

*”Det nytter ikke å være en
skinnende stjerne på
himmelen alene”.*

Gro Harlem Brundtland

Formål og mål for samlingen 22.11.13 og det videre arbeidet...

- Vi ønsker å legge til rette for at vi gjennom samlingen skal få litt mer:
 - Kunnskap
 - Refleksjon
 - Trening

i å utvikle Halsen Ungdomsskole til å bli en enda mer lærende organisasjon som kontinuerlig arbeider i en *ønsket retning*, gjennom:

- Felles kritisk refleksjon i plenum og grupper
- Møter med relevant teori og eksempler/praksisfortellinger
- Konkret trening i grupper

Plan for dagen

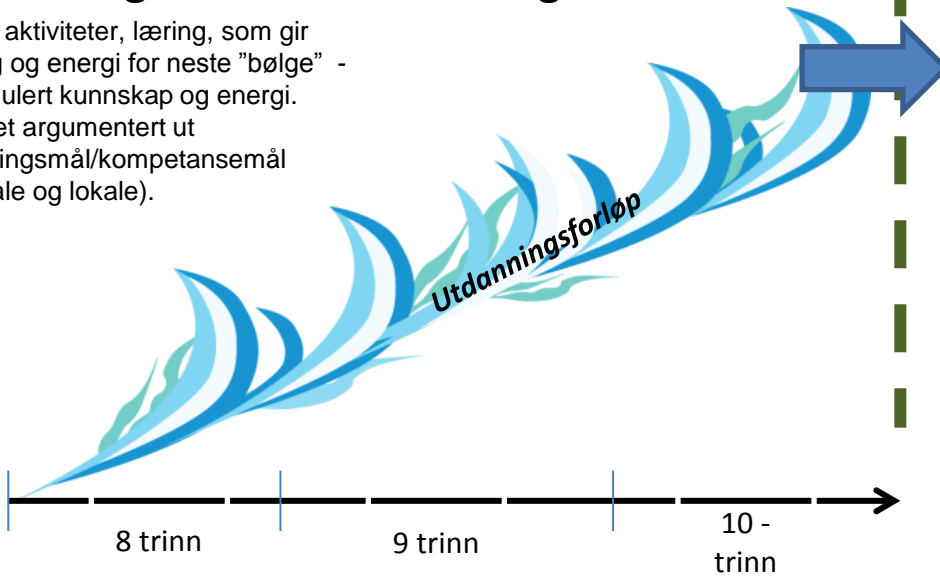
- Lærende organisasjoner
 - Overbygging og grunnleggende antagelser
- Lærende organisasjoner
 - Hva handler det egentlig om?
- Hvordan kan vi «hjølpas åt»
 - Konkretisering av videre arbeid i gruppene

- Helhetstilnærming til ledelse av læringsprosesser

Skolen

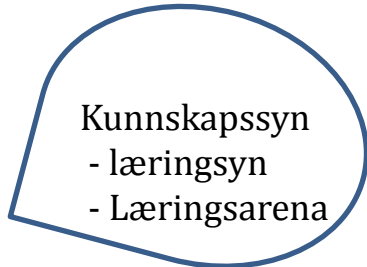
Ungdomsskoleutdanning som en helhet

Tema, aktiviteter, læring, som gir retning og energi for neste "bølge" - akkumulert kunnskap og energi. Aktivitet argumentert ut fra læringsmål/kompetansemål (sentrale og lokale).



Samfunnet

- Læreplan
- Generell del
 - Spesiell del



Hva skal kjennetegne elvene som går ut fra Halsen U-skole

-
-

LÆRING

- Kunnskapssyn
- Læringssyn

Arbeidsfellesskapet
Kollegiet – skolens
ansatte



Elevene



Stjørdalsnytt 28.10.13

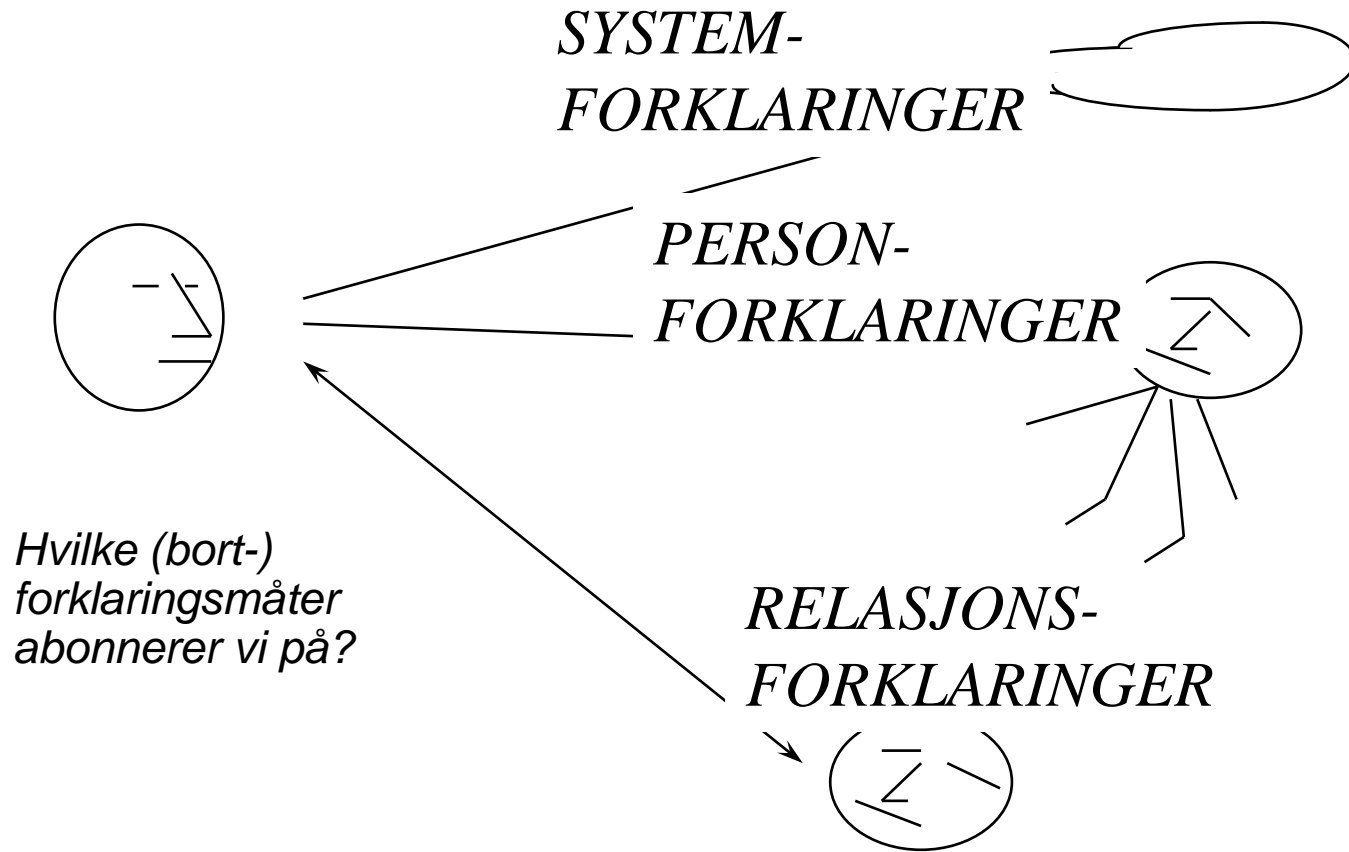
Er det forskjell på elevenes læring
og læringskollegiets læring???



To viktige forhold for læring:

- ⇒ Forstå seg selv i en helhet og sammenheng
- ⇒ Meningsskapende aktivitet

*«Vi trenger ikke være dårlig for å ha et ønske
om å bli bedre!»*





OM JEG VET AT DU VIL MEG
VEL, SÅ KAN JEG GODT TÅLE
DINE KRITISKE OG
UTFORSKENDE SPØRSMÅL

Stikkord: Relasjon, trygghet og tillit

Kompetanseutviklinga skal gå føre seg på skolen for alle tilsette. God organisasjonskultur er ein føresetnad for kollektiv endring, og derfor blir også måtar skolen lærer på kollektivt, som organisasjon, viktig i dette arbeidet.

(Teoretisk bakgrunnsdokument for arbeid med organisasjonslæring, rammeverk for skolebasert kompetanseutvikling på ungdomstrinnet 2012- 2017)

Hvorfor er dette viktig???

La oss starte med det egentlig handler om – elevenes læring!

Hvordan står det til med motivasjonen på ungdomstrinnet?

- Rapportert motivasjon synker i perioden fra femte til tiende trinn (Munthe, 2011).
- Elevene må få eierskap til egen læring: Tydeliggjøring og formidling av mål og vurderingskriterier mer vektlagt.
- Hva med tydeliggjøring og formidling av **mening**?
- «... bøker og annet skriftlig materiale blir mer og mer sentralt etter hvert som elever blir eldre, og de får mindre og mindre anledning til å arbeide med konkrete og være i bevegelse i læringsøker. Slik praksis står i motsetning til hva vi vet om hvordan ungdommer lærer, og hva slags undervisning som kan oppleves som meningsfull og engasjerende (Bransford, Brown og Cocking, 2000).»
- Mer **praktisk, variert og relevant** ungdomstrinn (jf. St.meld. 22).

Meningsdannelse og organisasjonslæring:

- Sensemaking – meningsdannelse (Coburn, 2001 og Weick 1995):
- *”Ettersom læring blant annet handler om meningskonstruksjon, forutsetter organisasjonslæring at forholdene legges til rette for at kunnskaper og erfaringer kan kommuniseres. Skal organisasjonslæring være mulig, må altså medlemmene av organisasjonen sammen drøfte erfaringer fra arbeidet sitt.”* (Lillejord, 2003, s. 212).

Didaktikkens tre grunnspørsmål:

- **HVA** skal elevene lære?
 - **HVORDAN** skal elevene lære dette?
 - **HVORFOR** skal elevene lære akkurat dette?
-
- Hvor stor vekt har vi på hvorfor-biten i det vi gjør?
 - Hvis ikke vi vet hvorfor, kan vi ikke forvente at elevene vet det heller.
 - Dette er elementært mht. elevenes motivasjon.

Overordnede problemstillinger:

- Hvordan skal vi arbeide for å gi undervisning som oppleves som meningsfull for alle elever?
- Hvordan skal vi skape **mer bevissthet hos oss** selv om hva som er meningen i det elevene skal lære?

- Ledelse av læring på alle nivå:**
- **praksisfellskap, lærende organisasjon OG relevans for framtiden**

En mulig definisjon av lærende organisasjon

En lærende organisasjon er en organisasjon som har høy grad av bevissthet, mot, vilje, evne, og refleksjon til stadig å utvikle seg selv i ønsket retning.

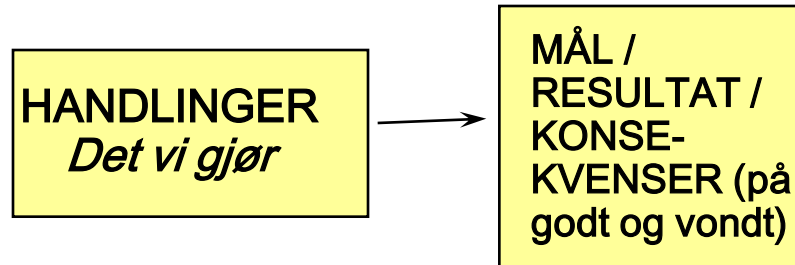
Den kjennetegnes blant annet av

- **Helhetlig ledelse av læring og læringsprosesser** - Felles læring; læring løftet opp på organisasjonsnivå. «Delekultur».
- **Kollektiv bevissthet om hvor en vil og hvordan man skal komme seg dit (utviklingsretning og identitet)** :“Organisasjoner der deltakerne jevnlig utvikler evnen til å skape ønskede resultater, der nye og ekspansive tankesett blir framelsket, der kollektive ambisjoner får spillerom, og der menneskene kontinuerlig lærer mer om hvordan en lærer sammen.” (Senge, 1999).
- **Stor grad av kunnskapsdeling mellom ansatte.** «Skoler som er i stand til å *lære av eksisterende praksis* samtidig med at man er *opptatt av det som foregår i verden utenfor*» (Lillejord, 2003).
- **Forståelse for og evne til å håndtere balansen mellom å være både “solospiller” og “medspiller”**

Verdien av praksisfellesskap...

- Nye ferdigheter, holdninger, verdier og atferd skapes og tilegnes i fellesskapet
- Det som læres blir fellesskapets "eie"
- Det som læres blir tilbake selv om enkeltpersoner forsvinner
 - Representerer en organisatorisk utfordring – «felles ansvar, ulike roller». Hvorfor?
 - Representerer også en ledelsesmessig utfordring. Hvorfor?

Oversetting og sammenhengen mellom mål og det vi gjør



Har vi de riktige målene i vår skole?

Arbeider vi på riktig måte for å nå målene?

Når vi målene?

Hva hindrer oss i å nå målene?

Sammenhengen mellom mål, det vi gjør og hva vi bygger det på

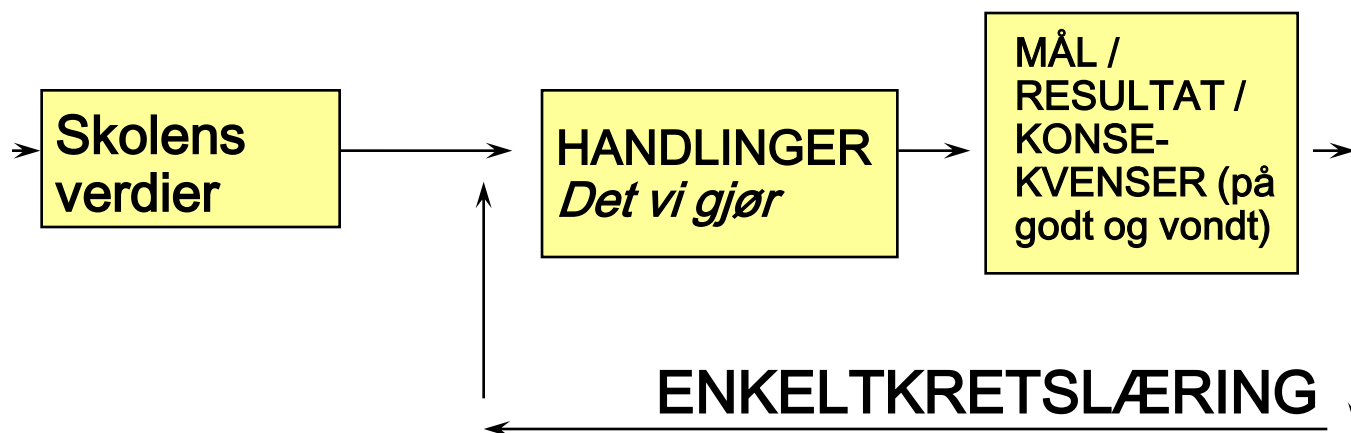


Hva styrer det vi gjør i vår skole – egentlig?

Hvilke grunnleggende verdier, læringssyn og oppfatninger dominerer i vår skole?

Hvordan blir de utfordret gjennom reformen?

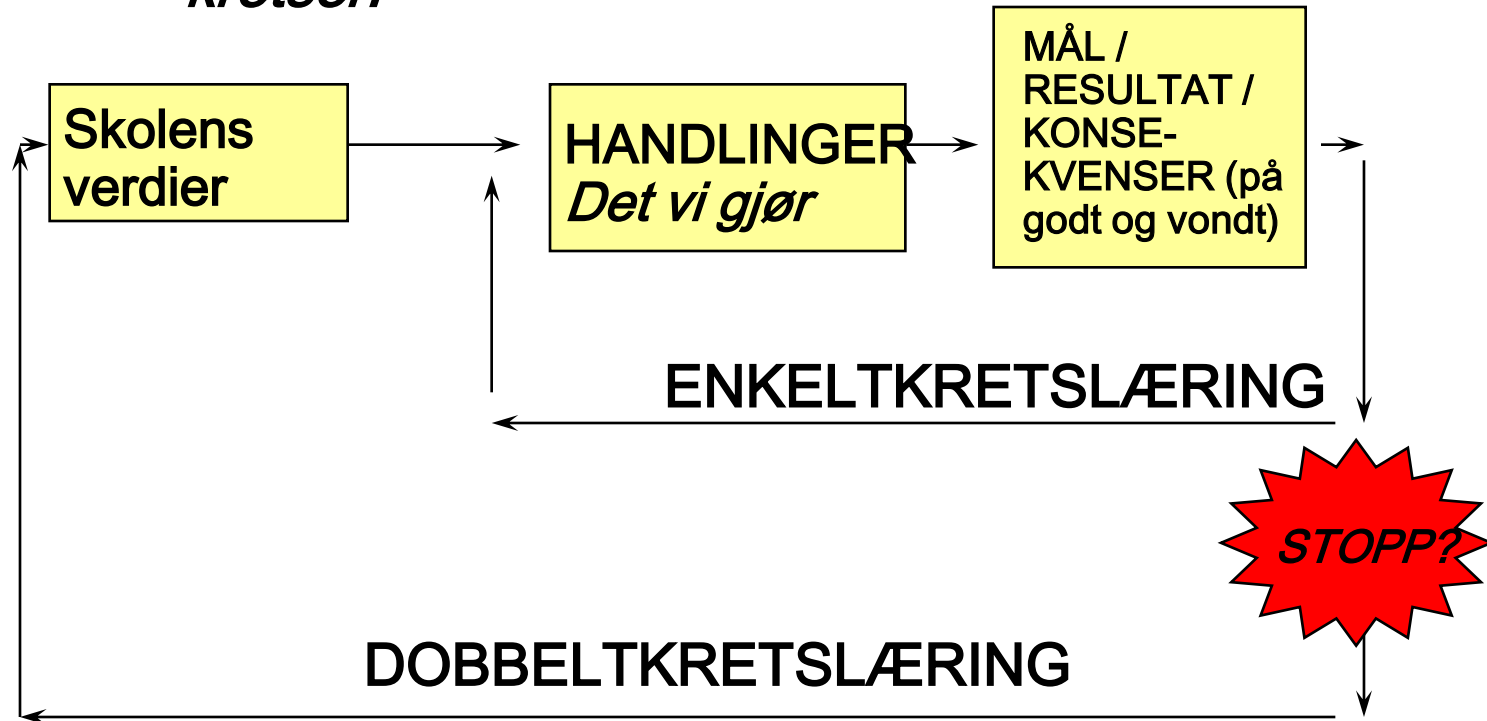
Enkel læring – læring som enkeltkretslæring:



Hvordan lærer vi i vår skole – hvordan lærer skolen vår som fellesskap?

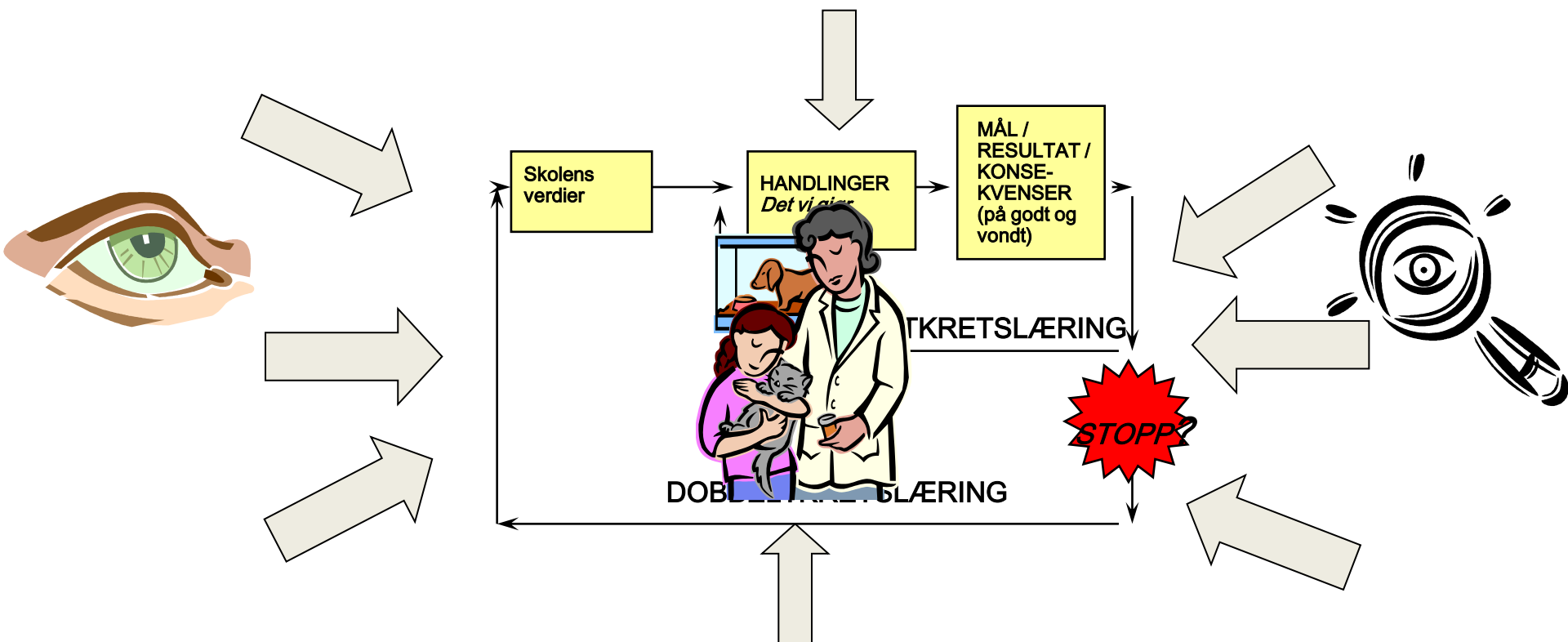
Er reformen et spørsmål om enkeltkretslæring – justering / mer av det samme – eller er det noe mer som kreves?

Utfordrende læring - Læring i en og to kretser:



Vil våre valg utfordre etablerte forestillinger, verdier og styrende normer i skolen vår? I så fall, hvilke forsvarsmekanismer vil dukke opp? Og – hva er da vår rolle som ledere av læringsprosesser på ulike nivå?

Metalearning – å bli en lærende organisasjon



Når skolen er blitt en lærende organisasjon kjennetegnes den ved at den lærer om og av hvordan den lærer –vi har evnen til å se oss selv og reflektere over hva vi gjør.

Klasseledelse; et middel til det å fremme mening

- Klasseledelse er det å *lede læringsprosesser*.
- Klasseledelse handler om didaktikk; HVA, HVORDAN og HVORFOR vi gjør det vi gjør i møte med eleven (e).
- Klasseledelser handler om tydeliggjøring av forventninger – bl.a. tydeliggjøring av mening → motivasjon.

⇒ Hvordan kan vi arbeide konkret for å bli bedre på å lede læringsprosesser??

Refleksjonsspørsmål:

- 1) Hva trenger vi å bli bedre på for å bli i bedre stand til å forstå meningen med det vi formidler til elevene (det elevene skal lære)?
- 2) Hva gjør vi i klasserommet, og hva kan vi gjøre bedre, for å hjelpe elevene til å forstå meningen med det de skal lære?
- 3) Hva kan vi gjøre som kollegium, for å komme videre med det å forstå meningen med det vi ønsker at elevene skal *gjøre* og *lære* i skolen?

Refleksjon på egen praksis ved hjelp av kollega(er)/kritisk venn – arbeid i gruppen

- Individuell refleksjon, 10 min.: Hva må til for at du skal synes det er greit/flott at en kollega (kritisk venn) er inne i din undervisning og observerer?
- En i fokus: ta runden rundt bordet der hver enkelt blir gitt muligheten for å si sin mening
- Ta deretter en felle diskusjon i gruppen og

⇒ Konkretiser:

- Avgrensede områder som du/dere ønsker å arbeide med ved hjelp av kollega-veiledning
- Lag 2-3 kjøreregler (psykologisk kontrakt) som der vil skal være gjeldene i arbeidet
- Konkretiser videre arbeid

Viktige prinsipper i kollegaobservasjon

- Det er den som blir observert som bestemmer hva som skal observeres.
- Klare roller; klar kontrakt (Tveiten, 2008).
- Vi skal bygge på det vi vet og kan → Like viktig å bevisstgjøres det vi lykkes godt med, som det vi lykkes mindre godt med.
- Tillit; kolleger er mine kritiske venner
- Respekt for andres grenser
- Respekt for andres virkelighetsoppfatninger
- Respekt for ulike pedagogiske grunnsyn
- God praksis kan ha ulike former
- Felles læring; praksisfellesskap.

Noen verktøy vi kan ha nytte av...

Joharis vindu og betydningen av kommunikasjon i og mellom grupper

	<i>Kjent for oss selv</i>	<i>Ikke kjent for oss selv</i>
<i>Kjent for andre</i>	<p>Åpent felt</p> <p><i>Kjent av alle</i></p> <p>.</p>	<p>Blindt felt</p> <p><i>Ukjent for oss, kjent for andre.</i></p>
<i>Ikke kjent for andre</i>	<p>Skjult felt</p> <p><i>Ukjent for andre, kjent for oss.</i></p>	<p>Ukjent felt</p> <p><i>Ukjent for oss, og ukjent for andre</i></p> <p>.</p>

Utforskning

(spørre den andre, undersøke, teste ut)

Illustrere
(gi eksempler
på hva du mener)

Avgrense
(ramme inn,
avklare hensikt)



Beskrive

(fortelle hva man selv mener, markedsføre / selge egen oppfatning)

Systematisk observasjon og bruk av observasjonsskjemaer:

- Observasjonsskjemaer til klasseledelse på udir.no:
 - Struktur og regler:
http://www.udir.no/Upload/Laringsmiljo/Klasseledelse%202/observasjon_struktur_og_regler.pdf?epslanguage=no
 - Støttende relasjoner:
http://www.udir.no/Upload/Laringsmiljo/Klasseledelse%202/observasjoner_stottende_relasjoner.pdf?epslanguage=no
 - Læringskultur:
http://www.udir.no/Upload/Laringsmiljo/Klasseledelse%202/observasjon_laeringskultur.pdf?epslanguage=no
 - Motivasjon og forventninger:
http://www.udir.no/Upload/Laringsmiljo/Klasseledelse%202/observasjon_motivasjon_og_forventninger.pdf?epslanguage=no