

VORES FUNDAMENT

- 45 min om ugen parallellægges mødetid for klasseteamet. Hvert 3. klasseteammøde har særligt fokus på arbejdet med udfordringer for klasseteamet.
- Sølystskolen og Kaløvigskolen er tidligere PLF1 skole. Her har været et særligt fokus på Læringsmålstyret undervisning.

Livsglæde - Kreativitet - Fællesskab - Tillid

MÅLET MED ÅR 1

Sølystskolen og Kaløvigskolen har i år 1 med SLF valgt at sætte fokus på læringsfællesskabet omkring klasseteamet. Afsættet for arbejdet har været de indsatser og udfordringer, som klasseteamet har fokus på i det daglige arbejde og i klassens sociale årsplan.

Der har været et særligt læringsfokus ift. at være systematiske i arbejdet med udfordringer for det enkelte klasseteam. Herunder:

- At finde den rette udfordring. Udfordringen skal være tydelig og klart beskrevet.
- At blive i den analytiske og undersøgende fase. Herunder at lade os forstyrre og informere af data.

På Sølystskolen og Kaløvigskolen har vi valgt, at det både er lærere og pædagoger/pædagogisk personale, der uddannes som ressourcpersoner omkring "Stærkere Fællesskaber". Ressourcpersonerne vil deltage på udvalgte klasseteammøder, og deres rolle er facilitatorer af dagsorden og den reflekterende samtale.

I refleksionssamtalerne har et udvalgt klasseteam medbragt en udfordring, og de andre klasseteam har på årgangen ageret reflekterende team.

HANDLINGER DER SKABTE LÆRING

Styregruppen som et Stærkt Læringsfællesskab

Ledelsen har sammen med ressourcpersonerne haft fokus på at kunne løfte opgaven som en samlet stærk styringsgruppe. Det er i styregruppen lykkedes at skabe et rum, hvor alle perspektiver er ligeværdige, og hvor vi tør udfordre hinanden og have modet til at afprøve nye ting i praksis. Det er bl.a. lykkedes, fordi styregruppen er bredt sammensat af kompetencer fra hele skolen, og hermed kommer mange forskellige perspektiver og nuancer frem. Fra et ledelsesperspektiv har denne involverende ledelsesform i styregruppen bekræftet os i, at vi skal samskabe med personalet fremfor at implementere ved, at ledelsen giver instruktioner, som skal følges.

"Vores styregruppemøder har været karakteriseret ved skarpe perspektiver og mod til at nuancere hinandens holdninger" – Leder.

Formen: Reflekterende team

"Formen med det reflekterende team var det benspænd, der kunne bruges til at forstyrre på den gode måde." - Ressourcperson

I refleksionssamtalerne har et udvalgt klasseteam medbragt en udfordring, og de andre klasseteam har på årgangen ageret **reflekterende team**.

Ressourcpersonerne har været facilitator på møderne. Selvfølgelig har skabt læring på flere forskellige niveauer. Deltagerne har ikke i samtalen oplevet, at de har fået presset en ny didaktisk eller pædagogisk tilgang eller metode ned over hovedet. Det har netop skabt læring, at det reflekterende team er kommet med forskellige perspektiver på en udfordring, og at klasseteamet selv har valgt den videre vej med en udfordring, som giver mening for dem.

"F.eks. var der en lærer som sad med en udfordring ift. en langstrakt pigeconflikt. Hun fik igennem den reflekterende samtale "landet", hvad hun skulle arbejdede videre med. Hun fik igennem samtalen mod til at udfolde sin dømmekraft". Ressourcperson.

Det har herudover også skabt læring, at formen ikke var rigid med f.eks. tidsstyringen. Sparringsamtalen har netop skabt tid og rum til at blive i refleksionerne meget længere end tidligere. Som ressourcperson kunne man foretage en tilpasning af formen, så det gav mening for den enkelte og i den konkrete kontekst.

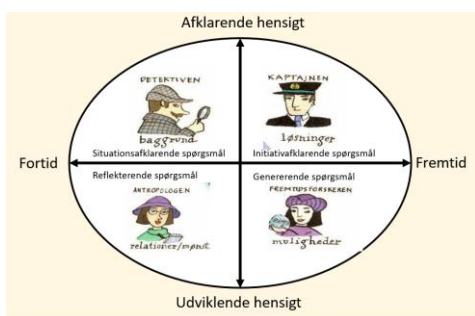
"Formen er svær, men efter møderne mærker vi, at det gør en forskel." - Ressourcperson

Vi har erfaret, at et væsentligt element for at opnå den gode reflekterende samtale er, at kunne mestre en undersøgende tilgang til en udfordring. Vi har derfor som ressourcpersoner og ledelse haft et særligt fokus på Karl Tomm's spørgsmålstyper. Som ressourcperson har det specielt været svært, men også lærende, at være tålmodig i samtalen og lade de nysgerrige spørgsmål få en fremtrædende plads, når et klasseteam har haft alle løsninger på forhånd.

Det har herudover været lærende og udviklende, at der i forlængelse af en refleksionssamtale blev gennemført en meta-samtale over refleksionssamtalen sammen med lederen. *"Her har vi været gode til at reflektere over hvordan vi i refleksionssamtalen agerede i rollen som mødeleder og fik sat vores læringsfokus i spil."* – Ressourcperson.

PERSPEKTIVER PÅ NÆSTE SKRIDT

Det har været et læringsfokus for os, at det enkelte klassetrin skal blive gode til at beskrive den rette udfordring. Det står tydeligt for os, at det kan være svært at finde en udfordring som sætter den professionelle dømmekraft i spil. Herudover kan udfordringerne ofte blive meget ukonkrete. Vi har derfor et forsat fokus på skærpelse af den rette udfordring. For at nuancere udfordringerne og blive bedre data-informerede vil vi forsøge at enkelte teams inddrage observation af praksis som data i de reflekterende samtaler. Vi vil endvidere have fokus på, hvordan vi understøtter teamet til at blive mere præcise ift. at formulere mål og tegn og hermed i praksis fortage en evaluering af indsatser med afsæt i tegn.



HVIS DU VIL VIDE MERE

Har du lyst til at spørge, dele skabeloner eller andet, så er du mere end velkommen til at kontakte en fra vores ledelse:

Stig Leonhardt lstth@aarhus.dk, Katrine Flye kfj@aarhus.dk, Niels Petersen npe@aarhus.dk, Anette Poulsen anepou@aarhus.dk, Michael Lauersen miclau@aarhus.dk og Dorte Busk Bro dorbro@aarhus.dk

