



VORES FUNDAMENT

- SLF-møde i faggruppeteam og personalemøde for SFO 6 gange i 1 år.
- Refleksiv dialog på ledelsesmøde og fagkonferencer.
- Strategisk opfølgning på øvebanen til personalemøder, oplæg ved kolleger og gennem opsamling fra evalueringspunktet i vores SLF-mødeskabelon.

Vores vej til de reflekterende dialoger

De professionelle skal på møderne tage afsæt i data, kunne blive i refleksionen og være tro mod den faciliteringsmodel, som vi på Bakkegårdskolen har valgt at facilitere møderne ud fra. Det har været afgørende, at der arbejdes med udviklingen af processen kontinuerligt på mange niveauer.

MÅLET MED ÅR 1

Medarbejderne deltager i reflekterende dialoger i vores fagteam og på personalemøder i SFO.

Læringsfokus: Vi er nysgerrige på hinandens praksis og forstyrrer hinanden gennem refleksionen. Vi øver os i at anvende en særlig model til at understøtte refleksionen.

Ressourcepersonerne understøtter, at der arbejdes som et stærkere læringsfællesskab i faggruppeteams og SFO. Gennem systematisk brug af den model, der er lavet med fokus på reflekterende dialoger.

Ledelsen arbejder på basis af data og evidens – monitorering af elevernes læring – systematik og refleksion om elevens progression + EVAs materiale: vidensopsamling om god pædagogisk ledelse (sæt retning for elevernes læring og gå i dialog om undervisning).

Øvebaner for ledelsen, ressourcepersoner og pædagogisk personale

Reflekterende dialoger i vores fagteam og på personalemøder i SFO. Læringsfokus: Vi er nysgerrige på hinandens praksis og forstyrrer hinanden gennem refleksionen. Vi øver os i at anvende en særlig model, som vi har lavet til at understøtte refleksionen.

At såvel ledelse, vejledere og lærere arbejder med udgangspunkt i data for elevernes læring.

Progression i elevernes læring – udarbejdelse af testoversigt og fagkonferencer faciliteret af vejledere.

HANDLINGER DER SKABTE LÆRING

Åbenhed og at være transparent

Det har været en bevidst handling for både ledelse og ressourcepersoner i arbejdet med at få Stærkere Læringsfællesskaber til at leve i organisationen. Vi har oplevet, at det har været vigtigt at være åben omkring "Hvorfor gør vi, som vi gør?" Sproget har her spillet en væsentlig rolle ved, at vi bl.a. har gentaget sætningen "Vi øver os – det er der plads til, og vi øver os sammen". Som ressourcepersoner har vi været motiverede, men vi har også skulle turde stå på kanten og vise, at vi øver os også, når vi fx faciliterer et møde for vores kolleger. Fokus har derfor også været på det dobbelte læringsperspektiv ved, at vi som ressourcepersoner og ledere på den ene side ser den læring medarbejderne gennemgår og på den anden side oplever egen læring i rollen som ressourceperson eller leder, når vi deltager i møderne i øvebanen. Åbenhed og gennemsigtighed har også været en måde at møde de medarbejdere, der måske kunne stå med en bekymring eller skepsis overfor at skulle deltage i de reflekterende dialoger med afsæt i den valgte model. Her har det haft betydning at kunne være tydelige omkring skolens tilrettelæggelse og set-up for øvebanen. Men også at vi har kunnet være helt konkrete og forklare hvilket mindset og overvejelser, der fx lå bag de spørgsmål og den model for reflekterende dialoger, som vi har valgt. Vores mindset om at vi alle øver os, brugte vi også aktivt, når noget kunne opleves svært. Her kunne stilles spørgsmål ved, "hvad er et godt spørgsmål?" "Skal vi måske justere i spørgsmålene". Modellen blev dermed mere dynamisk

i sin anvendelse. Helt konkret har vi ændret måden, vi taler om den "anerkendende runde" på. På den måde har vi både gennem sproget og vores handlinger understøttet, at vi øver os på alle niveauer.

PERSPEKTIVER PÅ NÆSTE SKRIDT

I refleksionen får vi særligt øje på to mulige perspektiver på næste skridt.

At vi får en større opmærksomhed på opfølgingsdelen. Det betyder, at der skal lægges mere vægt på at afprøve de besluttede handlinger i praksis, og at der er en opfølgning på prøvehandlingen på det efterfølgende møde. Det kunne være med til at holde fast i fokus, understøtte en rød tråd, men også være med til at styrke fællesskabet og den fælles læring i gruppen. Det giver muligheden for at køre i loops. Samtidig får vi en opmærksomhed på, at vi med fordel i undervisningsdelen, lige som de har det i SFO, kunne have en fast systematik for, hvem der medbringer data til møderne.

Det kunne være spændende at rette blikket ud mod andre skoler i forhold valg af data. Vi ønsker, at den data der medbringes til møderne, er meningsgivende og kobler sig til noget, som alle deltagere i forvejen skal arbejde med ude hos børnene. En overvejelse er om den data, der skal medbringes på møderne i undervisningsdelen, kunne kobles til indsatsen omkring Chromebook og brugen af IT i undervisningen set i et dannelsesmæssigt perspektiv. SFO vil kunne fortsætte deres indsats om udviklingen af den pædagogiske praksis.

Det er fortsat afgørende, at der arbejdes kontinuerligt med udviklingen af processen på mange niveauer.

SLF mødeskabelon	
Vores udvalgte fokus: Proces-fokus: Øve os i fælles kollegial refleksion om undervisning og læring Indholds-fokus: 10 tegn på god undervisning	
Før mødet: En lærere / Pædagog fra gruppen melder sig – jeg vil gerne komme med noget fra min praksis, som vi kan bruge ved næste SLF-møde. Læreren skal vælge undervisningsaktivitet fra egen praksis – en handling eller problematik, som jeg selv oplever i min undervisning. Beskriv kort situationen / handlingen / problematikken på skrift inden mødet	
Ved mødet Velkommet og rammesætning – målet om at øve os i fælles refleksion (med fokus på barnets læring / udvikling) Etik (et tildelsfuldt rum med plads til professionel sårbarhed) Spillegler og roller: <i>Gæstevært - Gæstebæst</i>	5 min
SITUATIONEN - RC interviewer læreren Læs din beskrivelse af situation / handling / problemstilling højt. <ul style="list-style-type: none"> • Uddyb din beskrivelse: Hvad vil du gerne tale om – fortæl om den situation du er optaget af • Din intention: Hvad håbede du på at lykkes med – hvad ville du gerne opnå med børnene? • Hvad er din opgave i [situationen] – Fortæl lidt om det der har været svært – hvad synes du især har været svært eller problematisk – hvor længe har dette stået på – hvad har du eller andre forsøgt at gøre – hvad har I ellers forsøgt – hvordan har det været for dig at befinde dig i denne situation – hvad har du været i tvivl om – • Hvad synes du, der her handler om for dig – og hvad handler det om for eleverne – hvilke af de 10 tegn er i spil • Hvilke af de 10 tegn er du mest optaget af i denne situation? 	10 min
REFLEKSION - ANERKENDELSE – RC interviewer team (+ ledelse) NU må I kun sætte kikkerten for det gode øje – nævne alt det som lykkes. Vær et reflekterende team dvs. tal om ikke til <ul style="list-style-type: none"> • Hvad lærer I jer særligt ved, som lykkes? • Hvad tror du, din kollega forsøger at lykkes med • Hvad gør din kollega, som virker godt i [situationen] og elevernes læring? • Hvilke af de 10 tegn har din kollega især fokus på? • Hvad kunne det også handle om – er det andet som kollegaen kunne overveje at have fokus på? • Hvilke temaer / hvilke af de 10 tegn er du optaget af – og hvorfor er du det, tror du? 	10 min
Ordet tilbage læreren <ul style="list-style-type: none"> • Hvordan var det høre dette? • Hvad er det mest centrale lige nu for dig? • Hvad kunne du ønske dig mere viden om – og hvorfor kunne du ønske dig det • Er det andet der også er vigtigt – og hvorfor er det det • Hvad kunne du helt konkret tænke dig, at spørge de dine kolleger om: stil et spørgsmål som begynder med: "Hvad er jeres erfaringer med...?" 	5 min

Vores dagsordenskabelon, som vi har udviklet og anvender til vores møder i faggruppeteam og til personalemødet i SFO. Vi oplever, at konkrete ideer, der er udsprunget af en reflekterende dialog, får liv. "Det er som at få nye briller på i mødet med børnene efter en fælles refleksion".

Læring på flere niveauer på samme tid

Har været understøttet af vores rammer og strukturer.

Vi har haft en fast plan at arbejde ud fra. Valget af de reflekterende dialoger gav os en mulighed for at arbejde i dybden med et område og være vedholdende i vores fokus.

Som ressourcepersoner har vi haft vores eget læringsfællesskab, hvor vi har kunne indsamle viden og inspiration og kunne mødes med hinanden om kompetenceopbygning ift. rollen som facilitator. Vi har fået viden og læring på læringsdagene, men også fordi vi her på skolen har haft rammerne for at mødes med hinanden og deltage som observatør i hinandens møder. Vi har kunne arbejde som et stærkere læringsfællesskab med brug af observation og feedback omkring udviklingen af vores egen rolle som facilitator.

I styringsgruppen har vi også kunne arbejde med et teoretisk afsæt ind i udviklingen af øvebanen for Bakkegårdskolen. De pædagogiske lederes deltagelse i møderne i fagteams og i SFO har givet de pædagogiske ledere muligheden for at indtage to forskellige positioner i møderne. De har kunnet deltage som lyttende men også med en aktiv deltagelse ind i

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 leder:

Skoleleder: Torben Mervig

Mail: tome@aarhus.dk



REFLEKSION – ANDRE IDEER PERSPEKTIVER – RC interviewer team Formuler nye ideer som giver eller forslag – ikke som korrektioner / kritik / ingen rigtigt eller forkert + Vær et reflekterende team dvs. tal om ikke til <ul style="list-style-type: none"> • Hvad er dine erfaringer med • Hvad har du lært af denne erfaring – hvad var det vanskeligste? Og hvad har det måske betydet for hvordan du gør i dag? • (opstil en hypotese) Hvis jeg som lærer gør... Så tror jeg ... • (opstil tegn) Hvilke tegn kan du se helt konkret hos eleverne, når det lykkes 	15 min
BESLUTNING: Spørgsmål til læreren: Tak for jeres erfaringer – det er lærerne (dataholder) der udvælger og beslutter dvs. hvad tror jeg måske kunne virke for mig <ul style="list-style-type: none"> • Hvordan var det høre dette? • Hvad tager du med fra mødet i dag – Hvad har denne faglige drøftelse gjort tydeligere for dig • Hvordan vil du eventuelt gå videre herfra • Er der andre pointer fra denne drøftelse, du har lyst til at sige noget om? • Hvilke prøvehandlinger kunne tænke dig at afprøve? (helt konkret. Hvem, hvad, hvor, hvor længe) 	7 min
RC – Skriver besluttede handlinger ned og læser dem højt	
Evaluering Hvordan gik mødet? <ul style="list-style-type: none"> • Hvad har du lært af denne drøftelse – hvad er du kommet til at tænke på fra din undervisning – hvad har denne drøftelse evt. inspireret dig til at gøre eller prøve • I hvor høj grad lykkedes vi med vores læringsfokus kollegial refleksion? • Var mødet et tildelsfuldt rum med plads til professionel sårbarhed? • Fik vi drøftet praksis i lyset af (nogle) af de 10 tegn i undervisningen • Hvad skal vi (ikke) tage med os til næste gang? 	7 min

Efter mødet:
 Handling og opfølgning sker i din daglige praksis efter SLF-mødet og drøftes ved et teammøde om 2-4 uger
 Din teamkollega skal observere en lektion, hvorefter I reflekterer sammen – hvordan gik det med at afprøve nye ideer – hvad lykkedes / hvad var svært / hvad kunne næste skridt være?

refleksionen. Det skaber en god balance.

Ledelsens arbejde med inddragelse af data i eget ledelsesteam og koblingen til en systematisk brug af fagkonferencerne med understøttelse af ressourcecenteret har skabt et overblik over alle børns progression.

Styrket fagprofessionelt blik

Vi har fået et professionelt blik på praksis med udgangspunkt i data fremfor synsninger og med anvendelse af en konkret model i vores møder. Ressourcepersonernes facilitering af modellen understøtter, at det lykkes at reflektere over egen praksis og ikke gå i handling med det samme. Refleksionen over egen læring i forskellige kontekster aktiveres, og fokuspersonen kan vælge mellem flere handlemuligheder. Rammesætningen og rollefordelingen understøtter, at fokuspersonen føler sig i trygge omgivelser, og at alle stemmer bliver bragt i spil. Faciliteringen af modellen og det at være tro mod modellen har af nogle medarbejdere været oplevet som noget mekanisk. I styringsgruppen reflekteres over, "om det har været en nødvendig handling for at være der, hvor de er nu?" God læring for

medarbejderne er skabt på møder, hvor fokuspersonen selv har haft et ønske om sparring på noget konkret, som relaterede sig til egen praksis. En fokusperson sagde efter et møde, "det her fik jeg vildt meget ud af". Et perspektiv der taler ind i spørgsmålet om, hvorvidt der skulle anvendes en konkret systematik i, hvem der skulle medbringe data til mødet, eller om det er den enkeltes egen motivation om at melde sig, der skulle være gældende? Det har været en tilbagevendende refleksion i styringsgruppen.

Betydningen for børnene

Vi oplever at konkrete idéer, der er udsprunget af en reflekterende dialog, får liv. Det kan fx være et nyt blik på en drenge-pige problematik og gruppedannelser. "Det er som at få nye briller på i mødet med børnene efter en fælles refleksion". Særlige indsatser i klasserne er også udsprunget af drøftelser på fagkonferencerne, og det får betydning for det enkelte barns faglige udvikling. Arbejdet på tværs af årgange i fagteammøderne bevirker også, at der gives viden og indsigt ift. de børn, der skal modtages af andre. Det understøtter overgangene.

