



CASE 01

Skæring Skole

Kort fortalt /

På Skæring Skole er udviklingen af stærkere læringsfællesskaber (SLF) fordelt på mange skuldre, og ledelsen tager aktiv del i de forskellige aktiviteter. Det fælles ansvar for udviklingsarbejdet på skolen har ført til et fornyet fokus på den pædagogiske praksis og et fælles mindset i arbejdet med elevernes læring og trivsel. Selvom udviklingsarbejdet undervejs har trukket veksler på både ledelsen og medarbejderne, har man holdt ved, og det høster man frugterne af i dag.

CASE 01

Sådan organiserer Skæring Skole udviklingsarbejdet

På Skæring Skole ønsker man at løfte indsatsen i flok, og det afspejles i organiseringen, hvor ansvaret er fordelt på mange skuldre i stedet for få. Det er en meget bevidst strategi fra ledelsens side, og det er i høj grad noget, de pædagogiske medarbejdere bemærker og sætter pris på.

I organiseringen omkring arbejdet spiller skolens pædagogiske udvalg en central rolle. Her mødes repræsentanter fra alle skolens årgange plus specialklasserækken en gang om måneden for at planlægge og udvikle de stærkere læringsfællesskaber. For at sikre at udvalget kan koncentrere sig om arbejdet, har ledelsen fjernet udvalgets koordineringsopgaver og nedsat et koordineringsudvalg i stedet. Når det pædagogiske udvalg mødes, kan de derfor gå direkte til at fordybe sig i indsatsen med de stærkere læringsfællesskaber. Samtidig er det forholdsvis nemt at få planerne ført ud i praksis efterfølgende, idet alle årgangene på skolen er repræsenteret i det pædagogiske udvalg.

Et andet vigtigt led i SLF-kæden er skolens implementeringsgruppe, som består af ledelsen og de udvalgte SLF-læringsvejledere. Det er i dette forum, at årets opgaver afstemmes og resurserne fordeles. Blandt de udvalgte læringsvejledere er der lige mange lærere og pædagoger. Fordelingen er med til at sikre, at udviklingsarbejdet er og bliver et fælles anliggende og altså ikke noget, der involverer nogle pædagogiske medarbejdere mere end andre.

Samtidig begrænser ledelsens rolle i arbejdet sig ikke til at understøtte i form af planlægning og allokering af resurser. De forskellige ledere er også med til at gennemføre observationsforløb ude i klasserne. Det har de været gennem hele indsatsperioden som et led i strategien om at løfte indsatsen i flok.



Et fornyet fokus på den pædagogiske praksis har ført til et fælles mindset

Skolens medarbejdere og ledelse oplever, at udviklingen af stærkere læringsfællesskaber har skabt et større rum til faglig fordybelse og været medvirkende til, at medarbejderne har udviklet sig både individuelt og som kollektiv. Det har også skabt et fælles mindset på skolen, hvor særligt tilgangen til diverse elevproblematikker har ændret sig. Hvor man førhen ofte zoomede ind på eleverne som individer, når der opstod udfordringer, er man nu mere fokuseret på at finde løsninger i den pædagogiske praksis. Oplever Tobias i 3. B fx udfordringer, er det altså ikke Tobias, pilen automatisk peger på, men derimod det professionelle samarbejde *omkring* Tobias.

Det fælles mindset er også karakteriseret ved en grundlæggende indstilling til det pædagogiske arbejde som en læringsproces, hvor man er nysgerrig på sin egen og hinandens praksis og hele tiden sigter efter at udvikle sig i fællesskab.



Det oplever medarbejderne af positive resultater

Det pædagogiske personale oplever, at SLF-arbejdet bidrager til udviklingen af den pædagogiske praksis på følgende måder:

- **At arbejde systematisk med data** giver medarbejderne en oplevelse af at stå på et langt mere substantielt grundlag, når de fx reflekterer i fællesskab over undervisningens indhold eller elevernes trivsel. Indsatsen kvalificerer teamsamarbejdet ved at skabe en mere professionel tilgang til den interne vidensdeling og sparring og til arbejdet med elevernes trivsel.
- **Kommunikationen med forældrene** forbedres, når man ikke taler ud fra "synsninger" og mere eller mindre tilfældige observationer, men i stedet taler ud fra systematisk indsamlet data. Personalet oplever, at deres grundlag og argumenter for diverse tiltag har en helt anden tyngde i dag sammenlignet med tiden før indsatsen.
- **De nye mødestrukturer for teammøderne** (hvor der er faste rammer for, hvem der gør hvad, og hvor man sikrer sig, at alle kommer til orde) har styrket den refleksive dialog i medarbejdergruppen. Selvom det i starten godt kunne føles lidt kunstigt med faste regler for, hvem der taler hvornår, og hvem der har data med, har det givet gevinst på den lange bane. Nu føles strukturerne som en naturlig del af teammøderne, og som noget der har været med til at udvikle en professionel samarbejdskultur på skolen som helhed.

” Det er de voksne der skal udvikle sig og lære for at tage det med til børnene.

RESURSEPERSON PÅ SKOLEN



Disse udfordringer er ledelse og medarbejdere stødt på

Det har trukket veksler på både ledelsen og medarbejderne at nå dertil i udviklingsarbejdet, hvor man er i dag. Der har også været bump på vejen i form af medarbejdere, som enten har haft svært ved at se formålet med arbejdet eller har udvist direkte modstand over for selve indsatsen. Som en del af udfordringerne har ledelsen også måttet konstatere undervejs, at det ikke var nok blot at understøtte arbejdet. I stedet måtte man selv spille aktivt med, og det har man derfor gjort.

Ledelsen peger også på, at det har gavnet udviklingsarbejdet, at man fra start af har været bevidst om, at det ville tage tid at få forankret, og at man undervejs har været villig til at tage konsekvensen, hvis noget ikke fungerede, som det skulle. Det kræver nemlig tid og vedholdenhed at lykkes, og det kræver også, at man fra start af accepterer, at alle er på en øvebane sammen – både ledere, lærere og pædagoger.

I dag høster man frugterne af den vedholdenhed og oplever de stærkere læringsfællesskaber som en vigtig del af udviklingen af skolens pædagogiske praksis.



Tre gode erfaringer fra Skæring Skoles arbejde med at forankre de stærkere læringsfællesskaber

- 1 I udvalgs- og team-samarbejdet kan der skabes ekstra rum til pædagogiske drøftelser og fordybelse, hvis man flytter håndteringen af praktikaliteter og koordineringsopgaver til et andet forum.
- 2 Det kan styrke implementeringsforudsætningerne at fastholde en tæt dialog og et tillidsfuldt rum mellem ledelse og resursepersoner, hvor der er plads til at ytre sig både positivt og negativt.
- 3 Når man inddrager både lærere og pædagoger som SLF-resursepersoner, kan man styrke mulighederne for at få de stærkere læringsfællesskaber bredt forankret på sin skole.

I implementeringsudvalget mødes ledelsen med læringsvejlederne og afstemmer årets opgaver og prioritering af resurser. Blandt læringsvejlederne er der lige mange pædagoger og lærere. Det er med til at styrke sammenhængskraften i SLF-indsatsen, da det signalerer, at udviklingsarbejdet ikke vedrører nogle pædagogiske medarbejdere mere end andre.

Som en del af udviklingsarbejdet har man på skolen udviklet en folder med titlen "Mening med læring". Folderen er henvendt til elevernes forældre og har et tosidet formål. Det første formål går på at informere om skolens tilgang til læring og den pædagogiske praksis. Det andet formål er at guide forældrene i, hvordan de derhjemme kan understøtte skolens arbejde med læring og blive en form for ambassadører for skolens røde tråd i tilgangen til læring.