



Skolevandring – et verktøy for oppfølging og utvikling, Nesodden kommune 2010



- om observasjon,
refleksjon
og å stille de gode
spørsmålene...

1 Bakgrunn og intensjon

1.1 Mandat

1.2 Skolen som lærende organisasjon

1.3 Forankring

1.3.1 Planer og visjoner

2 Arbeidsmåte - hvordan gjør vi det?

2.1 Struktur og rammer

2.2 Å komme i gang

2.2.1 Hva skal personalet si noe om?

2.2.2 Kriterier på hva man skal se etter

2.3 Utvikling og veiledning

2.3.1 Kjerneelementer i veiledning

2.3.2 Hva fremmer utvikling og arbeidsglede?

2.3.3 Oppfølgingsamtalen

3 Fokusområder og kjennetegn

3.1 Hva skal vi se etter?

3.2 Eksempler

4 Oppfølging: System på alle nivåer

4.1 Leders refleksjon:

4.2 Oppfølging i skoleledergruppa

4.2.1 Aksjonslæring: refleksjon, observasjon, veiledning

4.2.2 Trening, hvordan stille de gode spørsmålene

4.2.3 Pedagogisk ledelse: hva er godt lederskap, hva gjør en god leder, hvordan ser det ut i praksis?



1. Bakgrunn, intensjon

1.1. Mandat:

I opplæringslovens "[§1.1 Formål med opplæringa](#)" gis skolen et omfattende mandat om barnas utvikling, dannelse og utdanning:

Skolens kjernevirksomhet: elevers dannelse og utdanning

- Utvikling som menneske - utvikling for arbeid og yrkesliv

Skolens kjernekompetanse: kunnskap om læring

- Kunnskap om elevers læring
- Kunnskap om forholdet mellom undervisning og læring
- Kunnskap om den læringen som foregår på alle nivåer i skolen

Læreren må ha:

- Faglig kompetanse
- Relasjonell kompetanse
- Evne og engasjement til å lede elevens læring

Lederen må

- etablere møteplasser og læringsarenaer
- lede samtaler om virksomhetens læringsmiljø
- sørge for kunnskapsflyt/erfaringsdeling på tvers av funksjonsgrensene

1.2. Skolen som lærende organisasjon

Lærernes og instruktørens kompetanse må vurderes ut fra de krav og forventninger som til enhver tid framgår av lov og forskrift, herunder læreplanverket, og ut fra utviklingen i fagene.

Skolen og lærebedriften skal være lærende organisasjoner og legge til rette for at lærerne kan lære av hverandre gjennom samarbeid om planlegging, gjennomføring og vurdering av opplæringen

Kunnskapsløftet 2006

Kjerneegenskaper i en lærende organisasjon:

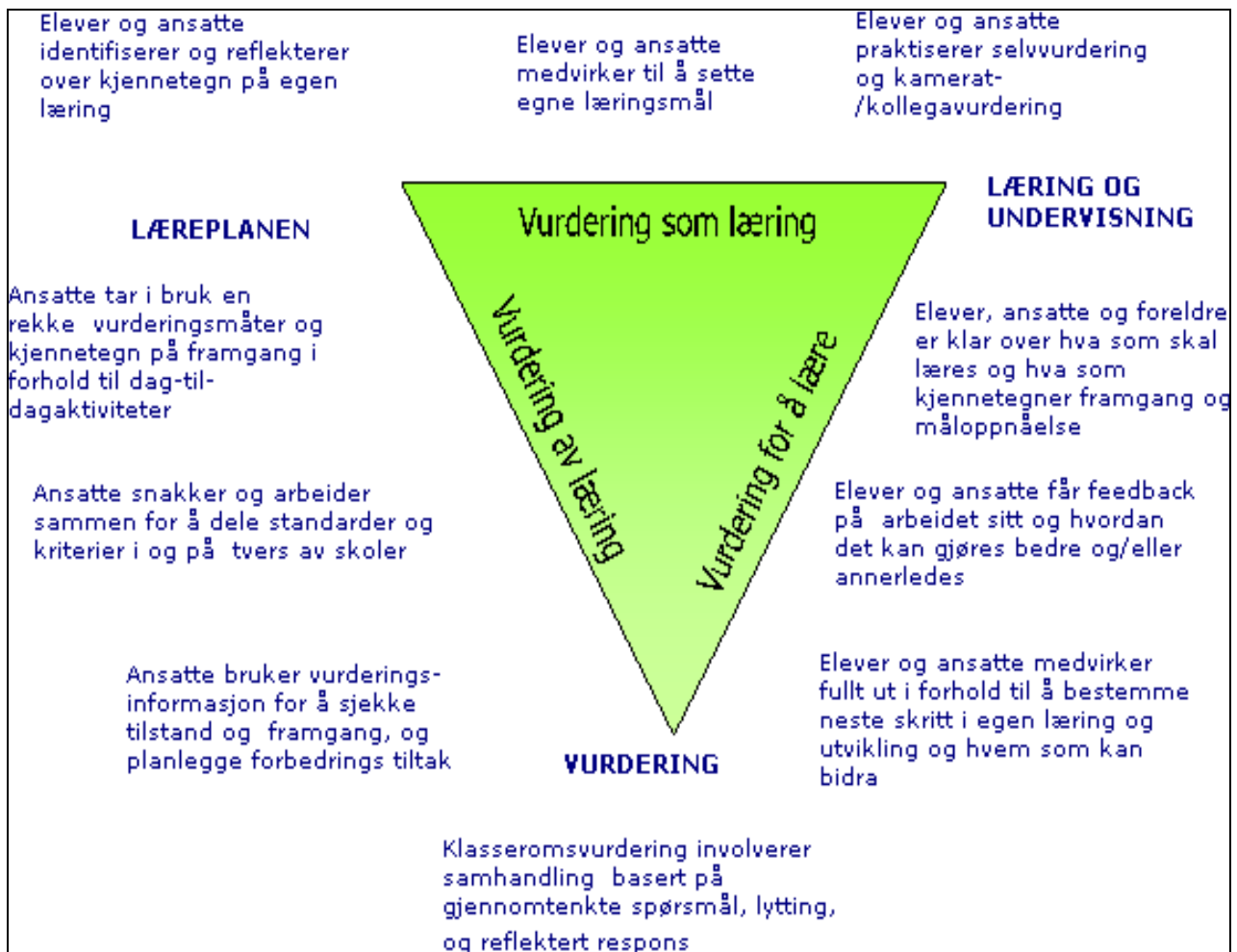
- Kontinuerlig refleksjon over mål og veivalg
- Alle tar ansvar og er forpliktet til å realisere felles mål

"Kultur for læring"

Å være en lærende organisasjon:

- Praksis: Hva gjør vi? (Å vite hvor du står)
- Intensjoner: Hva ønsker vi å oppnå? (Å vite hvor du skal)
- Refleksjon: Hva må vi endre? (Å vite hvordan du kan komme dit)

Vurdering i en lærende organisasjon:



"If you tell me, I will forget,
If you teach me, I will remember,
If you involve me, I will learn"

Benjamin Franklin

1.3. Forankring

Når et begrep "vandrer", må det oversettes til norske forhold. Så også med skolevandring, som i utgangspunktet er et amerikansk prosjekt for å utvikle den enkelte lærer.

"The Three Minute Classroom Walk-Through" (Downey m.fl)
Bakgrunn i *Management by Wandering Around* (HP).

"Jeg opplever at rektor har blitt mer bevisst, hun har blitt mer spørrende, og undrende, og jeg tror det er metoden med skolevandring som er grunnen."

1.3.1. Planer og visjoner

De sentrale planene for skoleverket, pålegger skoleeier å iverksette tiltak for kvalitetsutvikling i skolene i kommunen:

"Prinsipper for opplæringen bidrar til å *tydeliggjøre skoleeiers ansvar* for en opplæring som er i samsvar med lov og forskrift, i tråd med menneskerettighetene og tilpasset lokale og individuelle forutsetninger og behov.

Prinsipper for opplæringen skal inngå i grunnlaget for å *videreutvikle kvaliteten i grunnopplæringen* og for *systematisk vurdering av skole og lærebedrift.*"

Kunnskapsløftet 2006

Skolevandring er et felles utviklingstiltak for skolene i kommunen. Det vil gjennomføres som et ledd i å kunne ivareta den enkelte lærers behov for systematisk vurdering av egen praksis.

2 Arbeidsmåte - hvordan gjør vi det?

2.1 Forslag til struktur og rammer (Skolene bør finne sin egen gjennomføringsmåte.)

- En egen gjenkjennelig mappe for avtaler, logg, notater..
- Tidsrammer
 - 1 time til *førsamtale*
 - 5-6 avtalte, men *uanneldte* observasjonsbesøk på. Ca.5.min
 - 1 time til *oppfølgingssamtale/ utviklingssamtale*
- Planlegging /
 - øremerking av timer
 - avtale perioder for besøk

Førsamtale - individuelt, i grupper eller i hele personalet - ut fra hva som egner seg på den enkelte skole.

- Observasjonen konsentreres om *avtalte kjennetegn på god praksis*
 - Faste kjennetegn: gir forutsigbarhet, trygghet, fokus
- Eks. på spørsmål, førsamtale:
- Hvordan har dere det på trinnet / teamet?
 - Hvordan arbeider dere med
 - tilpasset opplæring?
 - klasseledelse ?
 - underveisvurdering ?
 - estetiske læreprosesser?
 - Elevmedvirkning?
 - Annet
 - Hva ønsker / trenger dere hjelp til å observere?

- Hvordan vil dere beskrive kjennetegn på god praksis? "Hvordan ser det ut?" (eks. elevmedvirkning, klasseledelse...)
- Annet

Oppfølgingssamtale /utviklingssamtale - individuell oppfølgingssamtale etter 5-6 observasjoner

- Reflekterende, se 2.3.3
- Observasjonene gir bakgrunn for samtalen

2.2 Å komme i gang

- Avklare hensikten med skolevandring: utvikling og veiledning
- Avtale perioden for besøk
- Få frem fokusområder som oppleves som viktige for god praksis, sett opp/ gå gjennom hovedpunkter i et observasjonsskjema og bli enige om hvorfor disse er valgt
- Formidle at du vil notere/ beskrive det du ser / hører for å huske hva som skjer - ikke tolkninger.
- Informere elevene (og foreldrene?)

2.2.1 Hva skal personalet si noe om?

- beskrive kjennetegn, hva de vil oppnå, hva som skal synes i praksisfeltet

2.2.2 Kriterier på hva man skal se etter

- Må ligge innefor fokusområdet
- Må være synlig, kunne observeres
- Må kunne dokumenteres



2.3 Utprøving og veiledning

Det kan være lurt å prøve ut skolevandring sammen med en som har erfaring i det. Alternativt kan flere ledere gå sammen:

- besøke to medarbeidere (be om frivillige i den første utprøvsfasen)
- noter så mye som mulig
- deretter: gå gjennom notatene / observasjonene:
 - hva så jeg
 - hva hørte jeg
 - hva sa elevene
 - hva ser og hører vi forskjellig!

2.3.1 Kjerneelementer i veiledning

Løsningsfokuset tilnærming

- Hva vil du få til - og hvordan skal du vite at du er nådd dit?
- Hva gjør du allerede av det du ønsker?
- Hvordan har du klart det?

- Hva skal til for at du skal gjøre mer av det som virker?

Løsningsfokus:

- Opptatt av målet
- Leter etter kloke grep og løsningsfremmende handlinger
- Finner og analyserer fremskritt
- Identifiserer fortrinn og styrke
- Deler æren, takker!

Problemfokus.

- Opptatt av problem
- Forklarer og analyserer problem
- Hva er blitt verre?
- Forklare tilbakegang og feil
- Påpeker svakheter
- Fordeler skyld og ansvar

2.3.2 Hva fremmer utvikling og arbeidsglede?

Anerkjennelse og verdsetting: Å bli sett og lagt merke til for sin innsats
Det er ditt ansvar at kollegene vet at du verdsetter arbeidet deres!

2.3.3 Oppfølgingssamtalen

Den etiske dimensjon: "Vi har en moralsk plikt til å forholde oss til mennesker på en måte som styrker dem. Mennesket forandrer seg ikke i et negativt felt, de må møtes med respekt og verdighet."

Gro Jonsrud Langslet

1. I etterkant av flere korte observasjoner
2. Som egen samtale eller som ledd i medarbeidersamtale
3. Positiv innfallsvinkel, Bruke Ringstabekk-krysset?
 - o Hva er bra og hvorfor - hva kan bli bedre og hvordan
 - o Fokusområder og kjennetegn
 - o Praktisk gjennomføring
4. Den andre har svaret, du har spørsmålene.
 - Spør slik at den andre går i dialog med seg selv
 - Still spørsmål som innbyr til flere muligheter
5. Du spør ikke for å kontrollere, men fordi spørsmålene tjener den andres prosess
6. Holde fokus:
 - spørre
 - lytte
 - anerkjenne
 - finne kjernen
 - avbryt hvis du må
 - avklare



- utfordre
 - oppfordre
7. Lytt til lærerens reaksjoner og opplevelser, refleksjon over egen praksis
 8. fortell om din egen opplevelse og refleksjon
 9. Konkluder med avtale om utviklingsområder / tiltak: Handlingsvalg, forpliktelse
 - " kom inn til meg om et par uker og fortell meg hvordan det går"

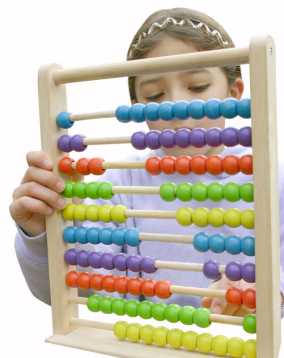
"Nå har jeg vært i klassen din flere ganger, og jeg har notert meg noen områder jeg gjerne vil høre hva du tenker om:

- Kan du fortell mer om dette opplegget ditt - hva var det viktig at elevene fikk med seg
- Hva gjorde du mer for å ...
- Hvordan lyktes barna med..?
- De barna som strever med ????......hvordan veileder du for å ?
- Hva slags dokumentasjon bruker/brukte du ?
- Hva var noe av det du synes gikk fint..
- Kan du fortelle meg litt om hvordan du skal arbeide videre med dette
- Hvilke vurderingsformer har du planlagt å bruke for å se om hver elev når målene som er satt?
- Hva synes du er gode måter å komme i gang med /avslutte en "læringsøkt" på"

3 Fokusområder og kjennetegn

3.1 Hva skal vi se etter?

- Skolens egne fokusområder
 - Kriterier for måloppnåelse
- Klasseledelse
 - Evne og engasjement til å lede elevens læring?
 - Relasjoner?
 - Læringstrykk
 - Utfordring av mentale modeller / Mind sets
- Læringsmiljø
 - Elevmedvirkning
 - Estetiske læreprosesser
 - Hva slags læring?
- Tilpasset opplæring
 - Læringsstrategier
 - Variasjon i arbeidsmåter
 - Praksissone - læringszone
- Grunnleggende ferdigheter i faget
 - IKT i faget
 - Regning
 - Lesing
 - Muntlige ferdigheter
 - Skriftlige ferdigheter
- Veiledning / undervisvurdering



3.2 Eksempler

Observasjonsark for "skolevandring"

Navn.

Situasjon:

Dato:

Fokusområde og kjennetegn:	Konkrete observasjoner:

4 Oppfølging: System på alle nivåer

4.1 Leders refleksjon:

- Hva så jeg,
- hva hørte jeg -
- hva hendte når-
- hva tenker jeg om det..

4.2 Oppfølging i skoleledergruppa

4.2.1 Trening: hvordan stille de gode spørsmålene - avtale om å gå 2-3 sammen

4.2.2 Aksjonslæringsperioder samtidig med Skolevandningsperiodene: refleksjon, observasjon, veiledning. Drøftinger rundt pedagogisk ledelse: hva er godt lederskap, hva gjør en god leder, hvordan ser det ut i praksis?

