



SÆRLIGT FOR OS

- Pr. 1. august 2020 fusioneres Tovshøj- og Ellekærskolen til Ellehøjskolen.
- NEST og Stærkere Læringsfællesskaber kobles sammen på Ellehøjskolen.
- Sammenlægning af styregrupperne.

Skemalagt refleksion

I artiklen uddybes den læring, som vi på Ellekærskolen og Tovshøjskolen har fået øje på i arbejdet med Stærkere Læringsfællesskaber år 1. Særligt den skemalagte refleksion og ledelsens muligheder for at komme endnu tættere på praksis har været vigtig læring for os i det første år. I det fortsatte arbejde har vi særligt fokus på at sammenkoble NEST og Stærkere Læringsfællesskaber.

MÅLET MED ÅR 1

I de følgende afsnit vil vi kort udfolde mål og øvebaner for de to skoler hver for sig.

Ellekærskolen:

Det overordnede udviklingsområde i arbejdet med Stærkere Læringsfællesskaber år 1 har været den forpligtende samarbejdskultur. Hvert år laver alle teams en samarbejdsaftale. I år valgte vi som øvebane, at der også skulle være et fælles læringsfokus i samarbejdsaftalen med udgangspunkt i *"Meyers 10 kendetegn på god undervisning"* – for skoledelen. Efterfølgende aftalte teamet indsamling af data, der kunne belyse det udvalgte læringsfokus, og forpligtede sig således på i løbet af foråret at medbringe data til reflekterende dialoger på to kerne-teammøder, hvor Kolbs læringscirkel var vores fælles redskab til refleksion og sparring. I SFO tog vi i stedet udgangspunkt i *"4 kendetegn for god kvalitet i fritidstilbud"* og valgte i grupper et undersøgelsesfokus og en dataindsamling, der var udgangspunkt for fælles refleksion på personalemødet – også med Kolbs læringscirkel som redskab.

Tovshøjskolen:

Det overordnede mål i arbejdet med Stærkere Læringsfællesskaber år 1 har været det brede databegreb. Vi har på skolen erfaring med, hvordan vi indsamler og anvender de kvantitative data, så et udviklingspotentiale for os var at åbne op for at indsamle, analysere og omsætte de mere kvalitative datatyper. Konkret betød det, at vi tilrettelagde en øvebane for det pædagogiske personale, hvor de *"med afsæt i et bestemt fokuspunkt skulle observere hinanden for derefter at reflektere i storteams med*

læringscirklen." Den reflekterende samtale blev faciliteret af både ressourcepersoner og ledere. For at få løbende feedback og identificere styregruppens læring, observerede vores læringspartner samtalerne med særligt fokus på rollen som facilitator. Sideløbende har vi i ledelsen øvet os i at gennemføre reflekterende processer på vores ledermøder fx i forlængelse af klassekonferencer.

HANDLINGER DER SKABTE LÆRING

Det næste afsnit indeholder handlinger, som særligt har skabt læring – igen skoleopdelt. Flere handlinger kan læses på side 2.

Ellekærskolen:

Reflekterende dialoger på dagsordenen

At dagsordensætte reflekterende dialoger på husmøderne er blevet taget virkeligt godt i mod. På møderne gav de reflekterende dialoger en ændring i – og en øjenåbner for – måden vi taler sammen om opgaven på. Dagens konflikter kan nemt fylde et møde og "overrule" dagsordenen, derfor har vi i øvebanen prioriteret den reflekterende dialog på husmøderne og skabt et rum for at snakke mere læring og pædagogik. *"At arbejde sammen i teams på tværs rykkede noget"*. Det oplevedes som en opkvalificering af samarbejdet med kolleger at blive sat sammen med et andet team, hvor det fælles fokus på at arbejde datainformeret og reflekteret forpligtede. For lederne skabte det læring at være tæt på. Tæt på refleksioner med et andet afsæt end vi plejer og tæt på kerneblikket ind i børns læring og rammerne for læring. At blive i den aftalte refleksion krævede dog også vedholdenhed undervejs fra lederne.

Tovshøjskolen:

Skemalagte processer

Det kan tage tid, når man skal ændre vaner, *"og det kan være en hjælp, når det understøttes af en fast struktur."* Ved hjælp af en skemalagt struktur for vores observationer og opfølgende dialoger i vores storteams har vi oplevet, at der er blevet skabt et refleksivt rum for medarbejderne. Et rum der kan gøre os endnu mere professionelle i arbejdet med børnenes læring med udgangspunkt i data. Vi øver os stadig i at styre processerne og medbringe den/de 'rigtige' data. *"Det er endnu ikke på rygraden."* Vi har fået øje på, at de systematiske strukturer hjælper os med at holde fast og kan understøtte vores mål om at udvikle vores anvendelse af og arbejde med kvalitative datatyper.

PERSPEKTIVER PÅ NÆSTE SKRIDT

Som afslutning på vores avisside giver vi her et kort indblik i nogle af de overvejelser, vi har fået som fælles styregruppe på den nye Ellehøjskole. Det vigtigste i de fremtidige processer bliver, at vores arbejde med NEST kobles sammen med udviklingen af Stærkere Læringsfællesskaber. Stærkere Læringsfællesskaber skal være kulturen, som er med til at udvikle vores arbejde med NEST. Derfor ser vi særligt vigtigheden i:

- At fortsætte med at skabe struktur på vores møder med afsæt i udvalgte dagsordensskabeloner fra Metodehåndbogen.
- At holde fast i og videreudvikle vores arbejde med de reflekterende dialoger.
- At reflektere over data knyttet til vores arbejde med og udviklingen af NEST.



FLERE HANDLINGER DER SKABTE LÆRING

Ressourcepersonernes rolle

"Tænk at vi kan nå så langt på så kort tid!"

Ressourcepersoner, der kan fastholde og facilitere, brænde og berige, giver et skub frem mod at lykkes med mål og øvebane. Det er, når den gode fortælling bæres ind i personalegruppen, at der opstår fælles gejst – og derigennem styrkes samarbejdet og kerneopgaven.

Ressourcepersonernes rolle har derfor stor betydning, og deres lyst til SLF næres gennem de gode møder, vi har haft i styringsgruppen, de gode diskussioner og læringsdage. Ressourcepersonerne har været taget indholdet på workshops sammen med læringspartneren og har faciliteret reflekterende dialoger på husmøderne. Deres vigtigste rolle har dog været som deltager i styregruppen, hvor ledelsen igen og igen peger på, at ressourcepersonerne er med til at fastholde fokus og insistere på den vedholdenhed, der får udviklingen til at ske.

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:

Helle Mønster
 mail: helmo@aarhus.dk

Observation kræver klare aftaler

I arbejdet med at observere hinanden havde vi fokus på elevernes læringsparathed. Det var dog ikke elevernes adfærd, som skulle være fokus for vores observationer. Derimod var vi optaget af, hvordan den voksne vha. didaktiske greb understøttede elevernes læringsparathed. Her fik vi særligt øje på to ting. For det første, *"at der er vigtigt med forventningsafstemning inden observationen. Hvem og hvad er det egentlig, man skal observere?"* For det andet at *"selvom der eksisterer en ramme for observationen (læringsparathed), kan det alligevel være svært at vælge."*

Således har vi gennem vores refleksioner i styregruppen fået en opmærksomhed på, at observation indeholder mulighed for professionel udvikling, men at læringspotentialet bliver langt større ved at være tydelig i, hvad man vil observeres på og hvorfor. Et sådant før-arbejde med fokus på hvad og hvorfor er med til at skabe rammerne for observationerne i klassen, og gør den efterfølgende refleksion med kolleger mere målrettet.

Fælles indsats

I arbejdet med at udvikle Stærkere Læringsfællesskaber på skolen, har det været centralt, at *"vi har taget skridt sammen."* Det at ledelse og pædagogisk personale *"gør det sammen"* har betydning, *"at vi har skulle lære sammen"* – side om side.

Som ledelse lærer vi også hele tiden, og *"vi har ikke et færdigt bud"*. De færdige bud finder vi sammen med medarbejderne. Der har således været tale om en fælles indsats i arbejdet med at udvikle Stærkere Læringsfællesskaber. I ledelsen kan vi se, at det samlet set har *"givet os (ledelsen) mulighed for at komme tættere på praksis"*, og som ledelse har vi fået en større indsigt i praksis og, *"hvad man er optaget af som medarbejder."*

