



VORES FUNDAMENT

- Reflekterende dialoger for medarbejderne på niveauteammøderne.
- Refleksiv dialog til ledelsesgruppesparringsmøderne.
- Strategisk opfølgning på øvebane 1 gennem spørgeskemaundersøgelse og til møder.

Udgangspunkt i eksisterende skoleudvikling

At arbejde som et læringsfællesskab skal give mening i praksis. Derfor har det også stået helt centralt for os at koble læringsfællesskabet med de reflekterende dialoger til vores allerede eksisterende skoleudviklingsområde omkring praksisdidaktik og deltagelsesmuligheder. I kan her læse, hvilke overvejelser vi har om at tilkoble medarbejderne, men også om handlinger der skabte læring i de to øvebaner, og hvorfor vi ændrede kurs undervejs.

MÅLET MED ÅR 1

SLF-området er de reflekterende dialoger og vores læringsfokus er: Vi lærer at reflektere over egen praksis ved at bruge observationer.

Observationerne startede med at tage udgangspunkt i vores skoleudviklingsområde vedr. produktionsdidaktik (20-60-20). Undervejs ændrede vi fokus til en mere elevcentreret observation.

Undervejs har vi også ændret et tungt observations-setup til en mere tilgængelig form, hvor den enkelte selv bringer observationer med til niveau-teammøder. Den ændrede form har betydet, at frekvensen af SLF-refleksioner er steget. Dette har gjort det muligt at nærme os det, der var målet.

Øvebanen:

De reflekterende dialoger startede med at tage sit indholdsmæssige afsæt i produktionsdidaktik og praksisfaglighed – herunder arbejdet med 20-60-20 (hjem-ude-hjem).

Vi har ændret afsættet for de reflekterende dialoger undervejs – dog stadig med et stærkt fokus på den enkelte elevs deltagelsesmulighed.

Den voksne (fokuspersonen) bringer observationer om den enkelte elevs deltagelsesmulighed med til niveau-teammøde med fokus på at styrke praksismulighederne for den voksne vedr. at skabe deltagelsesmulighed for barnet. Refleksionen afvikles med en fast struktur inspireret af Niels Tange ("fish bowl – samtale").

På niveauteammødet:

Fokusperson præsenterer barnet, og hvad man gerne vil have hjælp til i sin praksis.

Niveau-teamet er reflekterende team. Fokuspersonen inviteres afslutningsvis ind.

Fokuspersonen slutter mødet af med at kvittere for refleksionen.

Data nedskrives i One Note på mødet, det og vil løbende blive genbesøgt. Ledelsen bruger samme faste struktur til ledelsesgruppesparrings.

HANDLINGER DER SKABTE LÆRING

At tage afsæt på indersiden

Stærkere Læringsfællesskaber er ikke kun en udlægning af en Skal-opgave fra ledelsen, men en vinkel på det indre (i organisationen) som en del af præmissen. Vi har fokus på lysten, der kommer fra indersiden. Dem der skal koble sig til. SLF-huset er en base, men hvis man skal orientere sig og fremme motivation, så skal man have skabt motivation for at deltage i et lærende fællesskab, det er afgørende for, at det kan lykkes.

Vi har derfor fra starten haft en opmærksomhed på at koble Stærkere Læringsfællesskaber til vores allerede eksisterende koncept om skoleudvikling. Vi har haft øje for, at vi skal se på behov, fremfor at SLF kommer og påpeger, at vi skal lave et stærkt læringsfællesskab. Det betyder også, at vi fra starten af har haft en opmærksomhed på at koble det på egen praksis og egen retorik. Vi har skoleudvikling som et koncept gennem Stærkere Læringsfællesskaber. Det har været vigtigt, at det bliver talt ind således, så det ikke kun er noget nyt men noget eksisterende, der skal foldes ud. For os har det handlet om kollektiv bevidsthed om, hvad der er god skole for børnene. Produktionsdidaktik og 20-60-20 handler om skoleudviklingen på Lisbjergskolen. Her træder man ind i et fællesskab, hvor man træder ind i den naturlige skoleudvikling.

Vores vigtigste handling har derfor hele tiden været at lave kobling til det, vi allerede arbejder med: "Skal vi ændre på, hvad god undervisning er ift. den effekt, det skal have hos børnene? Hvad skal børnene være klar til? Hvad er vi som voksne motiveret for?"

Det afsæt og den tænkning, vi har, har bevirket, at vi måtte ændre kurs undervejs. Ikke fordi der manglede kvalitet i første øvebane, men fordi vi havde et ønske om, at flere medarbejdere fik et indblik i og erfaringer med de reflekterende dialoger. Samtidig viste data fra vores spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejderne også, at der i medarbejdergruppen var et ønske om at reflektere flere sammen. Samtidig har vi oplevet, at vi var nødt til at finde en form til refleksion, som tidsmæssigt kunne hænge sammen med den virkelighed, vi er i. På side 2 giver vi et indblik i vores to øvebaner og den læring, der har været her.

PERSPEKTIVER PÅ NÆSTE SKRIDT

Vi skal tage fat i "The Why" igen. Hvad er Why for kerneopgaven på Lisbjergskolen? Det pejlemærke skal stå helt klart. Ift. teorien vil "hvad'et" kunne kobles naturligt op på "hvordan". Vi skal blive i version 2 af øvebanen. Det er en form, der giver gode effekter, men der er brug for at gøre det naturligt og give mulighed for at øve sig. Metoden skal indarbejdes og have lov til at forankre sig. Pga. Corona har øvebane 2 ikke haft det omfang, vi havde planlagt. Vi har brug for stoppe op og igen lyse på den fælles retning og forståelse af denne.

Vi skal være opmærksomme på, at der udskiftning blandt ressourcpersonerne, og den nye ressourcperson skal kobles på arbejdet i styringsgruppen.



Praksisfaglighed hos børnene.



Workshoppen var også tilrettelagt ud fra en 20-60-20 tænkning. En gruppe medarbejdere optræder her med den sang, de har produceret.

At komme tæt på praksis

I øvebane 1, hvor vi som ressourcepersoner og læringsvejledere har observeret en kollegas undervisning, og hvor vi har arbejdet ud fra en før, under og efterskabelon, har vi oplevet at komme tæt på kollegers praksis. De reflekterende dialoger har taget afsæt i vores første workshop med et fælles fokus på refleksionen. Det at have fokus på noget nyt sammen, som er rammesat, har givet "en oplevelse af, at alle er positive overfor dette". Til workshoppen har vi brugt et godt vejledningsdokument ud fra en 20-60-20 tænkning, og som skulle bruges i øvebane 1. Som professionelle har vi altid et behov for at udvikle os, og når vi har reflekteret sammen, har vi fået øje på almindelige dagligdagspraksis, som man ikke får øje på i en travl hverdag. Vi har både kunne hjælpe kolleger og fået ny læring. Vi har oplevet, at den første individuelle vejledning har fungeret godt. Der har været forskellige områder i spil, fx har en kollega fået faglig vejledning, mens en anden har været opsøgende ift. produktionsdidaktik. Det har været relevant og givet mening, og som vejledere har vi siddet med den faglige vinkel ind i det. Vores erfaring er, at idéen er god men for tidskrævende. Vi har set kolleger, der har

lært noget. Vi har fået fremkaldt tanker, der har sat sig fast fx omkring klasseledelse og didaktik. Vi har set, at børnene har fået et godt udbytte efter de voksnes vejledningsforløb.

Vi er løbende løbet ind i begrænsninger. Det har været svært at skabe tid til det relevante. Et andet perspektiv i styringsgruppen har været at skabe en efterspørgsel på vejledning. Det at tænke designforløb ind, så det ender med at kunne blive efterspurgt, forgår teoretisk i styringsgruppen, men det er noget, vi stadig ikke er kommet i mål med. De ydre rammer trykker på alle sider omkring centrale målsætninger om, hvad vi skal nå med det enkelte barn. Ovenstående perspektiver og vores kontante fokus på at skabe tilkobling hos medarbejderne, har som nævnt betydet, at vi har ændret kurs.

At være i lytteposition

I øvebane 2 oplever vi at lykkes med at finde en form til refleksion med et tidsperspektiv, som hænger sammen. At vi som styringsgruppe løbende har drøftet indhentet data, reflekteret over og er kommet i dybden, har skabt læring i vores gruppe om, hvad der virker bedst. Det har understøttet os i at justere og

kunne sætte en ny handling som øvebane 2 i gang. Vi oplever nu en større kollektiv bevidsthed om, hvad reflekterende dialoger er, men det kræver, at "Det hele tiden holdes i kog. Hvad var det nu lige, det kræver, at man kigger på det flere gange". Det oplever vi, at vores metode for reflekterende dialoger på niveau-teammøderne understøtter. Vi ser, at metoden giver mening, og det har skabt læring ift., hvordan vi griber ting an på niveau-teammøderne. Kommentarerne fra medarbejdere har været, at det, der virker, er at fremlægge en fortælling og lytte til kollegers refleksioner. Særligt det at være i lytte-position med ryggen til resten af gruppen er effektiv. I lederteamet i vores gruppesparrings kan vi også mærke, at det gør noget at lytte til andres perspektiver på det, man fremlægger. Der er flere positive fortællinger fra alle. Der har været en parathed i det. "Folk går all in og er med på det, der er sat i gang". Vi oplever, at det giver et større blik for enkelte børn og børnegruppen. Flere perspektiver bliver nu bragt i spil, end inden man bragte det ind i refleksionsrummet. Det er interessant fortsat at være nysgerrig på, hvad den rammesatte dialog giver af mening og oplevelse. Vi skal tættere på, hvad det har givet af læring og for hvem?

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 Martin Appel Loft

Mail: maral@aarhus.dk

