

VORES FUNDAMENT

I undervisningen:

- SLF-møde hver anden uge i fagteam.
- SLF-gruppen faciliterer møderne med læringscirklen som værktøj.
- Struktur og skabeloner.

I SFO:

- Reflekterende dialoger på P-møder om fritidspædagogik.
- Fagligt fyrtårn og indskolingsleder som facilitatorer.

Hvem ligger der på bunden af The Learning Pit?

På Viby Skole befandt vi os midt i året billedligt talt i bunden af "the learning pit", hvor vi "lå og rodede rundt". Det var ikke et sjovt sted at befinde sig, men vi erfarede på egen krop det, som vi jo godt vidste på forhånd. Næmlig, at man ikke bare lige sådan kan regne den ud på forhånd, og at det nogle gange er ud af frustrationen, at den største læring opstår.

MÅLET MED ÅR 1

På Viby Skole har vi taget fat om SLF med udgangspunkt i vores vision, som lyder; at *alle skolens elever lærer så meget som de kan og udvikles som robuste, dannede mennesker, der tager aktiv del i samfundet*". Denne vision blev omsat til følgende mål for alle medarbejdere: *Vi skal lære at udvikle praksis ud fra viden og undersøgelser, vi bringer ind i et forpligtende fællesskab.*

Med dette afsæt har vi haft fokus på følgende:

- Viden om- og færdigheder i at indsamle og anvende data. Her har vi taget afsæt i Niels Tanges dataforståelse.

- Læringscirklen som det redskab, vi skal benytte i arbejdet med at analysere og reflektere over data, som kan fortælle os noget om elevernes læring og udvikling.

Visionen rummer både undervisnings- og fritidsdelen, men alligevel fik vi taget to lidt forskellige afsæt ind i Stærkere Læringsfællesskaber i et forsøg på at skabe mest mulig mening.

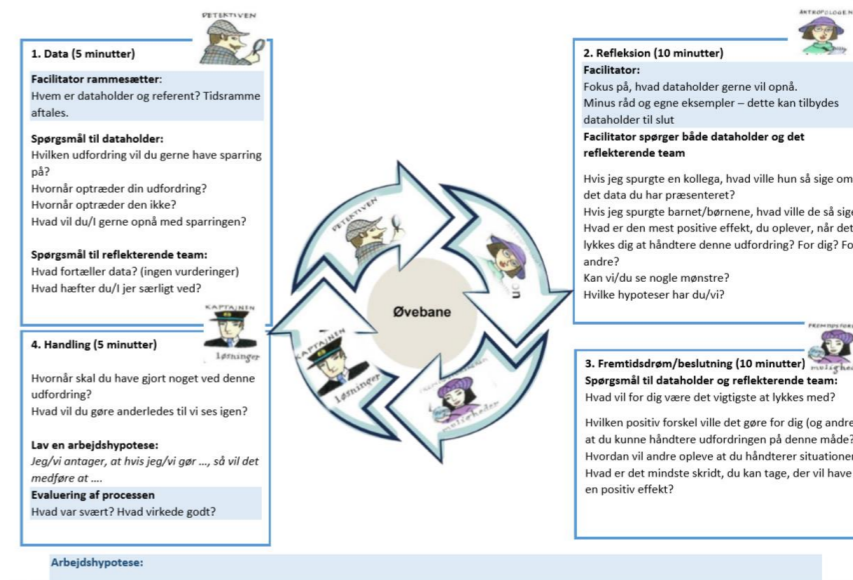
HANDLINGER DER SKABTE LÆRING

Når vi arbejder med udvikling på Viby Skole har vi altid et mål og en plan, men vi er også bevidste om, at vi nok ikke kan regne det hele ud på forhånd. Det kunne vi heller ikke denne gang, og derfor oplevede vi, at medarbejderne ikke rigtig var med. Billedligt talt befandt vi os i løbet af efteråret i bunden af "the learning pit", hvor vi "lå og rodede rundt og ledte efter det, som kunne være med til at skabe mening". I en evaluering blandt medarbejderne blev der givet udtryk for, at motivationen faktisk var høj, men alligevel gav "de der SLF-møder" ikke rigtig mening, og formen kom til at fylde for meget i forhold til indholdet. Derfor stoppede vi op og evaluerede vores øvebane både med medarbejderne og i arbejdsgruppen. Det var igennem frustrationen, at læringen for alvor opstod.

I den forbindelse fik vi tydeliggjort vores forskellige roller og opgaver, og det mundede blandt andet ud i en funktionsbeskrivelse for de faglige fyrtårne. Hvor nogle måske valgte at drosle ned i ambitionsniveau, så speedede vi op efter evalueringen i nov./dec. og havde endnu flere SLF-møder i kalenderen. Nu med en endnu tydeligere ramme og med møder, som er faciliteret af SLF-styringsgruppen.

PERSPEKTIVER PÅ NÆSTE SKRIDT

Vi nåede lige at komme i gang igen – og så blev alle vores planer, møder og intentioner sat på pause af Corona. Derfor ligger det lige for at vende tilbage til det, vi lige havde fået sat i gang. Strukturen, faciliteringen og prioriteringen af SLF-fagteammøder hver 14. dag ude i de enkelte teams skal fastholdes, og vores mål er at komme endnu tættere på elevernes læring og progression dette skoleår. Vi skal holde fast i at øve os i at bruge læringscirklen og få dataindsamlingen til at være meningsfuld for vores arbejde med elevernes læring og udvikling. SLF skal blive en del af vores kultur, og vi vil i det kommende år sammentænke udviklingen for både undervisnings- og fritidsdelen, så vi i højere grad oplever, at vi bevæger os i samme retning. Først for står, at vi skal have lavet en god opsamling af læringen fra år 1 som en indflyvning for hele personalegruppen, og dernæst skal vi have planlagt en række møder med vores læringspartner i "styringsgruppen", så vi også bliver fastholdt i vores læring.



Ovenfor er der den læringscirkel, som vi udarbejdede til SFO-afdelingen. Vi havde tidligere arbejdet med Karl Tomms spørgsmålstyper og ville gerne have en kobling til disse. På bagsiden var trykt flere spørgsmål fra Karl Tomms model. Nedenfor er den opgavebeskrivelse vi udarbejdede på baggrund af evaluering af vores øvebane i efteråret.

Opgavebeskrivelse for SLF-fyrtårne på Viby Skole

Opgavebeskrivelse for SLF-Fyrtårne på Viby Skole

Status:

Stærkere Læringsfællesskaber udlever visionen i Børne- og Unge-politikken og tager forskningsmæssigt udgangspunkt i at stærkere læringsfællesskaber øger den professionelle dømmekraft og praksis. SLF-Fyrtårnene er medskabere af den kulturudviklingsproces, som skal gøre Viby Skole i stand til at styrke alle børn og unges læring, udvikling og trivsel, så de bliver så dygtige, de kan.

En ny samarbejdskultur med stærkere læringsfællesskaber betyder, at vi udvikler vores faglighed ved at reflektere sammen og i fællesskab tage ansvar for det enkelte barn eller unges læring og udvikling. Det betyder også, at vi sammen øver os og bliver bedre til at vælge de bedste løsninger.

Mål:

Fyrtårnene fremmer faglig refleksion og udvikling på skolen. De bidrager til at tilrettelægge og facilitere møder og processer, der styrker den faglige refleksion blandt sine kolleger.

I starten løser de opgaver sammen med ledelsen og læringspartneren. Senere løser de opgaver sammen med ledelsen eller på egen hånd ud fra et tydeligt mandat fra ledelsen.

Udviklingen af læringsfællesskaber på Viby Skole foregår i halvårige øvebaner der vægter at koble praksis og refleksion. Disse igangsættes af fælles workshops, som du er med til at planlægge.

Tiltag:

- Fyrtårnene har en central rolle i at udvikle næste skridt i samarbejde med kolleger, ledelse og læringspartener
- Videreudvikle og kvalificere teamsamarbejdet ved at drive læreprocesser sammen med læringspartneren
- Fremme faglig refleksion, udvikling og feedbackprocesser for at styrke den professionelle dømmekraft
- Lede datainformerende processer, hvor teams tillidsfuldt og nysgerrigt udforsker praksis
- Opmuntre og fastholde fokus og brug af data om børnene og de unges læring og trivsel
- Bringe viden og erfaringer i spil sammen med den pædagogisk ledelse på skolen

Konkret betyder det, at Fyrtårnene på Viby Skole

- Er ambassadører for kulturudviklingsprocessen og går forrest, som et godt eksempel.
- Deltager i SLF-styringsgruppemøder
- Deltager i Læringsdage
- Deltager i planlægningen af- og gennemførelsen af workshops og øvebaner.
- Tager del i planlægning af- og gennemførelse af SLF-møder på skolen.
- Benytter læringscirklen som redskab til reflekterende dialoger på baggrund af indsamlet data.
- Øver sig i at facilitere reflekterende dialoger i fyrtårnenes eget team – og i andre teams efter aftale med ledelsen.

Medarbejderne på Viby Skole kan forvente, at SLF-Fyrtårnene:

- o Giver sparring på dataindsamling i forhold til at forbedre praksis og dermed elevernes læring.
- o Overværer, faciliterer, hjælper og guider SLF-møder ud fra læringscirklen.

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

skoleleder: Dorte Marianne Jensen

mail: domjen@aarhus.dk

Eller indskolingsleder Stine Valshgaard Tegen

Mail: svt@aarhus.dk

