegn for, hvad den gode brug af formativ feedback er for dem.

Læreren og pædagogen udfylder feedbackskemaet sammen med eleven. Dette skema bringes efterfølgende med på udvalgte årgangsteammøder, hvor det bliver afsættet for sparring og en fokuseret refleksiv dialog.

Læringsvejlederne deltager på disse udvalgte årgangsteammøder.

På workshop om formativ feedback skærpede vi fokus på – hvorfor, hvad, hvornår og hvordan.

Dette arbejde supplerer arbejdet med udvikling af vores fælles forståelse af læring: **Mening med læring.**

HANDLINGER DER SKABTE LÆRING

Følgeskab og fælles sprog

Når det lykkedes for os, så er det når vi gør Stærkere Læringsfællesskaber til **Skærings Skoles læringsfællesskaber**. Vi har lært, at vi kan få **følgeskabet** hos pædagoger og lærere, hvis vi laver en oversættelse af Stærkere Læringsfællesskaber, så det giver mening for den enkelte, teamet og skolen. Vores læring består bl.a. i at kulturforandringen kræver tålmodighed, og et vedvarende og fokuseret blik på sproget, og på hvordan det udfolder sig imellem de voksne og i mødet med barnet. I ledelsen er der en læring ift. at være afstemt i forhold til sproget og være insisterende på at anvende sproget fælles.

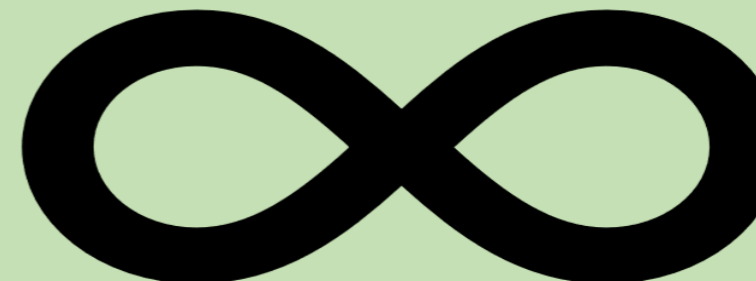
Det betyder konkret, at vores læringsssyn, som er beskrevet i folderen **Mening med læring**, udfolder sig i de voksnes sprog omkring børnene. Vi lytter nu i højere grad til et sprog omkring børn, hvor der er forståelse og blik på barnet og på progression frem for resultater. Vi oplever mere nysgerrig fra de voksne på barnet – At *ville* forstå barnet.

Igennem arbejdet med feedback-skemaet har vi udviklet det fælles sprog og forståelsesniveauet i organisationen. Feedback-skemaet skaber en sproglig sammenhængskraft på Skæring Skole.

VORES FUNDAMENT

- Årgangsfagteamet er valgt som ramme for 1. øvebane.
- 2-3 gange afholdes der pr. halvår strukturerede møder med brug af Kolbs læringscirkel. Det bliver læringsvejledernes (ressourceperson) opgave at være mødeleder.
- Møderne er placeret i mødeoversigt af ledelsen.

Formativ feedback - I mødet med eleven



Den reflekterende dialog - I teammødet med de professionelle

Læringsfokus:
Blive endnu bedre til at give elever og børn feedback.

Læringsfokus:
Øve systematik i brugen af KOLBS læringscirkel

FLERE HANDLINGER DER SKABTE LÆRING:

DEPRIVATISERET BØVL

Vi har på workshop og i arbejdet med teams haft fokus på at italesætte og vise det, som kan være svært i arbejdet med formativ feedback. Vi har for eksempel på vores workshops haft forskellige medarbejdere og teams til at fortælle om, hvad de har oplevet som udfordrende og lærende ved at italesætte og fremlægge svære didaktiske og pædagogiske udfordringer. Vi har lært, at det rykker ved deprivatiseringen, når vi tør være sårbare i forhold til de udfordringer, vi møder som pædagoger, ledere og lærere. En læringsvejleder udtrykt det således:

"Det var svært at gå fra drift-fokus til lærings-fokus og dermed sætte sig selv i spil. F.eks. hvor jeg i teamet skulle fremlægge min udfordring i arbejdet med feedback-skemaet. Her kunne jeg mærke en usikkerhed i mig selv. Det var fedt at undersøge egen sårbarhed, tage lære ved det og kende til det. Det at stille sig til skue, har været en følelse jeg har lært at kende og følt mig tryk i, i fællesskabet med teamet".

Vi har endvidere erfaret, at vi har vidensdelt i mange år, men vi har lært, at det ikke er nok. Det er først, når vi afprøver og i fællesskab reflekterer over noget, at det udvikler.

FOKUSERET MULIGHED FOR LÆRING

Læringsvejlederne har i fællesskab udarbejdet en struktur og guide til, hvordan teammødet skal forløbe. Vi har oplevet og lært, at den strukturerede tid har skabt fokuseret mulighed for læring. Rammen omkring mødet har skabt rum til at blive inspireret af andres perspektiver, og man er gået fra mødet med nye tanker end det, man kom med. De praktiske ting fylder i nogle teams, så det at have skabt mulighed for refleksion sammen gør, at vi lærer af hinandens ressourcer og kompetencer sammen.

Leder: *"Samtalerne på teams har været struktureret og styret. Man behøver ikke bruge 3 timer til at vende ting, men mere effektivitet på kortere tid gennem struktur og de principper, der arbejdes ud fra i Stærkere Læringsfællesskaber.*

LEDELSEN SOM ET STÆTKT LÆRINGSFÆLLESSKAB

Ledelsen er i en proces i forhold til at blive et endnu stærkere læringsfællesskab.

Der arbejdes konkret med at blive afklarede omkring hvordan man leder en kulturudvikling. Hvordan målsætter, opstiller tegn og evaluerer vi en kulturudvikling? Ledelsen arbejder med forskellige værktøjer og strukturer, der kan understøtte systematik og struktur i dette arbejde.

Ledelsen er endvidere optagede af at udvikle sig som et lærende team, hvor det der bøvler, eller det der går godt, bliver reflekteret over i ledelsesrummet.

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 leder:

Anne Schwartz
mail: schw@aarhus.dk

