



## VORES FUNDAMENT

Beskrivelse af organisering:

- Stærkere læringsfællesskaber er i fagteam, årgangsteam og i SFO-team.
- Vi er særligt optaget af de professionelle arbejder med den røde tråd i matematik, dansk, UUP og den alsidige udvikling.
- Vi har 4 temaer for fagudvalg, som vi går i dybden med i løbet af et år.
- Vi arbejder med det sociale årsplan i forhold til den alsidige udvikling.

# Vi er en lærende- og reflekterende organisation.

Vi arbejder med **den røde tråd** i dansk, matematik, UUP og den alsidige udvikling i Stærkere Læringsfællesskaber på Gammelgaardsskolen.

## MÅLET MED ÅR 1

Gammelgaardsskolen er en lærende og reflekterende organisation, der arbejder datainformeret. For at alle børn og unge kan indfri deres potentiale, skal vi bygge endnu stærkere læringsfællesskaber på skolen. Det skal vi gøre ved at skabe endnu bedre løsninger, der gør børn, unge og professionelle voksne omkring dem endnu dygtigere.

- På Gammelgaardsskolen er vi særligt optaget af de professionelle arbejder med den røde tråd i dansk, matematik, UUP og alsidige udvikling.
- Vi vil som skole have fokus på, hvordan vi kan indsamle- og fastholde data omkring den røde tråd i alle fire områder, så vi i fællesskab kan være nysgerrige på hinandens praksis.

Målene for år 1 har været følgende:

- At opbygge professionel kapacitet og skabe rum for vidensdeling på tværs i organisationen gennem fælles refleksion over praksis.
- At styrke samarbejdet – baseret på systematisk indsamlede observationer og data og feedback.
- At skabe professionelle læringsfællesskaber med fokus på fast dagsorden, mødestruktur med mødeleder, struktureret gennemgang af læringscirkel osv.

Vi er ikke i mål med den røde tråd i alle fire områder, men vi er på vej.....

## HANDLINGER DER SKABTE LÆRING

På Gammelgaardsskolen har vi erfaret, at det har været komplekst at arbejde med fire områder, men de fire områder griber ind i hinanden og har betydning for, at vi udvikler en professionel kultur.

- Det skaber læring, hvis man også tør lære af sine fejl.

Vi har arbejdet i fagudvalg med dansk, matematik og UUP, samt den alsidige udvikling i sociale årsplaner på alle årgange. Vi har oplevet handlinger, som har skabt læring i alle 4 områder.

- Vi har fælles temaer i den sociale årsplan, som alle skal arbejde med på alle årgange.
- Vi forpligter hinanden til overlevering af den sociale årsplan.
- Det kan være udfordrende med den stramme styring og samtidig bevare kollegaers motivation på fagudvalgsmøder.
- Det er en stor succes, at vi igen har fokus på fag.
- Det kan være svært at finde den røde tråd, men den røde tråd kan også være det, at vi går i dialog sammen på den her måde – fagligheden bliver tykkere.
- De pædagogiske ledere er som mødefacilitatorer kommet tættere på medarbejdere ift. hvad de er optaget af – hvem kan inspirere til hvad? og det giver blik for, hvordan vi kan få sat vejlederne ind i forskellige arenaer.

## PERSPEKTIVER PÅ NÆSTE SKRIDT.

Vi vil fortsætte med at have en struktur, som understøtter fokus på den røde tråd i alle fire områder. Ledelse og ressourcepersoner skal forsat facilitere møder, for det tager tid at blive fortrolige med læringscirklen.

- Vi tror på, at vi er godt på vej, og vi er lykkedes med at flytte noget. Vi går i dialog på en ny måde.

Vi vil forsat have øje for understøttelsen af kulturen.

- Det er anderledes nu, folk er meget bedre til at komme med det der udfordrer – man tør åbne sin praksis.
- Min drøm er også, at vi får det dryppet ned i klasseteam. Hvordan kan vi arbejde med det her mindset mange steder, så det bliver mere flydende. Det er rigtig rart, når der kommer en og stiller de rigtige spørgsmål.
- Vi har en god struktur og rammesætning. Lad os have ro i maven. Vi skal turde hvile i at gøre fagligheden tykkere, Vi arbejder med den professionelle dømmekraft. Det er det, som jeg oplever.

At arbejde med forandringsledelse er svært. Lone Belling siger i bæredygtig ledelse, at 85% af alle forandringer bliver ikke til noget.

- Vi er nede i bunden af U'et (Schamer) og det er hårdt, men hvis vi kan udholde det, selvom det er svært, så kan vi håbe på, at vi kan få en fælles forståelse, så har vi måske lavet noget forandringsledelse, som får effekt for medarbejdere og børn. Det er en mental model, som giver mulighed for at skabe organisatorisk læring.
- Vi er ved at samle vores eget puslespil, måske er vi ved at have lagt en kant i år 1, men vi skal stadig finde ud af, hvilke andre brikker der skal være i vores puslespil. Mon motivet er en cirkulær rød tråd?

Vil du vide mere, så er du mere end velkommen til at kontakte vores ressourceperson eller vores leder:

skoleleder Torben Jensen

mail: tojen@aarhus.dk

