



VORES FUNDAMENT

- Reflekterende dialoger om børns læring og trivsel.
- Øremærkede møder hvor teamene øver sig i at anvende læringscirklen.
- En styregruppe der også øver sig sammen.

Reflekterende processer kan give mere effektive, konstruktive møder, som skaber nye handlemuligheder

I det første år med Stærkere Læringsfællesskaber har vi på Lystrup Skole fået øje på, at de strukturerede samtaler skaber fokus og har givet os et fælles sprog. At et tæt samarbejde mellem ledelse og vejledere giver nye muligheder og nye perspektiver. At have fokus på elevernes læring og trivsel giver følgeskab blandt medarbejderne – det, vi arbejder med, skal være praksisnært. Vi skal også være tålmodige og stilladsere de tiltag, vi sætter i gang.

MÅLET MED ÅR 1

Målet for første øvebane på Lystrup Skole er at have reflekterende dialoger på baggrund af data, som omhandler børns læring og trivsel. Der er et generelt ønske om at systematisere samtalerne om børnene. Der bliver øremærket klasseteammøder til drøftelserne, og læringscirklen er metoden, der skal anvendes. I løbet af kort tid bliver styregruppen opmærksom på, at den struktur, der er blevet rammesat, ikke fungerer optimalt i organisationen. Styregruppen er tro mod, at det er en øvebane, der er sat i gang og spørger derfor ud i organisationen om hvilke justeringer, der skal til for at lykkes med målet. På baggrund af tilbagemeldingerne justerer styregruppen øvebanen. Der bliver derfor efter jul sat fokus på reflekterende dialoger i årgangsteamene samt vejledernes rolle på møderne. Læringscirklen er stadig den, som skal øves og afprøves, men data skal være mere praksisnært. De justeringer bliver rigtig vigtige for følgeskabet blandt medarbejderne, der føler sig hørt. Den nye ramme og indhold, giver mere mening for dem. Ledelse og ressourcpersoner er vejledere for teamene på skolen og har deltaget i de øremærkede møder. Deres øvebane er at facilitere teammøderne. Styregruppen har igennem hele det første år haft et stort ønske og fokus på at "gøre det sammen", og at ånden på styregruppemøderne er båret af tillid. Man skal kunne være professionelt sårbar sammen i styregruppen, øve sig, få sparring og feedback hos hinanden. Det betyder, at der også i styregruppen har været plads og rum til at justere og forventningsafstemme rammer og roller i dette forum.

HANDLINGER DER SKABTE LÆRING

#BLÆR

"At arbejde med en bestemt metodik – læringscirklen – har givet os et fælles sprog i organisationen". Vi har lært, at en struktureret samtale skaber fokus. Formen er effektiv og giver mulighed for, at alle kommer til orde. "At arbejde med refleksionen sammen har skabt nye handlemuligheder for os".

Det har været vigtigt at få omsat det organisatoriske sprog til hverdagen på Lystrup Skole, så det er praksisnært og giver mening her hos os. "Det tætte samarbejde mellem ressourcpersoner og ledelse i styregruppen har været givende, idet der kan tænkes nyt om den måde, vi tidligere har organiseret os på". Ledelsen er kommet tættere på, og medarbejderne føler sig inddraget og hørt. "At ressourcpersonerne har stået forrest har helt sikkert også givet det følgeskab, som vi mærker, der er til vores tiltag. De har stået stærkt overfor kollegaerne". Medarbejdernes stemmer er kommet tættere på ledelsen.

#BØVL

"Vi har også lært, at vi har villet for meget for hurtigt". At teamene har brug for at blive stilladsret, og at vejlederen er rigtig vigtig i denne forbindelse. De forskellige roller, som er i den strukturerede samtale, kan godt skabe en usikkerhed for dem, som får rollerne på møder, hvor der ikke er en vejleder tilstede, da de endnu ikke er trygge ved rollerne. At træde ind i en rolle som ressourcperson har været nyt, og man skal lære at tage den kasket på ift. den modstand, som man evt. møder. "At være i rollen som facilitator, hvor svært og lærerigt det er at sidde for bordenden og styre mødet". Det har været svært at gennemføre, når der ikke har været en vejleder tilstede.

PERSPEKTIVER PÅ NÆSTE SKRIDT

Efter Corona har "vi brug for "Remind, refresh og regroup" ment således, at vi skal have en workshop, hvor vi vender tilbage til, hvorfor vi arbejder med Stærkere Læringsfællesskaber. Vi skal alle mindes om de gode tiltag, vi havde besluttet og igangsat, og vi skal have fokus på nye teamkonstellationer og vores nye kollegaer. "Vi ønsker at udvikle men også at fastholde arbejdskulturen".

"Vi skal fortsat have fokus på at oversætte til et lokalt Lystrup Skole sprog og hele tiden tænke på "Hvad er hjælpsomt for personalet".

Vi har brug for, at der bliver lagt en struktur for arbejdet i styregruppen næste år.

"Vi ønsker at få Stærkere Læringsfællesskaber koblet til skolens værdior: nysgerrighed, viden og glæde"

Vi havde inden Corona aftalt, at vi også på møderne i styregruppen skulle øve os sammen – at øve sig i at facilitere og bruge nogle af de værktøjer, vi har fået med fra Læringsdagene. Det skal vi vende tilbage til, så der både på teammøderne og i styregruppen er fokus på rollelæring.

Vi skal gøre os erfaringer med en ny mødekultur.

"Vi skal også holde fast i, at der skal være plads til både refleksion og sparring i styregruppen".

"Når vi arbejder med læringscirklen, skal vi fortsat have fokus på at blive i refleksionen. Vi skal give os selv tiden til at få forskellige perspektiver frem inden handling".



Billeder fra workshop 2



Vi øver os med fokus på vores børns læring og trivsel.

WORKSHOPS

#BLÆR

Vores workshops har givet rigtig meget mening. "Vi har fået et fælles ståsted som gruppe, og her har vi kunnet sætte retningen for det, vi skulle øve os på".

Som ressourcpersoner har der været rigtig meget læring i at skulle planlægge, og omsætte den viden, vi har fået på Læringsdagene til noget, som giver mening for vores kollegaer. "Vi har øvet os i at rammesætte og gennemføre en workshop, hvor vi også skulle facilitere vores kollegaer".

"Workshops har givet en dobbeltlæring" – både hos deltagerne ift. læringscirklen og for styregruppen ift. de opgaver vi havde ind i det.

#BØVL

Det har været en stor opgave at finde det indhold, som giver mening for vores kollegaer, og i det hele taget ramme der, hvor medarbejderne er, så de giver følgeskab til vores tiltag og ideer.

"Da vi følte, at vi havde ramt ved siden af skiven, var det vigtig for os, at vi spurgte vores kollegaer – så vi fik deres stemmer med – fik indsamlet data, inden vi handlede og besluttede, hvordan vi skulle justere øvebane og struktur".

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 ressourcperson eller vores leder:

Katja Franziska Uth, Skoleleder
 mail: ukf@aarhus.dk

MINDSET & TÅLMODIGHED

#BLÆR

"Vi er ved at udvikle et mindset – hvor der er fokus på at være lærende sammen". Vi har lært, at vi skal være tålmodige. Vi ønsker tid og plads til kulturforandringen. Vores indhold skal være tæt på praksis, og det skal være vores eget ikke bare en ramme, vi tilpasser os. Vi skal hele tiden oversætte.

"Stærkere Læringsfællesskaber skal være en understøttelse og kvalificering af det, vi alligevel skal, og vejlederne skal understøtte den nye måde, så kommer der en kulturændring".

Der skal være tid og fokus på at guide kollegaerne i processen.

HVAD HAR VI LÆRT AF CORONA?

Vi har samlet data ind ift. viden og erfaringer fra Corona-perioden på tre overordnede områder: Organisering, Samarbejdskultur og Ledelsesrummet. Dette arbejde er foregået på årgangsniveau. "Det har været vigtigt for os at høre stemmerne i organisationen. Skal der træffes nye beslutninger, skal det være på et grundlag, der er baseret i praksis". Den viden har det pædagogiske personale – derfor er disse data vigtige.

MØDEKULTUR

#BLÆR

Vi har oplevet, at ledelsen er kommet tættere på praksis og medarbejderne ved at deltage i teammøderne som vejledere og ved at deltage på årgangsmøderne, som blev afholdt virtuelt under Corona.

Vi har fået gode erfaringer fra Corona mht. at mødes på nye måder, og vi ønsker at tage disse med i kommende skoleår. I tankegangen for lærermødernes vedkommende er, at det skal være arbejds møder, så man kan bruge det, der arbejdes med, direkte i sin hverdag. "De møder, der giver mest, er de møder, hvor jeg har løst nogle opgaver, så jeg ikke skal til at finde mere tid til et nyt møde, hvor jeg skal løse opgaven".

Vi vil også tænke i, hvordan vi kan re-tænke pædagogmøderne. Vi tager også med, at de virtuelle møder på Teams kan bruges fremadrettet til at give mundtlige informationer fra ledelsen. Læringscirklen og refleksionsrummet som redskaber, har givet mening at bruge på andre møder end de først planlagte fx pædagogisk dag, arbejdet med social kapital og ved sammenlægning af klasser. "Formen er effektiv og gør, at alle kommer til orde".

#BØVL Vi har en opmærksomhed på at tilpasse proces til indholdet.

