

Skoleudvikling og kapacitetsopbygning

- og et praktisk eksempel

Jan Sølberg

Lektor

Institut for Naturfagernes Didaktik

KØBENHAVNS UNIVERSITET



Hvorfor dette oplæg?



70-80 % af alle indsatser fejler

To fundamentale udfordringer

Mangel på fokus

Mangel på tid

Mangel på fokus

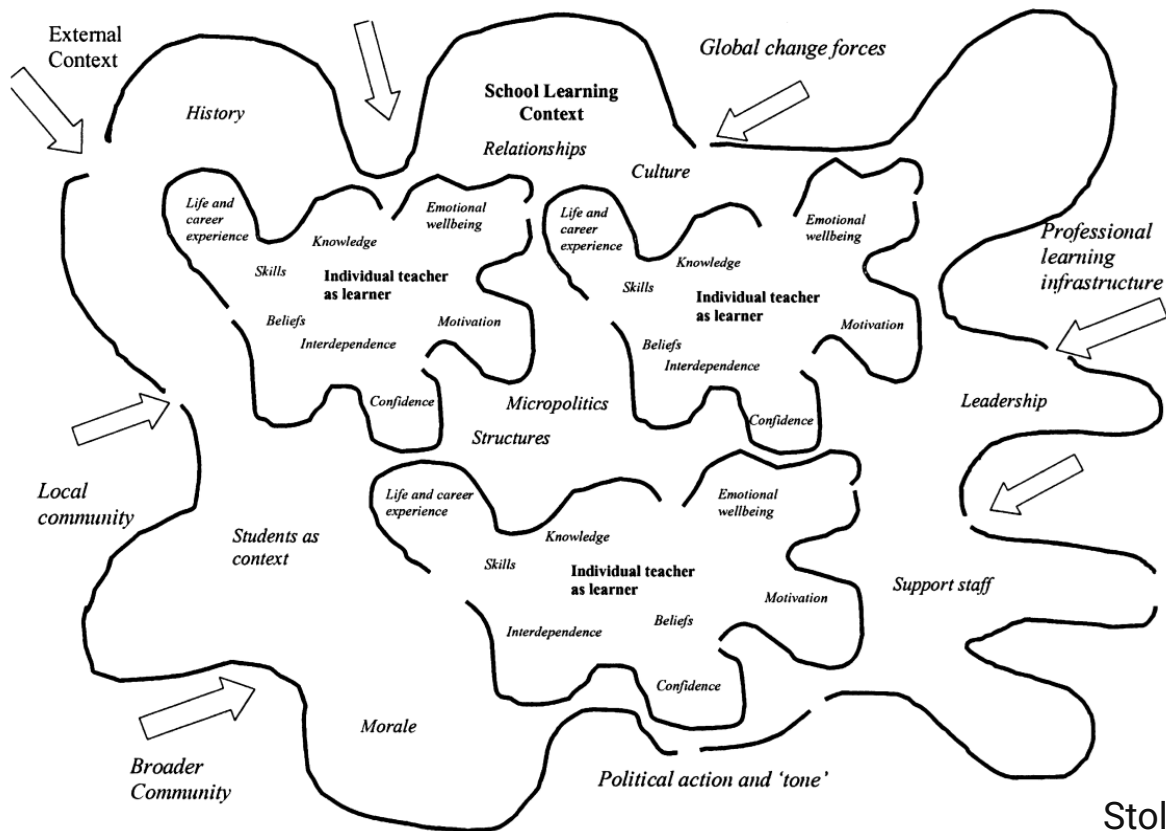


Illustration: Miss Lotion

Skolerne drukner i projekter

2017

Skoler er komplekse systemer



Stoll, 2009



Mangel på tid

Stigende intensifikation



Mindre "spildtid" - mindre tid til opfølgning/refleksion/læring



Kronisk overarbejde – afhængighed af eksterne ressourcer og ekspertise

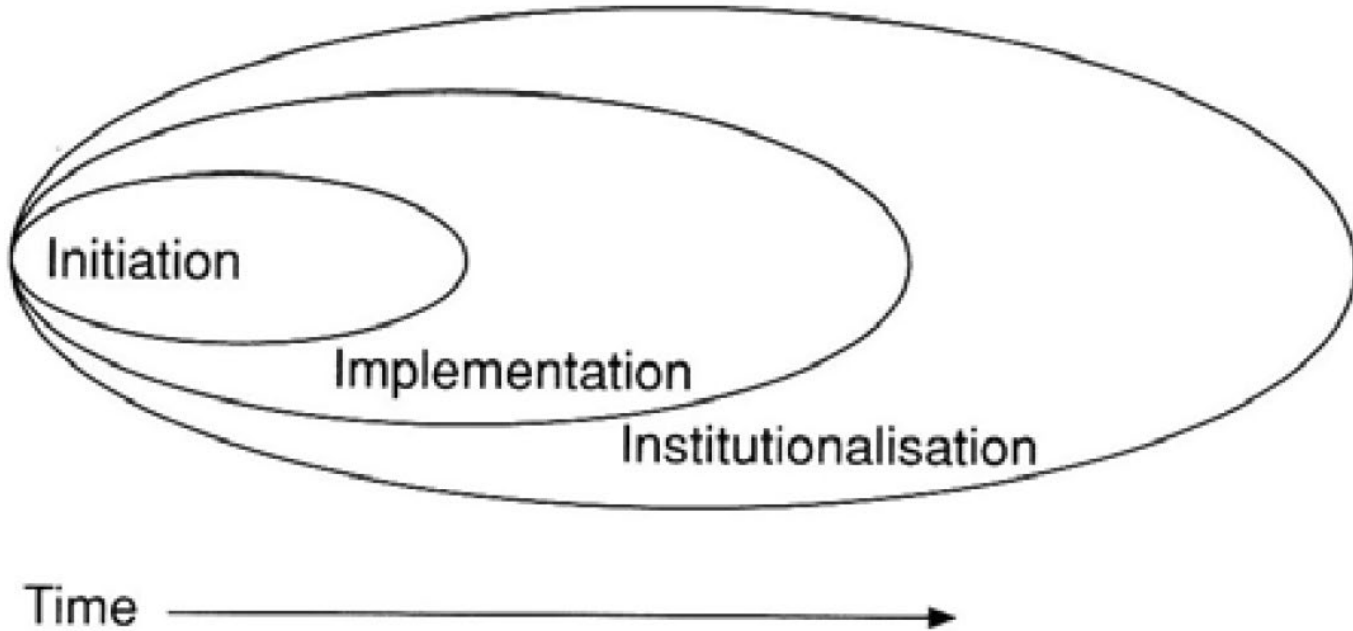


Ringe kvalitet – kun fokus på essentielle opgaver (ikke kollegaer, feedback)



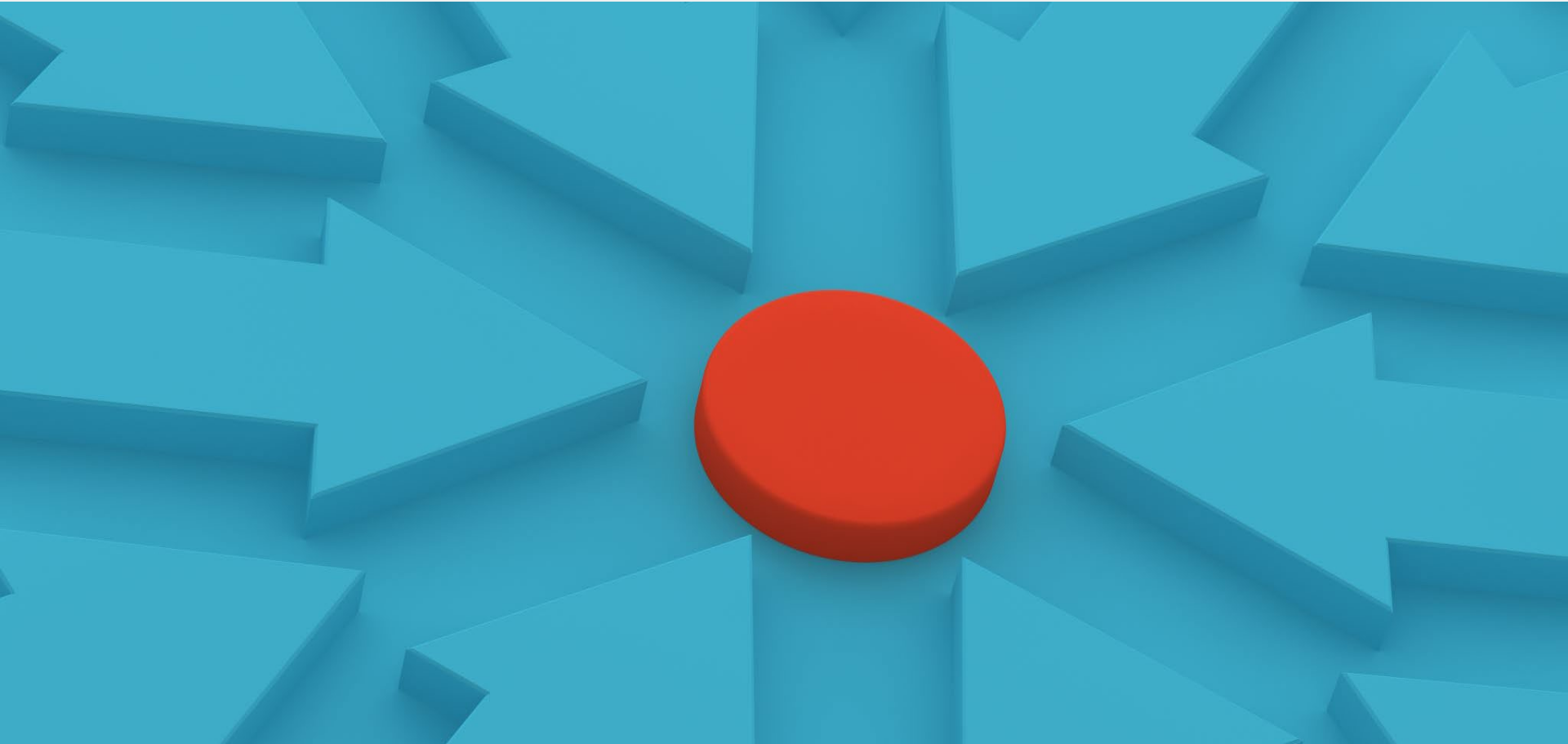
Diversifikation af opgaver – ringe professionel selvtillid, afhængighed af specialister

Tid til forankring



3-5 år

Hvad kan vi så gøre ved det?



Langsigtet fokus på at opbygge blivende kapacitet for udvikling i systemet

”

Et effektivt professionelt læringsfællesskab har kapaciteten til at fremme og opretholde læringen for alle professionelle i skolefællesskabet med det fælles mål at styrke elevernes læring.

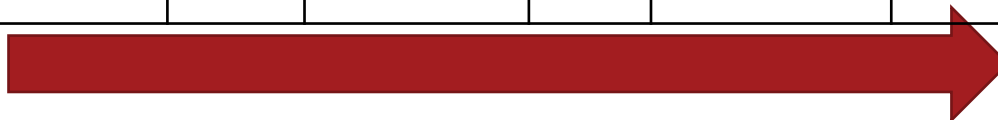
Bolam et al., 2005, min oversættelse

Hvad karakteriserer professionelle læringsfællesskaber?



En model til at beskrive kapacitet for udvikling

	Iscenesættelse	Tiltag	Initiering	Tiltag	Implementering	Tiltag	Institutionalisering
Personlig Det personlige handler om udvikling, som vedrører enkeltpersoner og er knyttet til de personlige kompetencer, som den enkelte har.							
Interpersonel Det interpersonelle handler om udvikling af samspillet mellem forskellige medarbejdere i form af eksempelvis delt praksis, fagligt samarbejde og fælles værdier og visioner for, hvad fx undervisningen skal bidrage til.							
Organisatorisk Det organisatoriske handler om udvikling i organisationen, som kan bidrage til at fastholde eller videreudvikle praksis. Det handler fx om i hvilken udstrækning ledelsen aktivt bidrager til udviklingen, hvorvidt der er fornuftige rammer for udvikling, og om der hersker en kultur af tillid i organisationen.							



Pause



Sammenhængende evaluering af naturfaglige kompetencer (SENK) - et eksempel

Formål med SENK



Understøttelse af elevernes udvikling gennem mere struktureret evalueringspraksis



Bedre grundlag for didaktiske beslutninger i klassen



Bedre grundlag for ledelsesmæssige beslutninger med udgangspunkt i undervisningen



Bedre sammenhæng mellem naturfagene, årgange, skole og kommune

Modtræk i SENK

Mangel på fokus

Mangel på tid

Iscenesættelse

Udvikling tæt på praksis

Gentagelse

Længere indsats

Fælles brug af evalueringsdata

Inddragelse af ledelse og andre

#1 Iscenesættelse



#1 Iscenesættelse

- Involvering af ledelse/forvaltning
- Forventningsafstemning med lærere/ledere
- Udforske behov og ønsker
- Opbygge tillid
- Udvælgelse af konkrete evalueringstilgange/metoder
- Indsamle data om lærernes evalueringskompetence og skolernes evalueringskultur

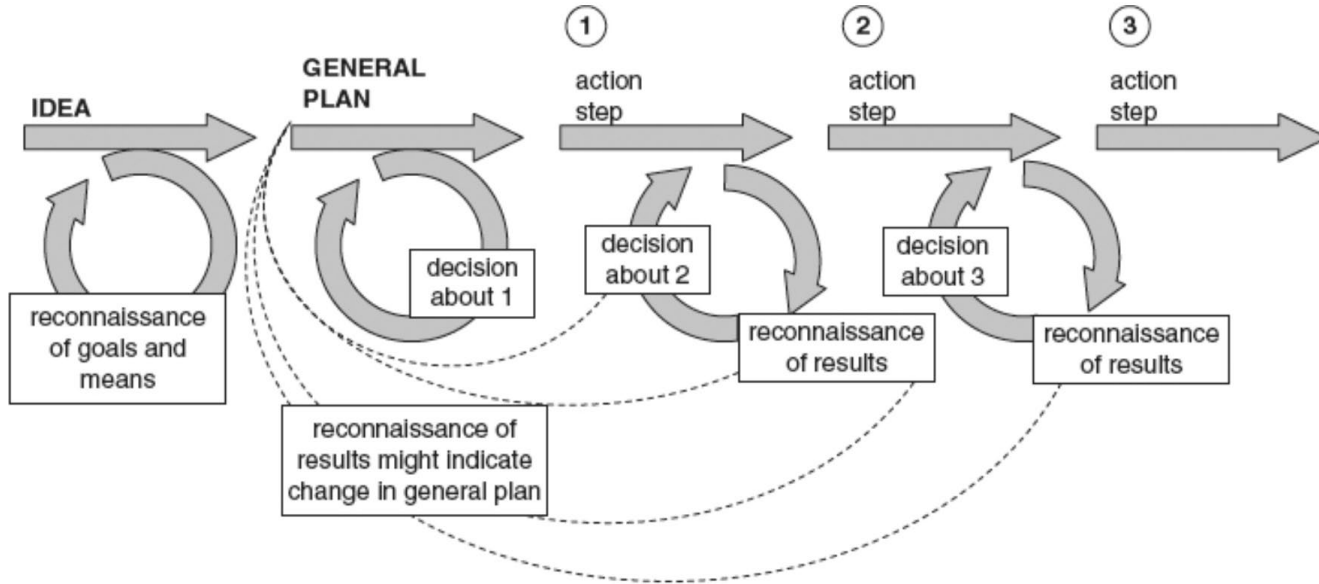
#2 Udvikling tæt på praksis



Udfordringer med at få adgang til praksis

- Fint engagement og generel positiv indstilling
- Mange møder – lille opmærksomhed i det daglige
- Svært at få indsigt i praksis

#3 Gentagelse

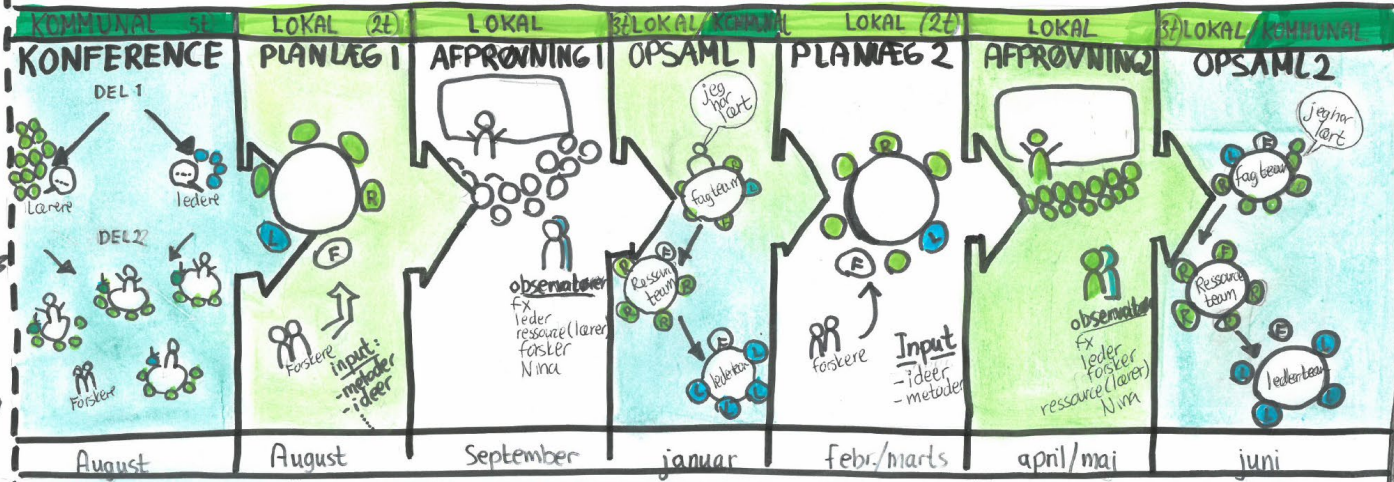


Lewin's model fortolket af Salkind, 2010

SENK 2024-25

FØR

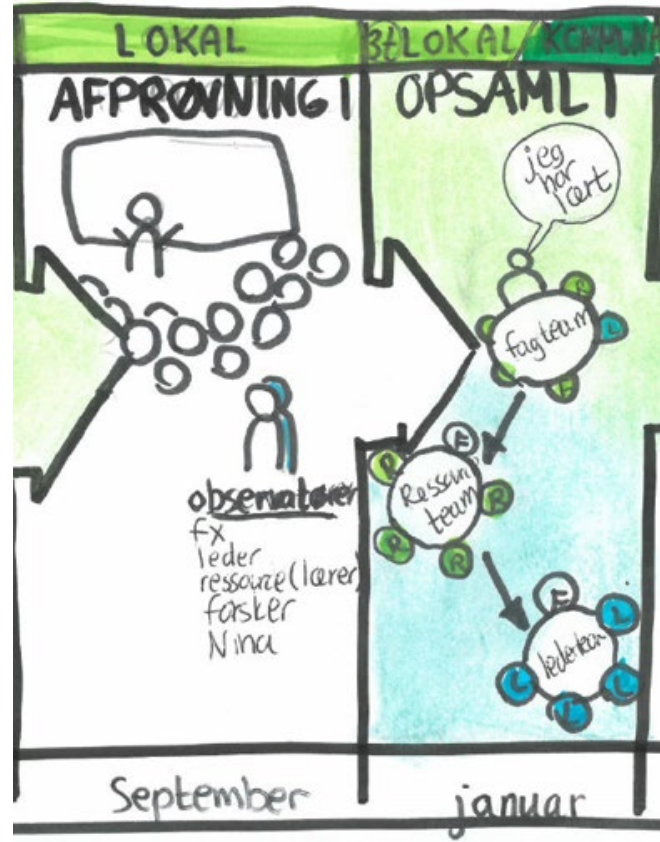
• Engineering
• Teknologi
• Undesøgende
• Tilgængelige
ÅRO
planlægning
&
tillob



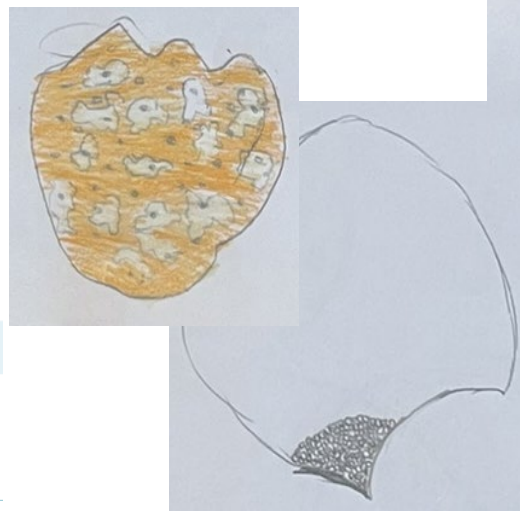
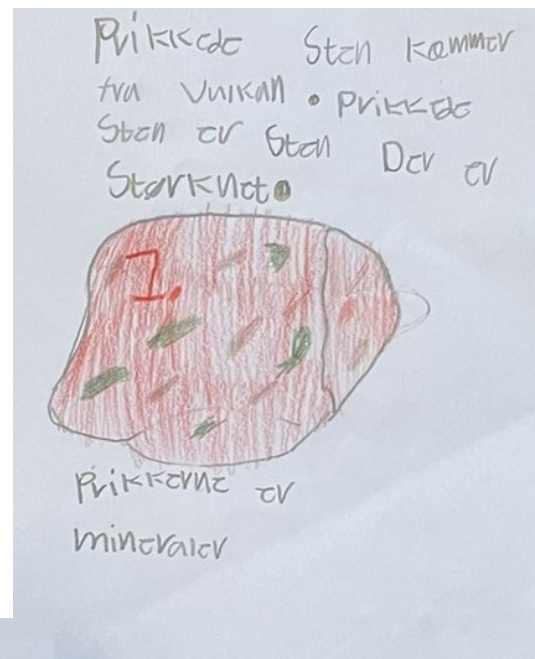
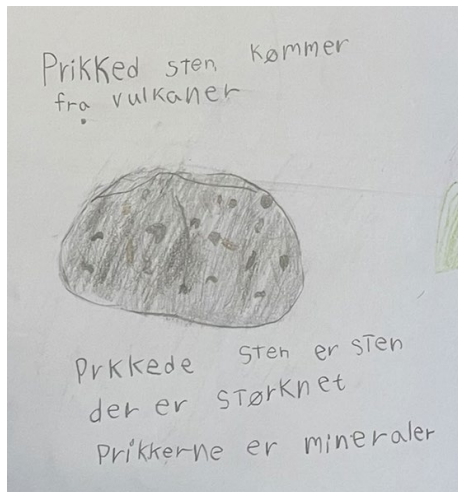
#4 Længere indsats



#5 Fælles brug af evalueringsdata



Observere
en magma-
sten og tegn
model



Oversigt over kompetencemålene for kompetenceområdet undersøgelse

Trinforløb	Kompetencemål	Arbejdet med undersøgelse på trinnet
1.-2. klassetrin	Eleven kan udføre enkle undersøgelser på baggrund af egne og andres spørgsmål.	Eleverne lærer at observere i deres nære erfaringsverden og at stille naturfaglige spørgsmål, som de forsøger at besvare gennem enkle undersøgelser.

#5 Fælles brug af evalueringsdata

- Uvante ved at bruge evaluering systematisk i naturfagsundervisningen
- Indsamling og brug af data til mere end brug i undervisningen virker uoverkommeligt
- ”Evaluering” giver forkerte billeder af formålet med SENK
- Nogle skoleledere føler ikke der er behov for data om elevkompetencer

#6 Inddragelse af ledelse og andre

Naturfagslærere

Ressourcelærere

Forskere

Ledelse

Forvaltning

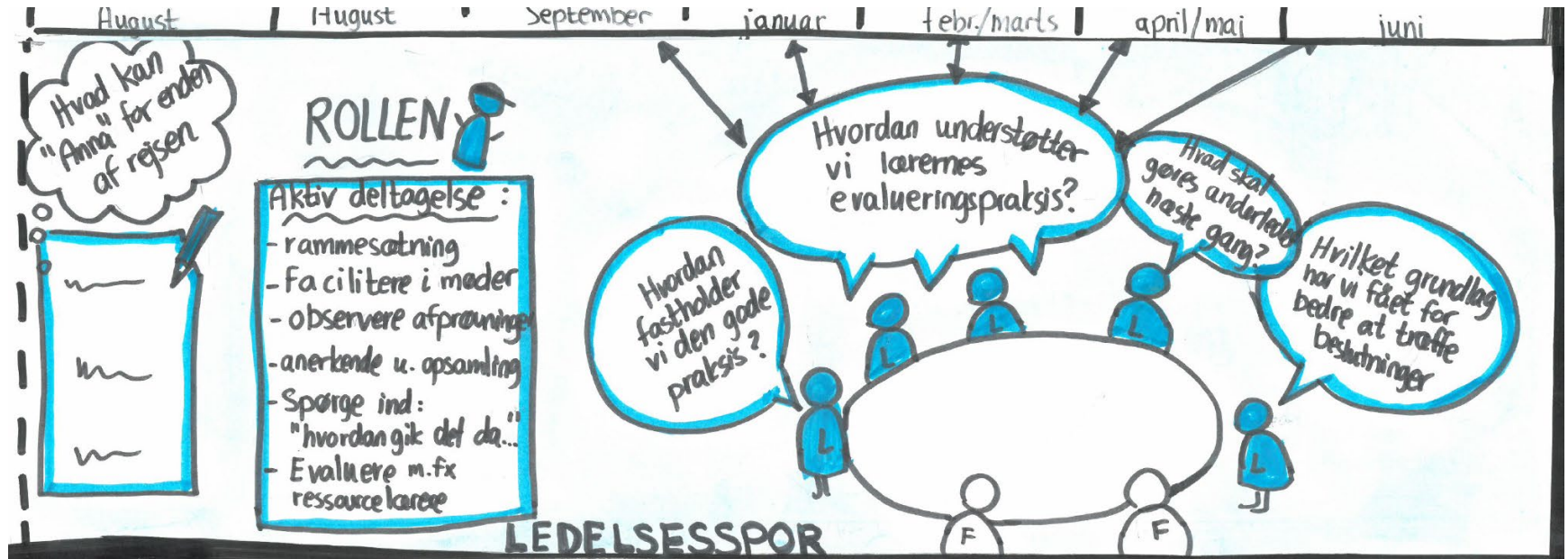
Styregruppe

Naturcenteret

Ledelsens to roller

Rammesættende for lærernes arbejde

Målgruppe ift. opbygning af evalueringskulturen



Diskussion

Brug de tre kategorier fra modellen (til højre) til at overveje, hvilke kapaciteter I har i jeres organisation. Det er nemmere at gå til, hvis I tænker på en konkret indsats, I alligevel står og skal arbejde med.

Personlig	Det personlige handler om udvikling, som vedrører enkeltpersoner og er knyttet til de personlige kompetencer, som den enkelte har.
Interpersonel	Det interpersonelle handler om udvikling af samspillet mellem forskellige medarbejdere i form af eksempelvis delt praksis, fagligt samarbejde og fælles værdier og visioner for, hvad fx undervisningen skal bidrage til.
Organisatorisk	Det organisatoriske handler om udvikling i organisationen, som kan bidrage til at fastholde eller videreudvikle praksis. Det handler fx om i hvilken udstrækning ledelsen aktivt bidrager til udviklingen, hvorvidt der er fornuftige rammer for udvikling, og om der hersker en kultur af tillid i organisationen.