



VORES FUNDAMENT

- Elevernes læring og trivsel – et fælles ansvar
- Observation og feedback
- Mødestruktur og ramme

Elevernes læring og trivsel – et fælles ansvar

På Hårup Elev Skolerne kan vores arbejde med Stærkere Læringsfællesskaber i det første år samles i fire overskrifter: Observation, fokus, tryghed og struktur. Vi har oplevet benspænd ift. strukturen, men i høj grad oplevet det meningsfuldt at arbejde med observation og feedback. At få mulighed for at se hinandens praksis og efterfølgende drøfte intentioner og mål med undervisningen, har været rigtig godt.

MÅLET MED ÅR 1

Målet for Stærkere Læringsfællesskaber på skolerne i Elev og Hårup i undervisningsdelen er, at styrke den professionelle dømmekraft gennem reflekterede dialoger.

Vi valgte at tage udgangspunkt i kollegaobservation med et ønske om at fællesgøre praksis og få andre øjne på det, der foregår i klasseværelset.

Vi valgte, at observation og læringsamtale skulle tage afsæt i de ti kendetegn for god undervisning (Hilbert Meyer), da det er et godt udgangspunkt for at reflektere over egen praksis.

Styregruppen udarbejdede en kontrakt for observationen og et samtalepapir til den efterfølgende læringsamtale. Alle, der skulle observere hinanden, skulle udfylde kontrakten inden observationen. Læringsamtalen blev faciliteret af enten en leder eller en ressourceperson, og samtalepapiret blev bygget op omkring læringscirklen.

"Det gav god mening med læringscirkel hos os, og da vi så fik de ti tegn koblet på, opstod der noget rigtig godt" da vi kunne se en rød tråd fra observation til læring.

Vi har haft et stort fokus på, hvordan makkerparrene til observationen skulle sammensættes, for der skal være tryghed i relationen, for at man kan være professionel sårbar i læringsamtalen. Vi ønskede samtidigt, at man kunne se bort fra allerede besluttede antagelser og i stedet kunne observere og reflektere med nysgerrighed.

Ledelsen havde også en intention og et ønske om at anvende læringscirklen og arbejde med data på ledelsesmøderne.

HANDLINGER DER SKABTE LÆRING

Vi lærte, at det er vigtigt, at medarbejderne kan se meningen med indsatsen, forstår den og er trykke ved den.

Vi oplevede at de samtaler, hvor kollegaerne gav udtryk for størst udbytte, var der hvor man havde noget man gerne ville blive klogere på i sin undervisning. Der kom der noget på spil og samtalen blev udforskende og refleksiv. Vi er bevidste om, at det kræver øvelse og tryghed.

Efter første runde med observationer fik vi også øje på, at det var afgørende at få afgrænset data. Vi brugte derfor et lærermøde i januar på at genbesøge "ti tegn for god undervisning". Her satte vi spot på vigtigheden af at gøre egen undervisning til genstand for læringsamtalen og dermed få fokus på egne handlinger og udviklingsmuligheder. "At vælge et fokus, der udfordrer i det daglige og samtale om det, gav positiv energi".

"Det at få afgrænset data var afgørende, det er vi måske lykkes bedre med i forhold til personalet end på ledelsesniveau".

Efter lærermødet var det planlagt, at alle skulle igennem en runde observation mere, men så kom Corona.

Vi havde truffet et valg om at tænke observationer og læringsamtaler ind i den allerede etablerede mødestruktur. "Det har været tankevækkende, at det i første periode kun har været muligt at observere og blive observeret en gang". For at observationer og læringsamtaler kan finde sted har vi fået øje på nødvendigheden af struktur og koordinering. De daglige gøremål og strukturen har også været en stopklods for at få gennemført de planlagte observationer og læringsamtalerne

Det har været givende at se hinandens undervisning og være tilstede sammen. Efterfølgende var det godt at blive fastholdt i eget fokus. Samtalepapiret i læringsamtalen har været en hjælp til at holde fokus for både facilitator og makkerpar.

Som facilitator var oplevelsen, at man havde en ramme til at syre samtalen med, og at der var en, der var sat til at have den rolle, det opkvalificerede samtalen. Man holdt samtalen på sporet og havde papiret som ramme. Det var tydeligt, hvad vi skulle nå.

At arbejde med de samme redskaber har også været givende, vi har forsøgt at bruge Læringscirklen som naturligt redskab til lærermøder og personalemøder.

Notater og referat til læringsamtale	Ramme for mødet 45 min
Hvem Den observerede: Observatør: Dato for møde.	
Rollefordeling på plads, 2 min Hvem er mødeleder, Hvem er blevet observeret Hvem er observatør rollen præsenteres - Tids- og processtyre.	
Læringsfokus for samtalen – den observerede fremlægger, 5 min ➤ Hvad vil jeg gerne blive klogere på? ➤ Hvilke punkter af Meyer har jeg valgt? ➤ Hvad er udfordringen/dilemmaet? ➤ Hvorfor er det en udfordring? ➤ Hvad vil jeg gerne blive endnu bedre til? ➤ Hvordan oplevede jeg timen	
Data – observatør fremlægger data, 7 min Hvad så jeg... Hvad hørte jeg... Hvornår så jeg det ske. Jeg så du gjorde... Hvilke data kan umiddelbart sige noget om læringsfokus? Hvilke andre data kan også belyse læringsfokus? Hvad hæftede du dig særligt ved/bliver særligt optaget af? Hvad ønsker du at få en refleksion omkring? Dette skrives ned og lægges på bordet.	
	<p>Refleksion mellem to – Der noteres intet under dette punkt, 15 min Hvad lykkedes i forhold til læringsfokus? Hvorfor ser vi/ser vi ikke tegn på læringsfokus? Hvilke antagelser og hypoteser har vi? – kan vi opstille nye? Hvad forventer du, de gør, når du gør...? Hvordan vil du så reagere? Hvad er vi blevet klogere på, og hvad kan vi lære af data? Hvad kan gøres anderledes fremadrettet? Hvad vil jeres andre (kollegaer/forældre) mene om jeres tanker? Hvad tror i er vigtigst for børnene? Hvordan digtmer i om, at det ser ud, når jeres fokusområde kommer i spil på den bedst tænkelige måde? Hvilken forskel vil det gøre for børnenes læring, udvikling og trivsel? Hvordan vil andre vil kunne se, at i arbejder med jeres fokusområde? Hvad vil der ske, hvis du intet gør ved situationen?</p>
	<p>Beslutning – den observerede skal træffe beslutningen, 5 min Beslutning: Hvad er næste bedste skridt? Hvem, hvad og hvornår? Eventuelt en arbejdshypotese: Jeg antager, at hvis jeg gør..., så vil det medføre at... Handling: 3 min Hvordan vil jeg samle op? Hvilke tegn skal vi kigge efter? Er der noget som kan bringes til mit team?</p>
	<p>Samtale om processen: 5 min Hvad fungerede godt? Hvad var svært? Hvad skal justeres til næste gang? Hvordan oplevede jeg det at blive observeret?</p>

Vores samtalepapir til læringsamtalen og kontrakt mellem observatør og observerede.

PERSPEKTIVER PÅ NÆSTE SKRIDT

Vi vil tage udgangspunkt der, hvor vi slap dvs. spole tilbage til starten af 2020. "Det er lysår væk". Så vi har vi et opsamlingsarbejde, hvis det skal give mening.

Vi skal fortsat øve os i observationen.

Vi skal genbesøge Hilbert Meyer og have mere teori på begreberne observation og feedback. Vi mangler gode redskaber til at lave god observation også for at kvalificere læringsamtalerne. Det fagfaglige blik understøttes rigtig godt af Meyer's ti kendetegn.

Vi skal turde stille de modige spørgsmål til hinanden. Både kollegialt og som facilitator. "Vi er nogle gange så ordentlige ved hinanden, det skal man også være, men man må også prikke til hinanden".

Vi skal genbesøge vores overvejelser mht. makkerpar. Selvom vi undervejs har talt med kollegaerne, kunne det måske være godt at få deres perspektiv på, hvordan vi sammensætter makkerparrene.

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:

Jens Mathiasen, Skoleleder
mail: jenma@aarhus.dk

Vi skal genbesøge vores struktur – er den, som vi ønsker? Kan vi tænke i mere koncentreret forløb, så det bliver en fokuseret indsats i en periode?

Kan vi få flere loops med observation og læringsamtale? Vi får koblet en del af læringscirklen af, fordi vi ikke mødes omkring det samme fokus igen. Vi vil gerne have det ført ud i livet. Det er det sværeste af det hele.

Et ønske til et loop kunne se således ud:

- Intro med makker, kontrakt /hvad sætter vi på spil,
- Observation
- Læringsamtale / refleksion,
- Øvebane 3-5 uger
- Observation,
- Læringsamtale / refleksion.

Skabelon til besøg og sparringssamtaler

Deltagere:

Dato besøg:

Dato sparring:

Aftaler omkring besøg/sparring.

Her drøftes roller under besøget og f.eks. information til eleverne. Derudover aftales der skaber god stemning og tryghed under forløbet. Hvad glæder jeg mig til ved forløbet, og er der noget, jeg er bekymret over?:

Konkrete fokusområder fra Meyers 10 kendetegn ved god undervisning.

Her aftales og nedskrives et primært og et sekundært fokusområde, som skal være omdrejningspunkt for besøg og sparring.

Primært fokusområde:

Sekundært fokusområde:

Kommentarfelt til observatør:

