



VORES FUNDAMENT

- Lærerne arbejder i fagteams på årgangen og pædagogerne i årgangsteam i skemalagt struktur.
- Ledelsen bruger skabelonen i eget ledelsesteam.
- Opfølgning på øvebanen via møder, opsamling af tegn og "samtalen om samtalen".

At udvikle en reflektiv praksis

Vi har været optaget af at understøtte en meningskabende proces for alle medarbejdere. Stærkere Læringsfællesskaber er en måde at samarbejde på, når vi vil udvikle vores praksis. Det er den tænkning, vi gerne vil lykkes med. Vores tilgang har været, at vi på alle niveauer i organisationen kan blive klogere og dygtigere. Stærkere Læringsfællesskaber er den metode og det værktøj, vi kan bruge, når vi gerne vil lykkes ift. børnene..

MÅLET MED ÅR 1

I det professionelle arbejde med at løfte kerneopgaven for alle børn, er det vigtigt, at vi arbejder med at udbrede en forståelse af, at det er via arbejdet som et stærkere læringsfællesskab, at vi i fællesskab udvikler praksis og lykkes med det overordnede mål for SLF på Ellevangskolen – Vi vil "at alle børn gør deres bedste for at lære noget nyt hver dag, og de ved, hvad de er i gang med at lære".

Overordnet set har målet år 1 været at udvikle en reflektiv praksis på Ellevangskolen. Vi har i år arbejdet med mål på tre niveauer: For ledelsen, ressourcepersonerne og personalet:

- Ledelsens mål og øvebaner har været at facilitere en systematisk brug af den dagsordenskabelon, ressourcepersonerne har udviklet, så vi på alle niveauer øver os i at have reflekterende dialoger med afsæt i data. Målet har desuden været at sikre rammer og struktur, så arbejdet med SLF understøttes og finder sted. Ledelsen har skullet øve sig i at arbejde efter dagsordenskabelonen i sit ledelsesarbejde.
- Ressourcepersonernes mål og øvebaner har været at understøtte teamene i at facilitere møderne og lære at bruge dagsordenskabelonen (læringscirklen) systematisk med fokus på at være i refleksion.
- Medarbejderes mål og øvebaner har været, at teamet systematisk bruger dagsordenskabelonen med læringscirklen, bruger data og bliver i refleksionen, før de går i beslutning og handling.

Lærerne har arbejdet med SLF i fagteams og pædagogerne i årgangsteam, som er en kendt og

skemalagt struktur, og målet har været, at øvebanen skulle implementere en reflektiv praksis, hvor dagsordenskabelonen bruges som naturligt værktøj.

HANDLINGER DER SKABTE LÆRING

Meningskabende proces skabte læring

De reflekterende dialoger og anvendelsen af data skulle give mening for medarbejderne. For at lykkes med det, har vi bl.a. haft fokus på følgende.

Ressourcepersonerne som agenter

Som ressourcepersoner har vi stået i front og skabt en interesse for at indgå i læringen. Vi har bundet den teoretiske viden sammen med det praksisnære. Vi har udviklet dagsordenskabelonen og formidlet rammen. Gennem eksempler på hvorfor det kan være givtigt at sætte sig selv i spil og reflektere over praksis sammen med andre, har vi ønsket at gøre det praksisnært. I rollen som ressourcepersoner skaber vi et link mellem ledelse og praksis. Vi har understøttet de reflekterende dialoger med vores ekspertise i at facilitere møder, så det er trygt for medarbejderne.

Skabelonen som understøttende værktøj.

Vores skabelon med læringscirklen har skabt en struktur og et aftalegrundlag. Den understøtter, at medarbejderne påtager sig nogle roller og udfylder dem. Det er med til at kvalificere de reflektive samtaler.

Inddragende proces og vedholdenhed

Vi har oplevet, at det er vigtigt at være vedholdende og insisterende, men samtidig også lyttende og kunne lave ændringer undervejs. Vi har i samtalen om

samtalen på møderne i fagteam og SFO fået medarbejderperspektivet på, hvad der virker/ikke virker, og hvad der skaber tvivl. Sammen med vores egne erfaringer i styringsgruppen fra vores deltagelse i møderne for medarbejderne har det ført til en mere enkel skabelon, der er mere anvendelig og giver bedre mening i praksis. At lærere og pædagoger på workshoppen i januar delte deres oplevelser og erfaringer har understøttet den meningsgivende proces. Det er motiverende og giver nye perspektiver på refleksion og forståelse af data. Det uddyber vi på side 2.

PERSPEKTIVER PÅ NÆSTE SKRIDT

Vores tanker over næste skridt er, at vi ønsker at arbejde videre med vores eksisterende plan, hvor vi bruger vores skabelon og fortsætter med de reflekterende samtaler, og at vi fortsat øver os og får flere erfaringer.

Samtidig er vi undersøgende på, hvordan vi kan bruge denne samarbejdsform og skabelonen i andre sammenhænge, så det bliver en refleksionsform, der er foldet ud på flere felter. Det kunne være i andre både igangværende og nye skoleindsatser.

Målet er, at alle børn gør deres bedste for at lære noget nyt hver dag, og de ved, hvad de er i gang med at lære. Hvordan kan vi også blive nysgerrige på elevperspektivet? Hvad børnene selv siger kunne være data fra elevperspektivet.

Dagsorden med udgangspunkt i læringscirklen

Dagsorden og referat	Dato:	Tid:	Sted:
2 min.			
Afdeling:	Mødedeltagere:	Referent:	Fraværende:
Dataholder:	Hvilket data medbringes?		
Forberedelse til mødet			
Game-master:			
Indleder mødet / Rammekontrakten/ spilleregler/holder tiden			
Formål med mødet (dataholder præsenterer fokusområde):			



Punkt:	Process:	Referat/opsamling:
Data (10 min.) Dataholder fremlægger data.	Hvordan behandler vi punktet? Hvilken data er indsamlet? Type, valgtid og sammenhæng? Hvordan analyserer vi data? Hvad viser data? Hvad tyder disse data på? Hvordan virker det, vi gør?	
Refleksion (15 min.) Der stilles reflekterende spørgsmål uden at man bliver henledt til svarende.	Hvordan kan vi udfordre vores antagelser? Hvad hvis vi...? Hvilke erfaringer, viden og teori kan vi trække på?	
Beslutning (3 min.)	Hvad afprøver vi? Hvilke mål, prøvehandlinger, succeskriterier, dataindsamlingsbeslutninger vi os for frem til næste møde?	
Handling (2 min.)	Hvem gør hvad, hvornår – og hvordan og hvordan følger vi op?	

Evaluering af processen
10 min.
Hvor høj grad lykkedes det os at bruge modellen til at føre os gennem en reflektiv proces? Hvad vil vi gøre mere af næste gang? Og hvad vil vi gøre anderledes?

Vores dagsordenskabelon med udgangspunkt i læringscirklen, som vi anvender i vores møder. **"Medarbejdergruppen er blevet bedre til at tale sig ind i det reflektive rum, spørge mere ind, fremfor at komme med en opskrift. Det giver aha-oplevelser, nyt syn og er med til, at vi ikke stigmatiserer børnene, men vi undersøger via data".**

Data giver mening

På workshoppen har vi oplevet, at engagerede lærere og pædagoger stod frem og delte deres erfaringer fra praksis. En fortælling fra praksis, hvor data var en kopiside fra en elevbog i dansk sammen med lærerens egne antagelser omkring eleven og dennes tilgang til opgaven, gav læring. Den fortælling var med til at tydeliggøre, hvad data også kan være og talte ind i en fortælling om, "er mit data godt nok?" Samtidig gav de efterfølgende udsagn fra læreren et billede af, hvordan hun gennem reflektive spørgsmål til mødet havde fået øje på nye perspektiver og forståelser, som hun blev nysgerrig på at undersøge nærmere. Efterfølgende har det ført til, at nye handlinger blev sat i gang for at understøtte den elev, fortalte hun. Fortællingen gav også et billede af betydningen af de gode reflektive spørgsmål, og det at sidde sammen med andre fagpersoner og sammen bruge den faglige viden ind i refleksionen.

Vi oplever at have fået rykket ved forståelsen af databegrebet i organisationen fra et mere snævert syn på hårde data til, at data rummer meget mere. Vi ser, at vi øver os i ikke at tale om synsninger men at

komme dybere ned i praksis og få en forståelse. Vi har et fokus på, at det ikke bliver for højtsvævende. Det skal være let tilgængeligt.

Egne erfaringer gør en forskel

Vi har en opmærksomhed på, at vi er i et paradigmeskift fra at være i en kultur, hvor der gives svar, til nu at være i en lærende kultur, hvor vi tør vise usikkerhed, tvivl og være undersøgende sammen. Motivationen ligger i, at den enkelte selv får erfaringer med, at det rykker noget ved egen bevidsthed, og at det gør en forskel, når man medbringer data og er i refleksionens domæne sammen med andre. Indtil man har gjort sig de erfaringer, så kan det opleves hæmmende at skulle analysere data. Nogle vil måske også have et ønske om at gøre, som de plejer. Praksisfortællingerne skulle dermed lyse på erfaringer med, hvilken forskel det kan gøre. Samtidig satte vi fokus på, at vi i ledelsen tænker i Whole system approach. I ledelsen arbejder vi også med denne tilgang. Vi har egen øvebane og anvender samme skabelon i eget ledelsesrum. Ledelses og ressourcepersoners deltagelse i læringsamtalerne understøtter også det at være lærende sammen i hele

skolen. Vi har her oplevet **"Sublime øjeblikke hvor refleksionen pludselig rykker ved den pædagogiske praksis"**

Styringsgruppens betydning

I styringsgruppen er vi lykkedes med at udvikle et fælles sprog og lave en fælles indsats. Vi har selv arbejdet som et lærende fællesskab med gode reflekterende dialoger. Sammen har vi sporet os ind på, hvad Stærkere Læringsfællesskaber er, og hvad det kan. Vi har klædt hinanden på til at kunne gå ud og klæde medarbejderne på. Vi har som skrevet taget medarbejderens perspektiver ind i vores arbejde og lavet nye prioriteringer og justeringer. Vi er nysgerrige på, om de nye handlinger, der afprøves, sætter varige spor i den pædagogiske praksis – har jeg fået ændret mine vaner? Vores loops til møderne i øvebanen er med til understøtte en fastholdelse og modellere ens mindset.

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: Lisanette Qvortrup
mail: lq@aarhus.dk

