



Refleksion over praksis skaber nye handlinger

Arbejdet i Stærkere Læringsfællesskaber skal vedrøre alle. Alle har behov for at blive dygtigere, for det handler om at videreudvikle vores profession og om børns læring. Vi har ønsket at designe en virkelighed, hvor der skabes en struktur og en systematik med tid til refleksion og lærende samtale for alle. I artiklen udfolder vi vores struktur og systematik, men også de overvejelser vi har haft samt eksempler fra praksis på den læring, vi har oplevet.

MÅLET MED ÅR 1

På Vorrevangskolen har vi i år 1 arbejdet med reflekterende dialoger. Målet er, at vi igennem systematiske faglige dialoger og refleksioner på tværs af årgangsteams bliver bedre til at anvende data fra egen praksis til gavn for elevernes læring og trivsel.

Øvebanerne

Den første øvebane havde fokus på at indsamle data om sprog og læsning og gennem strukturerede samtaler og refleksioner at udvikle og forbedre praksis. Den anden øvebane har fokus på 10 tegn på god praksis. Vi har, med afsæt i Ti tegn for god undervisning inspireret af Hilbert Meyer og 5 kendetegn for god kvalitet i SFO, formuleret 10 tegn på god praksis på Vorrevangskolen

Personale, ressourcpersoner og ledelse har desuden i hele skoleåret haft som mål at udvikle samarbejdskulturen med afsæt i ovennævnte øvebaner.

Det har været afgørende for os, at få skabt en tæt sammenhæng mellem den daglige praksis og hele implementeringen af strukturen og fundamentet i SLF. I de ovennævnte øvebaner har hele personalegruppen (lærere, pædagoger og ledelse) været involveret. Ledelsen har deltaget i alle møder i øvebanen og har systematisk fulgt processen tæt på.

HANDLINGER DER SKABTE LÆRING

At skabe et fundament for refleksion
Vi oplever, at det har været virkningsfulgt med den massive indsats, vi har lavet. Vi har fået skabt struktur, tid og sammenhæng med tirsdagsmøderul af 90 min for undervisningsdelen og fredagsrul for SFO. Det har betydet, at alle har kunnet arbejde ind i en ramme med vores læringscirkel og model for facilitering og roller. Vi har haft 8 møder i første øvebane frem til workshop 2 i februar, og der var planlagt med 6 møder i øvebanen frem mod sommerferien. Den intensive indsats har været god og har bevirket, at vi oplever at være kommet langt. Det giver også en sammenhængskraft for alle, og det er med til at understøtte en kulturudvikling.

Vi har skabt nye grupper, som ikke plejer at samarbejde. Vi har brudt med de naturlige inddelinger, der ellers er i årgangene. I stedet har det givet mulighed for at dele viden og indsigt i hinandens praksis på tværs. Konkret betyder det, at fx 3.-5. årgang er en gruppe, og 6.-7. årgang er en gruppe. De nye samarbejdsrelationer har være med til at understøtte den røde tråd gennem hele skoleforløbet, og giver medarbejderne nye indsigter ift. tidligere antagelser om hinandens praksis. De har kunnet forstyrre hinanden på en ny måde. Ind i vores systematik har vi lavet en plan for, hvem der skulle medbringe data til mødet, og hvem der skulle facilitere mødet. Desuden har de 3 ressourcpersoner hver 3 grupper, de har ansvaret for at understøtte, og den pædagogiske leder for specialundervisningen har ansvaret for understøttelsen af 2 specialklassegrupper. De øvrige pædagogiske

VORES FUNDAMENT

- SLF-møde i nye samarbejdsgrupper: 0-2 årgang, 3-5. årgang, 6.-7. årgang og 8.-9. årgang, specialklasser på tværs af årgange og 4 grupper i SFO. 8 møder i første øvebane og 6 møder i 2. øvebane.
- Understøttelse fra ledelse og ressourcpersoner ved alle møder. Ledelsen bruger også aftalte model i eget team.
- Strategisk opfølgning på øvebanen gennem samtalen om samtalen og opsamling af tegn. Samt til samtaler med medarbejderne.

ledere har også deltaget i alle møder i øvebanen. Det har betydet, at enten en leder, en ressourcperson eller læringspartner har deltaget i gruppens møde. Der har været ledelse tæt på. **"Vi har siddet med i alle minutter. Det har givet pote, at vi som ressourcperson og leder har været med ved alle møder"**.

Vi kan se, at den største betydning for, om der skabes læring for medarbejderne og dermed også en forskel for børnene, er, når data er tæt på praksis, og der bliver fulgt op med enkle, konkrete handlinger. I vores systematik og struktur har vi derfor haft et ønske om at skabe rammer og tid til at kunne komme hele læringscirklen rundt og arbejde i loops med forpligtende opfølgning. Det udfolder vi på side 2 sammen med vores overvejelser og eksempler fra praksis.

PERSPEKTIVER PÅ NÆSTE SKRIDT

Efter sommerferien og en tid med Corona skal vi have kickstartet øvebanen igen. Det betyder, at vi måske skal træde et skridt tilbage, have gentaget noget og igen have fokus på at skabe et fælles sprog. Vi skal også inddrage de erfaringer, vi har indsamlet fra Corona-perioden.

Vi har en plan for en ny øvebane med møder en gang om måneden med fokus på 10 tegn for god praksis, og samtidig er der møde en gang om måneden med co-teaching – fælles forberedelse og gennemførelse af undervisningen. Vi skal have tænkt øvebanen sammen med co-teaching. Det er centralt, at co-teaching ikke er noget nyt men et redskab ind i de 10 tegn for god praksis. Det skal vi også kommunikere til personalet.

Rammesætning af mødet; Hvorfor og hvordan kommer vi i gang?

Formål med reflekterende dialoger: At vi gennem analyse af data med kolleger bliver klogere på børnenes udbytte af vores indsatser og bruger denne viden til at forbedre vores praksis.

Forberedelse: En fra teamet medbringer fokus (hvad vil vi gerne have viden om?) og data. Den data, der skal analyseres, er mangfoldiggjort så alle kan deltage.



Mødets gang med udgangspunkt i læringscirklen:

1. Gennemgå data

Fokuspersonen gennemgår data og mødeleder spørger nysgerrigt ind ud fra spørgsmål i kasse 1. De øvrige personer lytter. (10 min.)

2. Refleksion

Fokuspersonen tier og lytter, mens mødeleder og de andre i gruppen reflekterer sammen. (20 min.)

Fokusperson og mødeleder taler om, hvad der er blevet sagt af det reflekterende team, og hvad de i særlig grad finder interessant (5 min.)

3. Beslutning

Alle taler om spørgsmålene i kasse 3. Mødeleder er ordstyrer. Referent skriver beslutningerne ned (20 min.)

4. Handling

Fokusperson og mødeleder runder af (10 min.)

At skabe læringsloops

Vi er lykkedes med at skabe refleksion med afsæt i data, og at medarbejderne igennem øvebanen fra gang til gang er blevet bedre til at bruge vores læringscirkel. Modellen fastholder os i de forskellige områder og roller. Alle medarbejdere skulle øve sig i at kunne tage de forskellige roller: Fokusperson med data, facilitator, reflekterende team og referent. Vi har som ressourcpersoner og ledelse kunne understøtte medarbejderne i at være i de forskellige roller, at de mange perspektiver kommer i spil, og vi har også kunne byde ind med en faglig viden som vejledere. Vi ser, at medarbejderne gør læringscirklen til deres egen, og at de bruger den til at understøtte deres refleksioner. Vi har inden et møde indimellem følt, at motivationen manglede, men i mødet og efter mødet er der energi. Vi har hørt deltagere sige, det var godt, at vi var i refleksionen. Hyppigheden af møder og vedholdenhed omkring, at vi ikke skilles før, vi kommer i handling, er afgørende. Det centrale er, at vi professionelle kommer i læring. Der er kommet handlemuligheder ud af cases, hvor der som udgangspunkt ikke så ud til, at der var meget kød på. Vi ser, at den største betydning er, når der har været

et skarpt loop med afprøvning og ny data, så giver det mening og læring også for børnene. Eleverne bliver mødt på nye måder.

Reel tid til undervisning

Vi ser, at der hvor prøvehandlingerne har været simple og konkrete, har det gjort den største forskel for børnene. Et eksempel på læringsfokus og indsamlet data er en indskolingslærer, der er nysgerrig på tegnet "bevidst læringstid". Hvor meget tid hun reelt har faglig undervisning. Hun har en kollega til at observere sin undervisning og registre, hvor meget hun underviser. Det har givet anledning til meget refleksion i gruppen. De hårde data er spændende at anvende og giver hende ny viden og opmærksomhed på bl.a. garderobesituationen. I andet loop indsamler hun ny data fra en ny klassesammenhæng. **"Hvor lang tid er der reelt til faglig læring? Det har efterfølgende sat sig i gruppen"**. I specialafdelingen har medarbejderne i øvebanen med fokus på sproget, indhentet data på, at eleverne meget hyppigt brugte ordet undskyld. Efter at have arbejdet med data og været i refleksionen bliver handlingen, at eleverne mangler en forståelse for begrebet undskyld, og det

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 ressourcperson eller vores leder:

Skoleleder: Søren Skalkhøj Petersen

Mail: sospe@aarhus.dk

skal læres. Efterfølgende oplever medarbejderne, at det gør en forskel for eleverne. De får forståelse af begrebet, og de kan bedre deltage i hverdagen.

Meningsskabelse

Vi har valgt samme indholdsområde for skole og SFO, fordi vi har ønsket at tydeliggøre, at det er en fælles kerneopgave og kulturudvikling, vi står med. I første øvebane med fokus på sprog og læsning har vi oplevet, at det for dele af SFO har været svært at få greb om indholdsområdet sprog i SFO. En af vores ressourcpersoner, som også er dansk som andet-sprogvejleder, har derfor holdt et fagligt oplæg for pædagogerne i SFO omkring sproget med eksempler på, hvad data i en SFO-sammenhæng kunne være. Det har været med til at understøtte en menings-skabelse for pædagogerne. Undervejs i øvebane 1 har vi i styringsgruppen lyttet til et medarbejderønske om et bredere indholdsområde. I øvebane 2 tager vi derfor afsæt i god undervisning inspireret af Hilbert Meyer og 5 kendetegn for god kvalitet i SFO. Ud fra det har vi formuleret 10 tegn på god praksis på Vorrevangskolen.

