

Fra lærerstyrede klasseværelser til elevcentrerede læringsituationer i digitale læringsmiljøer

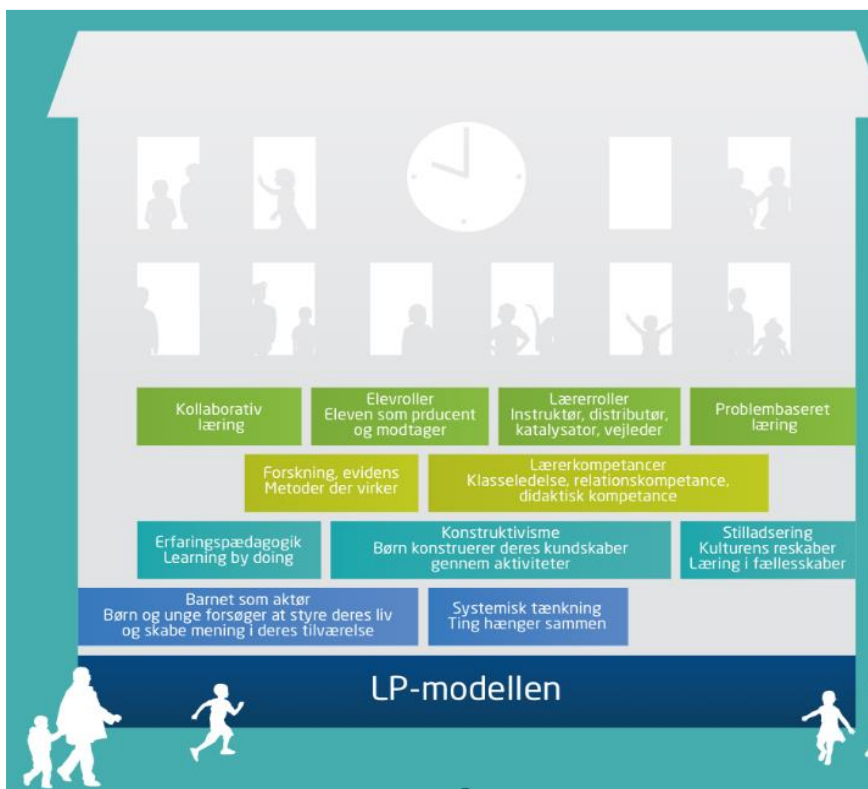
1. Baggrund

Skolerne i Odder ønsker samlet at videreudvikle arbejdet med læringsmiljøer.

I 2008 indledte alle skoler arbejdet LP. LP er i dag en del af læringskulturen i Odder og bliver stadig anvendt som metode på alle skoler.

LP blev den platform, som arbejdet med digitale læringsmiljøer byggede videre på. Folkeskolerne i Odder har siden januar 2012 arbejdet med digitale læringsmiljøer. Alle elever fra 0. – 10. klasse og hele det pædagogiske personale har hver en iPad (1:1). Projektet er funderet i kommunens skolestrategi, som har mange lighedstræk med skolereformen. Arbejdet med digitale læringsmiljøer beskrives nedenfor.

Illustrationen herunder viser de teoretiske og metodiske byggesten, som skolerne i Odder har arbejdet med siden 2008. Illustrationen signalerer også, at vi som skolevæsen ikke er færdige med at udvikle vores skolevæsen og at vi hele tiden bygger ovenpå.



Odder har siden januar 2012 haft et samarbejde med professor Isa Jahnke, phd. Andreas Larsson og phd Lars Olsson fra Umeå Universitet, Interactive Media and Learning. De indledte i august 2012 et stort forskningsprojekt i digitale læringsmiljøer med mobil teknologi i forholdet 1:1. Teamet forskede i lærernes brug af tablets og elevernes oplevede læring og har siden udgivet flere artikler. De seneste to blev accepteret på en ECTEL konference i sommeren 2014.

- 1. Digital Didactical Designs of Learning Expeditions.**
- 2. The Learners' Expressed Values of Learning in a Media Tablet Learning Culture.**

Isa Jahnkes forskningsteam vurderer, at Odder Kommunes tidligere arbejde på den teoretiske og metodiske platform er en central faktor i forklaringen på, hvorfor det er lykkedes for Odder Kommune på kort tid at forandre grundlæggende forhold i læringsmiljøerne. Erfaringerne fra Odder viser indtil videre, at fokuset på pædagogik og didaktik er vigtigt for kvaliteten af brugen af IT i undervisningen og fritiden.

Fra Isa Jahnkes forskning og kommunens egne evalueringer ved vi, at lærernes rolle og virke har ændret sig. Lærerne vurderer, at deres virke har forandret sig positivt: På måden at planlægge undervisningen, rollen som lærer og underviser, relation lærer/elev og elevernes motivation. Teknologien giver mulighed for at inddrage og anerkende elevernes viden om egen læring, medie og omverden og kan dermed bidrage til at se barnet som en kompetent medspiller i tilrettelæggelsen af læringsrummet.

Samtidig udfordres klasseledelsen og det fælles læringsrum, når der kan laves individuelt tilrettelagte undervisningsforløb på forskellige steder. Der stilles krav til lærernes redskaber i forhold til at følge og få overblik over klassens og den enkeltes læring.

Isa Jahnke identificerer 5 grundelementer, som kendetegner designet af et elevcentreret, digitalt læringsrum

1. Læringsmål og hensigten med læringens udbytte er klart og synligt
2. Læringsaktiviteter er hovedsageligt rettet mod dybere læring
3. Evalueringer er procesbaserede
4. Støtte til sociale relationer. Lærerne er procesmentorer og eleverne er prosumere (producenter og consumers)
5. Mobilteknologi med web-adgang er integreret multimodalt og der gives adgang til co-located learning spaces.

Evalueringerne har vist, at lærerne i Odder har forskellige kompetencer i forhold til at designe og styre et elevcentreret læringsrum. Lærerne, lederne og det svenske forskningsteam vurderer samstemmende, at en systematisk indsats i arbejdet med mål og procesbaseret evaluering kan være den rette indsats i medarbejdernes kompetenceudvikling nu, og at pædagogerne bør have samme redskaber for at kunne understøtte undervisningen.

Det er centralt for den videre udvikling i lærernes og pædagogernes kompetenceudvikling, at der tages afsæt i den opnåede erfaring med teori og metode, og at den fælles digitale platform indtænkes som platform og ressource.

Odder Kommunes arbejde med 1:1 digitale læringsmiljøer har været genstand for interesse fra ministerier og kommuner indlands og udenlands, derfor er det centralt for projektet fortsat at kunne kvalificere elementerne i et digitalt, elevcentreret læringsmiljø baseret på grundig forskning.

Endelig skal det understreges, at Odder Kommune anser det som nødvendigt, at danske læringsinstitutioner indgår i kvalificering af kompetenceudviklingen for medarbejderne, så viden om, hvordan man kvalificeret designer og organiserer digitale, elevcentrerede læringsmiljøer kommer andre danske kommuner til gavn.

2. Projektet – kort fortalt

Projektet bygger videre på kommunens opnåede erfaringer med LP og digitale læringsmiljøer og inddrager Isa Jahnkes grundelementer i elevcentrerede læringsmiljøer. I kommende projektperiode integreres John Hatties model om synlig læring og Vivian Robinson model om Student-centered Leadership i arbejdet med digitale læringsmiljøer.

Ledere, lærere og pædagoger skal arbejde med metoder til at målsætte, give feedback og læse tegn på progression i digitale læringsmiljøer.

Kompetenceudviklingen er praksisnær og består af en kombination af teori, praksis og supervision.

3. Formål

- at øge elevernes faglige kompetencer
- at øge elevernes viden om og deltagelse i egen læring
- at styrke de pædagogiske medarbejderes didaktiske kompetencer i forhold til at skabe læringsmiljøer, hvor såvel medarbejdere som elever er vidende om og har redskaber til at arbejde med den enkelte elevs progression
- at etablere en kultur blandt lærere, pædagoger, elever og ledere, hvor alle anvender data til at kvalificere elevernes læring, og hvor mål og feedback er naturlige elementer i arbejdet med progression
- at de pædagogiske medarbejdere anvender IT til at understøtte arbejdet med mål og feedback

3.1 Måltal for 2015

Målene for projektet dokumenteres gennem tilfredshedsundersøgelser, forskning og nationale test i 2016, 2017 og 2018.

Odder Kommunen evaluerer i de kommende 3 år medarbejdernes oplevelse af skolereform og arbejdstid (tilfredshedsundersøgelse). Undersøgelsen er netop gennemført i april 2014 og opgjort for første gang. I undersøgelsen behandles 5 temaer, hvor spørgsmålene tilpasses

Herudover indgår undersøgelserne fra det svenske forskningsteam i kommunens evalueringer af lærernes og elevernes oplevelser af effekt på læringsmiljø.

3.2 Måltal for 2016

- at 80 pct. af de pædagogiske medarbejdere i foråret 2016 vurderer, at de har redskaber til at arbejde med mål, evaluering og elevernes progression

3.3 Måltal for 2017

- at 80 pct. af de pædagogiske medarbejdere i foråret tilkendegiver, at de oplever en merværdi ved at arbejde med mål og feedback i undervisningen
- at 80 pct. af de pædagogiske medarbejdere tilkendegiver, at arbejdet med mål og feedback giver bedre mulighed for at styre læringsprocesserne i digitale læringsmiljøer
- at 50 pct. af de pædagogiske medarbejdere i foråret 2017 tilkendegiver, at børnene i større omfang tager medansvar for deres læring.

3.4 Måltal for 2018

- at 90 pct. af de pædagogiske medarbejdere i foråret 2018 tilkendegiver, at de kan give eksempler på, hvorledes de arbejder med mål og feedback i undervisning og fritid
- at 90 pct. af de pædagogiske medarbejdere tilkendegiver, at de kan give eksempler på, at arbejdet med mål og feedback giver bedre mulighed for at styre læringsprocesserne i digitale læringsmiljøer
- at 90 pct. af det pædagogiske personale tilkendegiver, at de kan give eksempler på, at børnene i større omfang tager medansvar for egen læring
- at 90 pct. af eleverne tilkendegiver, at de har medansvar for og indflydelse på egen læring

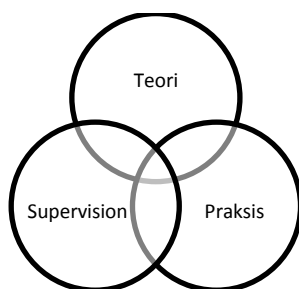
4. Overordnede tanker om kompetenceudvikling

4.1 Grundelementer i praksisnær kompetenceudvikling

I Odder Kommunes strategiske pejlemærker for kompetenceudvikling på folkeskoleområdet har medarbejdere, ledere og faglige foreninger tilkendegivet, at synlig læring og digitale læringsmiljøer skal være et strategisk indsatsområde.

I de strategiske pejlemærker anbefales det, at skolevæsenets kompetenceudviklingsprogrammer indeholder en kobling af teori, praksis og supervision. Det teoretiske fundament skal kombineres med et praksisnært forløb, hvor teori og ny faglighed og/eller pædagogisk viden sættes i spil. Medarbejderne får dermed mulighed for at afprøve og reflektere over ny viden og danne sig erfaringer fra praksis, der kan bruges i og bidrage konstruktivt til det videre kompetenceudviklingsforløb. Forskning viser, at betydningen af at kunne anvende det lærte i direkte forlængelse af læringssituationen har stor effekt på udbyttet af kompetenceudviklingen (Wahlgren, 2009 s. 17).

I forbindelse med hvert tema, skal der sikres et understøttende miljø, der fremmer lysten til og muligheden for at anvende det lærte. I Odder Fælles Skolevæsen skal supervision og feedback kultur skabe det understøttende miljø. Supervision er en betydningsfuld faktor til at fremme transfer (Wahlgren, 2009, s. 18, Hattie, 2009).



Modellen lægges til grund for kompetenceudviklingsforløbene for ledere, mål- og effektsuperviserne (MES) og de pædagogiske medarbejdere.

4.2 Samarbejdspartnere

Odder Kommune har derfor indgået et samarbejde med UCN og UCC. Odder, UCN og UCC har sammen planlagt et sammenhængende kompetenceudviklingsprogram for forvaltning, ledere, MES og pædagogiske medarbejdere.

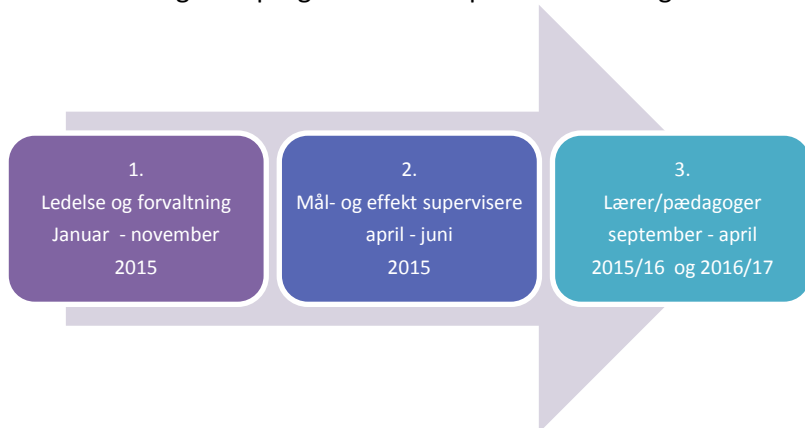
UCC løser kompetenceudviklingsopgaven med skoleledelsen. UCC har erfaringer fra andre kommuner i forhold til at arbejde med Student-centered Leadership baseret på Vivian Robinsons forskning. UCC har indgået en samarbejdsaftale med Vivian Robinson, og er på den måde en del af et netværk, som fokuserer på ledernes indflydelse på elevernes læring.

Odder Kommune har gode erfaringer med samarbejdspartnere, som indgår i internationale netværk, idet det giver Odder Kommune mulighed for at perspektivere læringsprojekterne i en kulturel kontekst.

UCN løser kompetenceudviklingsopgaven med MES og de pædagogiske medarbejdere. UCN har tidligere har stået for kompetenceudviklingen af medarbejderne i LP-modellen og har fremlagt et kompetenceprogram, som: Bygger videre på erfaringerne fra LP, skaber en kompetenceplatform for arbejdet med elevernes progression og integrerer IT-løsninger i arbejdet med progression.

4.3 Den overordnede proces

Der tænkes følgende progression i kompetenceudviklingen.



Kompetenceløftet indledes med forløb for ledelse og forvaltning, således at der kan etableres den nødvendige viden og organisering omkring MES' virke og de pædagogiske medarbejders kompetenceudvikling.

4.4 John Hattie i en digital kontekst

Hattie har i sin forskning peget på, at IT ikke har en læringsmæssig merværdi i undervisningen. Det kan derfor virke som et paradoks, at Odder Kommune ønsker at inddrage hans model i et projekt om digitale læringsmiljøer.

Erfaringerne fra Odder viser, at Hatties tanker om synlig læring med fordel kan anvendes til at understøtte bevægelsen fra lærerstyrede klasseværelser til elevcentrerede læringsituationer.

Hatties har på basis af sin forskning lavet en model, hvor der indgår et systematisk arbejde med målsætning og feedback. Han deler læringsprocesserne op i tre læringsniveauer, som illustrerer forskellige stadier i elevernes udvikling af læring fra overfladelæring til dybdelæring. Målet er, at eleverne bliver selvregulerende, tager medansvar for læreprocessen og forholder sig selvstændigt til læringsopgaven. Medarbejdere, ledere og forskere er enige i, at arbejdet med "synlig læring" i en dansk kontekst er det næste skridt i arbejdet med elevcentrerede læringsituationer.

Kommunen skal sikre, at der i forbindelse med målsætningsarbejdet er egnede digitale programmer til at understøtte medarbejdernes systematiske arbejde med mål og feedback. Erfaringer fra flere medarbejdere siger, at lærernes tidsforbrug i forhold til feedback overfor den enkelte elev kan reduceres, når der er egnede IT-programmer tilgængelig. Der nedsættes derfor en arbejdsgruppe bestående af skoleIT-konsulent, IT-konsulenter fra UCN og 2 lærere fra Odder, som identificerer nødvendige støtteprogrammer.

5. Kompetenceudvikling for ledere og forvaltning

Rolle

Ledelsen indtager en central position i projektet. Rollen som skoleledelse skal i højere grad fokuseres på læringsledelse. De skal forestå og understøtte udviklingen af udfordrende læringsmiljøer for børn og voksne og skal derfor have en grundlæggende viden om børn og voksnes læring og om læring i organisationer. Herudover skal de have værktøjer til at organisere en samarbejdende og reflekterende organisation. Derfor indgår et kompetenceudviklingsforløb for alle skoleledelsesteams.

Forvaltningen indgår i kompetenceudviklingsforløbet, idet arbejdet med mål og evaluering skal indgå i kommunens nye kvalitetskoncept, således at der sikres en rød tråd fra byrådets krav om mål til elevernes arbejde med målsætninger i klasserne. Udviklingen af et nyt kvalitetskoncept indledes efteråret 2015.

Målgruppe

Ledere med et pædagogisk ansvar, skoleudviklingskoordinator og børn og ungedirektør

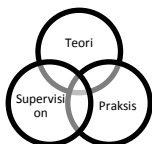
Mål:

At lederne

- kan formulere en vision, se helheden og sætte mål for skolen, herunder for elevernes faglige udbytte og trivsel, udvikling af undervisningen og lærernes/pædagogernes egen læring
- kan analysere data og resultater og iværksætte relevant opfølgning herpå
- kan sætte de faglige og organisatoriske rammer for målstyret undervisning samt sætte rammer for en varierende og motiverende skoledag, der sætter den enkelte elevs læring og trivsel i centrum
- kan observere, supervisere og give faglig sparring til medarbejdere og kolleger
- kan følge op på undervisningen og give feedback
- kan arbejde strategisk med kompetenceudnyttelse og -udvikling

Form

Kompetenceudviklingsforløbet for ledere er organiseret efter Wahlgrens model med teori, praksisafprøvning og supervision.

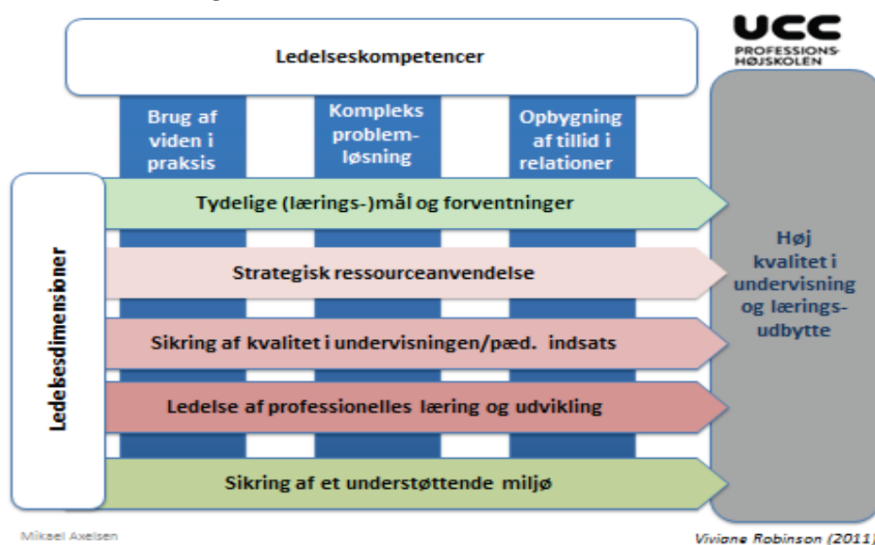


Teori/indhold:

I forløbet tages udgangspunkt i en model for skoleledelse for læring udviklet af professor Viviane Robinson, under overskriften Student-centered Leadership. Bogen Student-centered Leadership vil indgå som gennemgående litteratur på forløbet i en kommende norsk oversættelse.

Modellen er udformet på baggrund af et omfattende review over eksisterende forskningsviden om, hvordan skoleledelse bedst kan understøtte elevernes læring.

Modellen er som følger:



På forløbets 5 temadage vil UCC udfolde de forskellige ledelseskompeterer og -dimensioner i Robinson's model – og UCC vil (også sammen med skolelederne) ”oversætte og bearbejde modellen, så den bliver relevant i en dansk skolekontekst. Der udpeges specifikke eksisterende ledelsespraksisser og – opgaver, som kan danne grundlag for at afprøve, hvordan modellens dimensioner kan omsættes til praksis. De enkelte nedslag i modellen vil blive udvalgt og tilpasset i et samarbejde med den kommunale koordineringsgruppe.

I relation til et øget fokus på synlig læring og målstyret undervisning vil forløbet for skolelederne indeholde:

- metoder til at anvende og omsætte pædagogisk viden i praksis
- metoder til at inddrage medarbejdere i at udpege og analysere komplekse pædagogiske og didaktiske problemstillinger som afsæt for at igangsætte fælles faglige udviklingsprocesser
- skoleledelsens styrkede rolle som pædagogiske ledere, og herunder udviklingsprocesser i skolen som organisation
- ledelse af lærernes teamsamarbejde
- distribueret ledelse, blandt andet brug af ressourcepersoner /vejledere i læringscentreret ledelse.

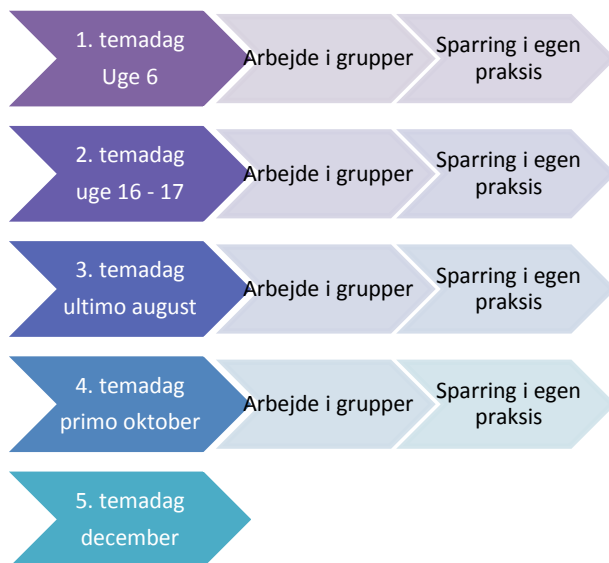
Praksisafprøvning

Mellem hver kursusgang arbejder de enkelte ledelsesteam med at omsætte dimensioner fra modellen i deres egen ledelsespraksis. Ledelsesteam får opgaver, som løses og afprøves i ledelsesteam og på den enkelte skole.

Supervision

Det enkelte ledelsesteam coaches og øver praktikker, som øger deres kompetencer i at integrere viden om læring til praksis, løse problemer og opbygge tillid. Hvert team får fire coachingsessioner á 2 timer. De enkelte ledelsesteam får sparring/coaching i forhold til den udvalgte dimension mellem hver temadag.

Nedenstående er en grafisk fremstilling af forløbet.



6. Mål-og effektsupervisere (MES)

Rolle

Fra hver skole uddannes et antal MES. MES'erne bistår ledelsen med at supervisere progressionen på den enkelte skole og indgår i den enkelte skoles projektgruppe. Herudover superviserer de teams i arbejdet med mål, feedback-mekanismer, måling af progression mm. Herudover er MES organiseret i et kommunalt netværk, som mødes en gang i kvartalet i forvaltningsregi.

Rollen som MES er på samme vis som lederen central i projektet og fordrer gode kommunikative og sociale kompetencer sammen med en grundlæggende viden om didaktik og læring hos børn og voksne. MES skal supervisere kollegaer og bringe sig i en position af "mere-viden" i en lighedspræget familiekultur. Kandidater udvælges nøje.

Målgruppe:

Lærere og pædagoger, der skal indgå som ressourcepersoner i organisationen. MES'erne skal kunne coache og supervisere på kommunens skoler og på egen skole. MES kan være læringsvejledere, formænd for fagudvalg mm.

Der uddannes i alt 17 MES, som virker i skoleårene 2015/16 – 2017/18.

Mål

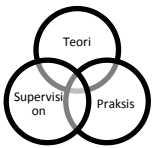
Den studerende

- får viden om vejledningsteori-, metode- og processer
- får indsigt i interventionsmetoder på individ-, gruppe- og organisationsniveau med særligt fokus på metoder der kan medvirke til at synliggøre elevernes læring
- kan identificere de videnskabsteoretiske og metodiske positioner, der ligger til grund for valgte/givne vejledningsteorier- og metoder
- kan kontekstafklare, identificere og forhandle mål for vejlednings- og interventionsforløb

- kan vælge og begrunde rammesætninger og procesledelse af konkrete vejledningsforløb med særligt fokus på arbejdet med læringsmålsstyret undervisning og feedback i undervisningen
- kan facilitere et anerkendende og udfordrende læringsmiljø med opmærksomhed på etiske problemstillinger
- kan analysere, evaluere og udvikle metode- og procesledelse af vejledningsforløb, kan reflektere over interaktionsprocesser og egne iagttagelsespositioner.

Form

Kompetenceudviklingsforløbet for MES'erne er organiseret efter Wahlgrens model med teori, praksisafprøvning og supervision.



- 6 undervisningsgange á 6 lektioner
- 1 gruppevejledningsdag (2 vejledere) á 6 lektioner
- 1 face-to-face vejledningsdag (2 vejledere) á 6 lektioner
- 1 mailvejledningsdag (2 vejledere) á 6 lektioner
- 1 eksamensdag (2 vejledere)
- Supervision: MES organiseres efterfølgende i fire supervisionsgrupper. Hver supervisionsgruppe råder over 6 timers ekstern coaching med UCN-konsulent. Det aftales med UCN-konsulenten, hvornår coachingen skal ligge. Der placeres 2 coachingtimer mellem hver undervisningsgang.

Teori/Indhold

PD-modul for vejledere

- Vejledningsteori- og metoder.
- Afklaring af kontekst og forhandling af kontrakt i vejledningsforløb.
- Procesledelse og procesanalyse.
- Sprogets betydning i vejledning.
- Facilitering af vejlednings- og forandringsprocesser.
- Feedback og feedforward processer i vejledningsforløb med afsæt i bl.a. John Hatties SMART e-mål.
- I forløbet vil de studerende mulighed for at afprøve praksis.

Netværk

MES fra skolerne indgår i et fælleskommunalt netværk, hvor praksis drøftes og perspektiveres i forhold til kommunens intentioner.

7. Synlig læring for pædagogiske medarbejdere

Rolle

De pædagogiske medarbejdere er den centrale målgruppe for indsatsen. Medarbejderne skal kunne designe og agere i elevcentrerede læringssituationer.

Målgruppe:

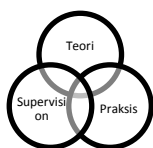
266 pædagogiske medarbejdere: lærere, pædagoger, pædagogmedhjælpere m.fl.

Læringsmål

- at understøtte udviklingen/videreudviklingen af en læringskultur på skolerne, hvor der arbejdes med systematisk sparring og feedback i teams f.eks.
- at styrke de pædagogiske medarbejderes kompetencer (viden, kunne og gøren) i forhold til at arbejde med mål, evaluering, feedback og læringsprogression
- at de pædagogiske medarbejdere får viden om og redskaber til at arbejde med mål, evaluering, og elevernes lærings-progression

Form

Kompetenceudviklingsforløbet for de pædagogiske medarbejdere er organiseret efter Wahlgrens model med teori, praksisafprøvning og supervision.



UCN underviser medarbejderne på skolerne. Forløbene organiseres, således at halvdelen af medarbejderne fra den enkelte skole undervises om formiddagen og den anden halvdel om eftermiddagen. På den måde er det lettere, at få skoledagen til at fungere sideløbende. Holdene er på max 35 personer, som deltager i 4 halve dage med undervisning/proces. Undervisningsgangene spredes ud over året: September – November – Februar – April.

Imellem kursusdagene arbejder teams med praksisnære opgaver fra kursusdagene. MES superviserer alle teamene 4 gange i skoleåret 2015/16 med udgangspunkt i de praksisnære opgaver. MES fortsætter med at supervisere teamene 2 gange årligt i 2016/17 og 2017/18.

Indhold

- Læringsmål/fælles mål – systematisk arbejde med mål og feedback (John Hattie)
- Læringsstrategier-selvreguleret læring
- Formativ vurdering/evaluering
- Data indsamling og analyse

Centralt i forløbet er, at de pædagogiske medarbejdere arbejder med konkrete redskaber og metoder ift. udvikling af en feedback kultur.

Den digitale platform anvendes blandt andet til at styrke feedback kulturen gennem microteaching, hvor medarbejderne får mulighed for at filme egen praksis og gennem vejledning/feedback øve og forandre praksis. Microteaching (filmede standard situationer fra undervisning gøres til genstand for sparring og feedback i teamet og/eller med supervisor, pædagogisk leder

Arbejdsgruppen for den digitale platform undersøger forskellige platforme i foråret 2015 og laver anbefalinger til fælles kommunale digitale platforme, som kan understøtte arbejdet med mål og feedback. Gruppens arbejde inddrages i medarbejdernes kursusdage.

Tværgående netværk

I skoleåret 2015/16 etableres der to møder i de fælles fagudvalg på tværs af skoler. Fagudvalgene har særlig opmærksomhed på SMART mål og fælles mål i fagene.