

Læringsleing i framtidens skule

-LK20, oversettingskompetanse og opplevd kvalitet-



Skuleleiarnettverk i FOS, 9. september 2020,
v/Ingelin Burkeland, seniorrådgiver KS-Konsulent

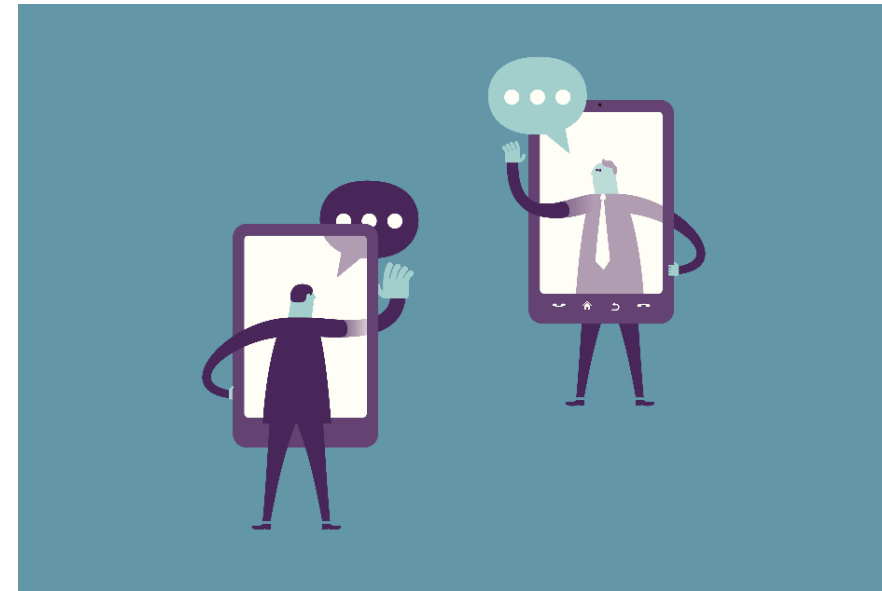
ingelin.burkeland@ks.no



Agenda

-ytre rammer-

- 08.00-08.15 Påkobling, kaffi/te
- **08.15-09.15 Økt 1 LK20, Maslows seglbåt, elevmedverknad – samanhengar og praksisendring**
- 09.15-09.30 Pause
- **09.30-10.30 Økt 2 Oversettingskompetanse – struktur, kultur og leiing for livslang læring**
- 10.30-10.45 Pause
- **10.45-11.45 Økt 3 Min leiarpraksis for opplevd kvalitet**
- **11.45 LUNSJ**



Praktisk

- Presentasjon vert tilsendt etterpå
- I fellesmøterommet:
 - Mute mic når du ikkje skal sei noko (blir mindre støy)
 - Ved spørsmål – bruk «handa» eller chat
 - Dersom noko teknisk ikkje fungerer, sms (92 0936 81) eller send epost til Bjørn Tore Bjorn.Tore.Enerstvedt@sveio.kommune.no

The same
procedure
as....



• PRAKTISK
INFO



Økt 1

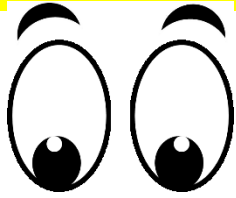
08.15-09.15

LK20, Maslows seglbåt, elevmedverknad – samanhengar og praksisendring



KS KONSULENT

Tilbakeblikk



Sometimes the thing that is holding you back...



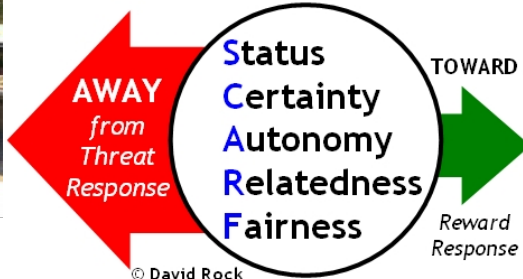
...is all in your head.

Dei tre kjernespermåla

- Kor skal me?
- Korleis ligg me an så langt?
- Kva bør vere vårt neste steg?



SCARF Model of Social Threats and Rewards



© David Rock

Jakt på «insights» – «eureka-opplevelser»

Eureka skala:



«Når du har hatt en eureka-opplevelse, kan du ikke gå tilbake til din gamle måte å tenke på»

Korleis skal me kome oss dit?



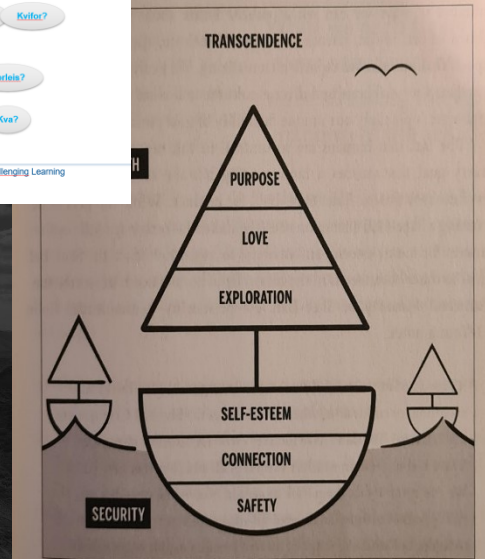
Fritt etter Organizing for Learning, Daniel Kim, 2001 og Challenging Learning

In the rush to return to normal,

use this time to consider which parts of normal are worth rushing back to.

DAVE HOLLIS

INTRODUCTION: A NEW HIERARCHY OF NEEDS XXXV



Meld. St. 1
2019-2020
Melding til Stortinget
Næringsbudsjettet 2020



"Brukerorientert tjenstedesign har gjennom flere prosjekter vist seg å være en god metode for å utvikle bedre og mer effektive måte å løse oppgaver på.

Dette omfatter blant annet å sette brukeren i sentrum, eksperimentere og teste ut prototyper av løsninger i liten skala.

Ved å sette brukeren i sentrum øker muligheten for å utforme mer relevante og treffsikre tiltak. Brukerorientert design har også vist seg å være et godt verktøy for bedre samordning i offentlig sektor"

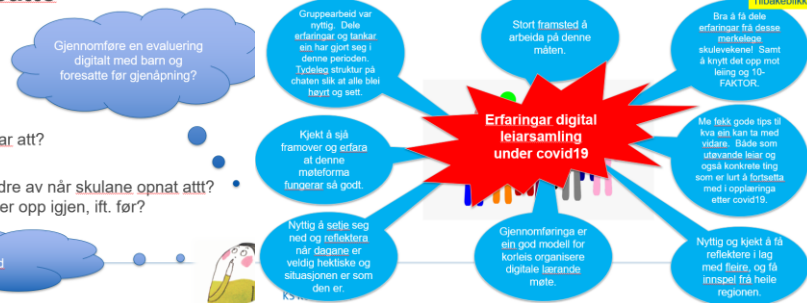


Parker, Høeg og Demus 2006

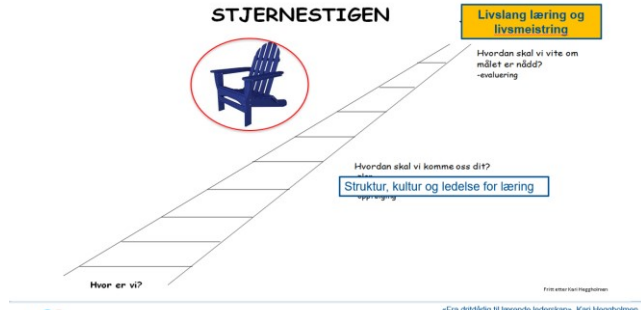
Elevmedvirkning/barne-medvirkning... et steg i riktig retning

Evaluering elevar og føresatte

- Korleis har heimeundervisninga fungert?
– Kva har fungert bra, kvifor?
– Kva kunne vere anleis, korleis?
- Kva ser du spesielt frem til når skulane opnar att?
- Kva ynskjer du at skulen gjer meir eller mindre av når skulane opnar att? ønsker du at SFO gjer mer av når SFO åpner opp igjen, ift. før?



STJERNESTIGEN



Framtidens kompetansar

- Samarbeid
- Kommunikasjon
- Kreativitet
- Kritisk tenkning
- Medborgarskap
- Læringskompetanse

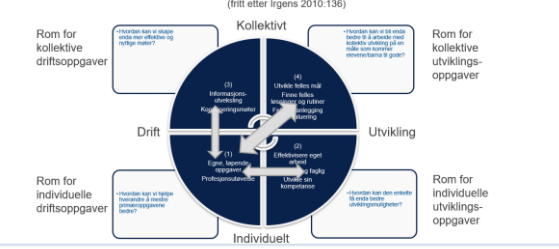


Kva av desse har me trent på dei siste vekeane?

Profesjonsfelleskap



Utviklingshjul for en skole/barnehage i bevegelse



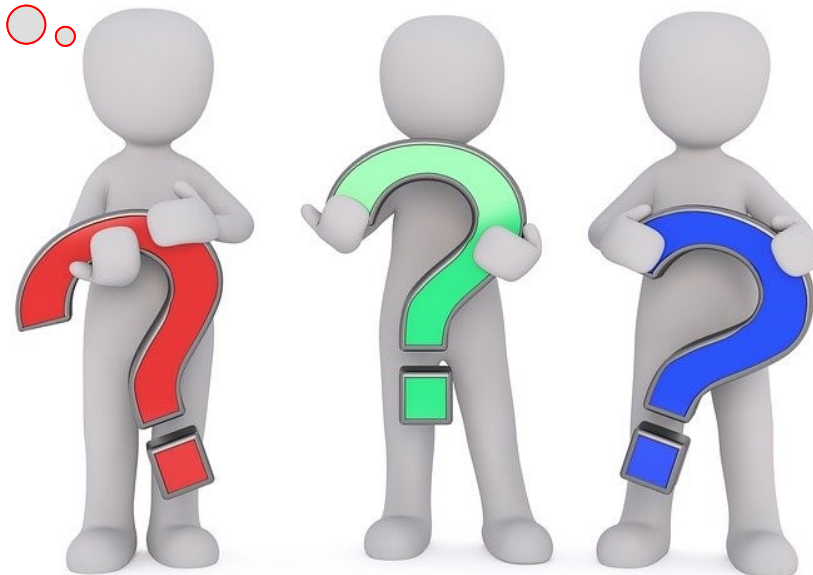
Dei tre kjernespørsmåla

- Kor skal me?

Livslang læring og
livsmeistring
LK20 i praksis

- Korleis ligg me an så langt?

- Kva bør vere vårt neste steg?



Kva er det *viktigaste* elevane skal læra på skulen?

Spør elevane ved oppstart –
kva meiner dei er det viktigaste
dei lærer på skulen?

[#elevmedmerknad](#)

Spør føresette på
føresettemøte:
Kva meiner dei er det viktigaste
elevane lærer på skulen?

[#skule/heimsamarbeid](#)



Gjer nevronane klare for å byggje synapsar

Kva er det viktigaste elevane skal læra på skulen?



Del med sideperson

Go to www.menti.com and use the code **84 15 17 7**



KS KONSULENT

<https://www.mentimeter.com/s/5d7c7a410b55229c49857c0330967408/c888666b9114>

Dette er det viktigaste elevane skal læra på skulen



Korleis veit du at eg
opplever dette?

Kva har me av struktur, kultur og
læringsleing som sikrar **opplevd kvalitet**?
#elevmedverknad



KS KONSULENT



Samanhengar og forventningar

Oppl. §1-1, Formålsparagrafen:

«...opne dører mot verda og framtida....»

«...utvikle kunnskap, dugleik og holdningar for å kunne meistre liva sine....»

LK20: Læraren skal leggje til rette for **elevmedverknad** og stimulere til lærelyst ved at (...). Elevane skal få høve til å prøve og feile. (...) skal dei få høve til å setje ord på kva dei opplever at dei får til, og kva dei får til betre enn tidlegare.

Kvalitetsutviklingsplan x kommune: Dei som arbeider i x-kommune **forpliktar seg til å vera nysgjerrige, ivrige og utprøvande** i møtet med ny forskning om læring, skuleutvikling og undervisning. (...) **å delta aktivt** i profesjonsfellesskapet og utviklingsarbeidet ved skulen.

Har eg sagt ja til alt dette?



Gjensidige avklarte forventningar fremjer mogelegheit for **meistring** og førebyggjer **energilekkasje**

Denne samlinga vert bra dersom....



KULTUR
for læring

Go to **www.menti.com** and use the code **34 41 29 9**

<https://www.mentimeter.com/s/1035f86f07b407ba960db00670ab9797/ee7cdf55737e>

Veit du lærarane kva du
forventar av dei?



Dei tre kjernespørsmåla

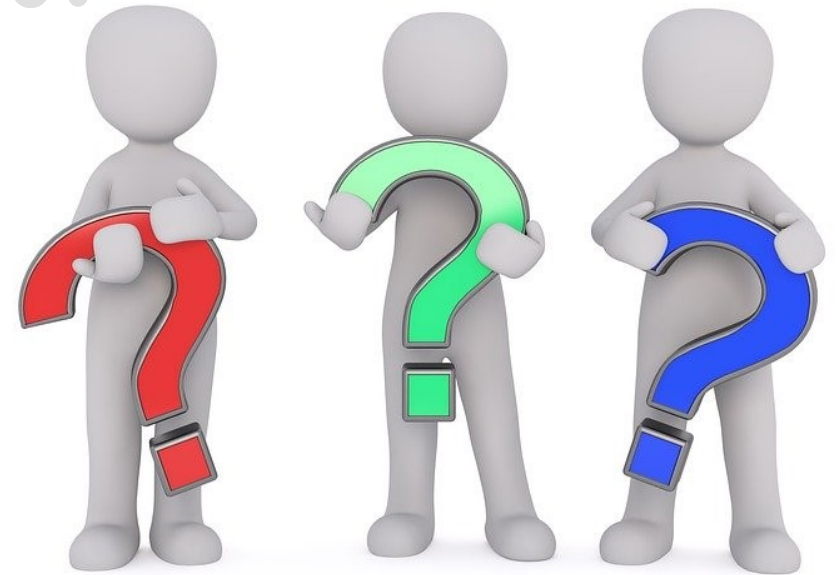
- Kor skal me?

Lærelyst og meistring
for framtida

- Korleis ligg me an så langt?

- Kva bør vere vårt neste steg?

Opplevd
tenestekvalitet



Betyr det at eg må spørje elevane?
#elevmedverknad



KS KONSULENT

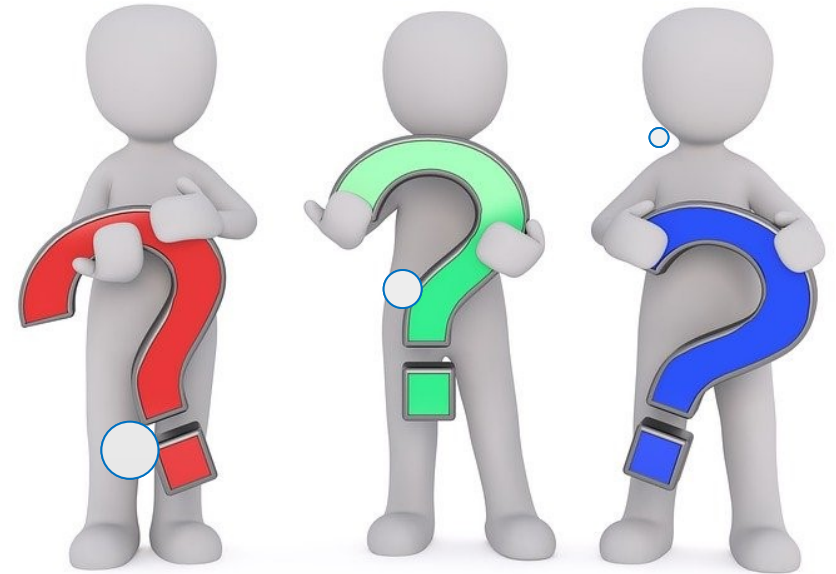


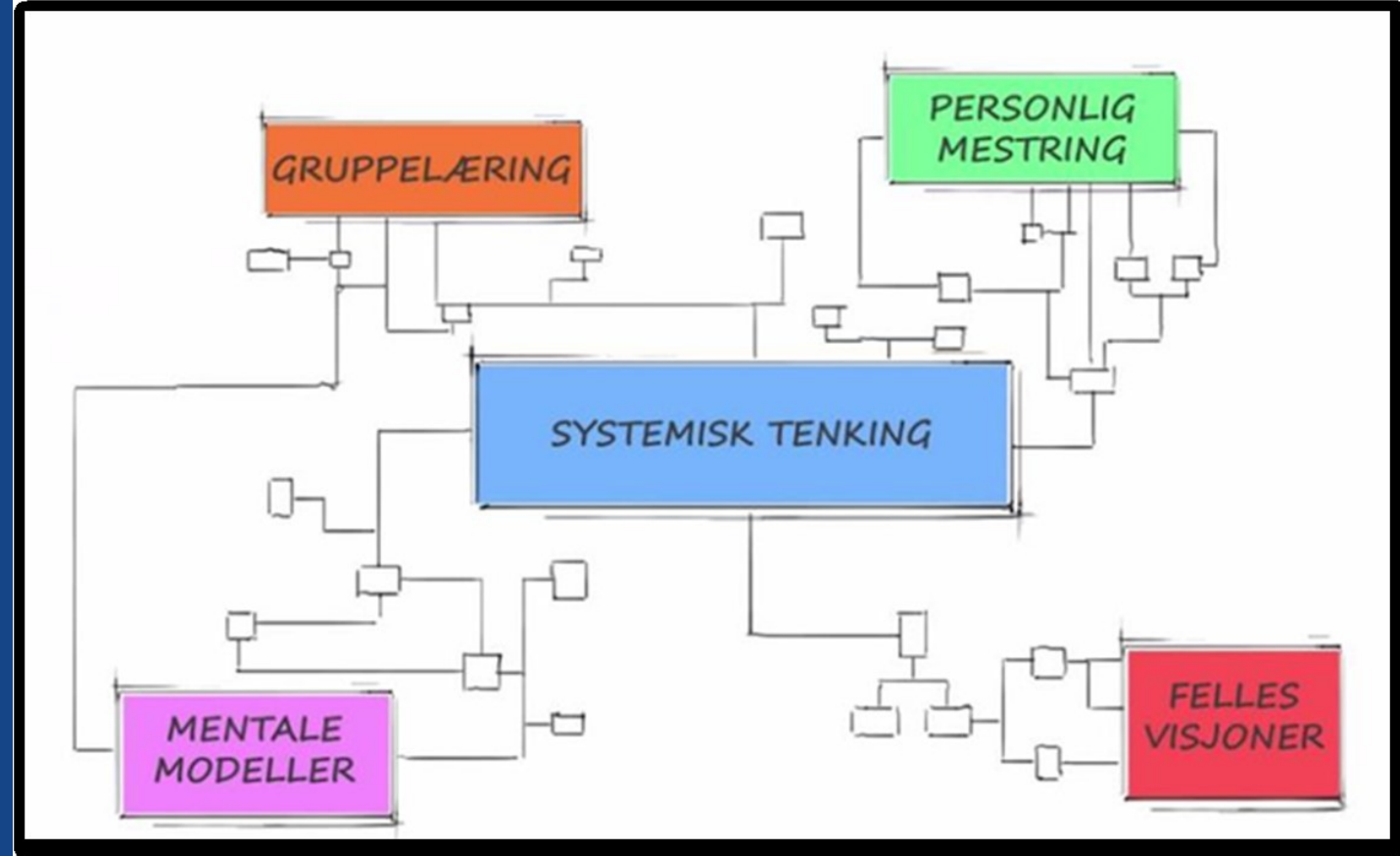
Dei tre kjernespørsmåla

- Kor skal me?
- Korleis ligg me an så langt?
- Kva bør vere vårt neste steg?

Livslang læring og
livsmeistring

Opplevd
tenestekvalitet





Skulen som lærande organisasjon

-mi rolle?



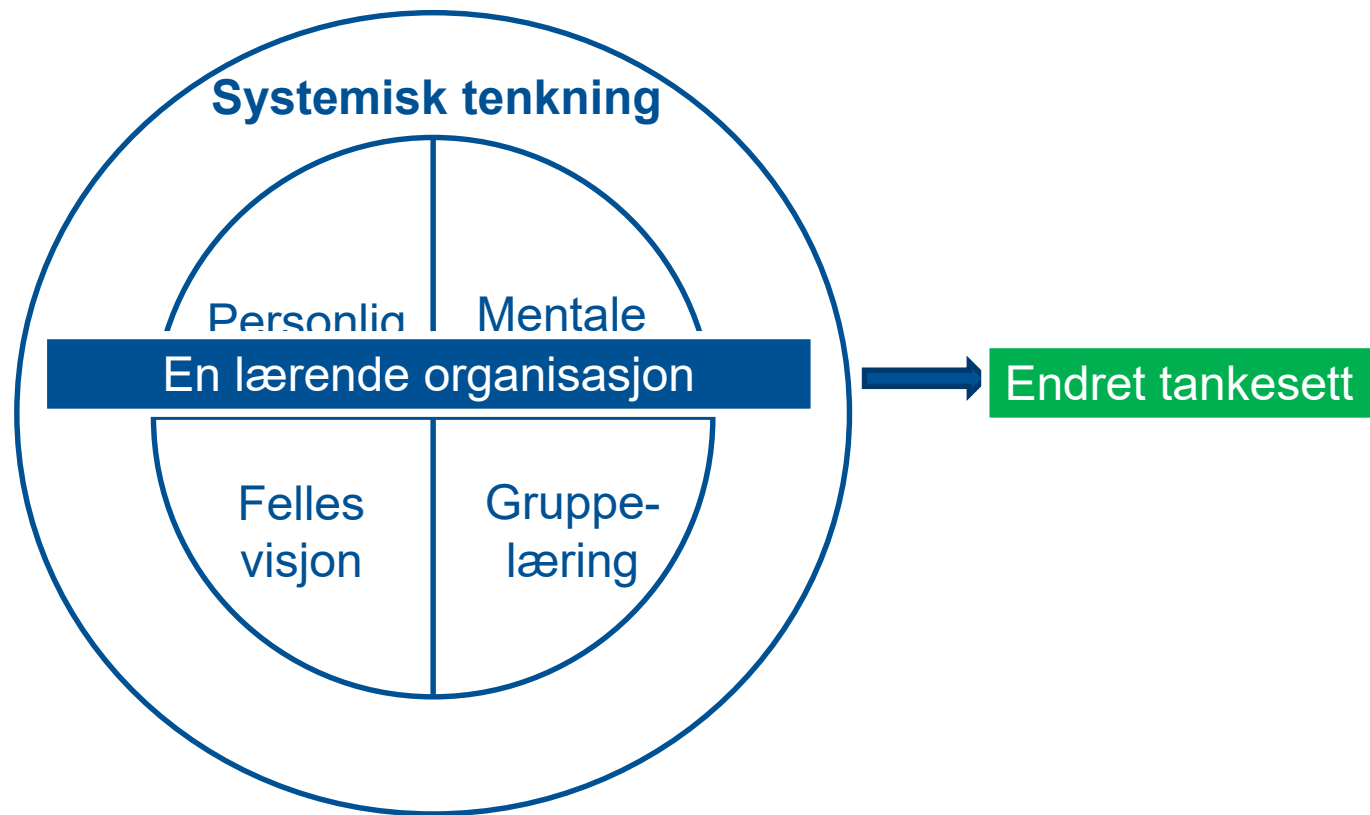
Culture redefined



Delt ved at det gjeld alle – vises jevnt og trutt

Den lærende organisasjon

-Peter Senge-



En lærende organisasjon er et sted der mennesker kontinuerlig oppdager hvordan de skaper sin virkelighet – og hvordan de kan forandre den.



Systemisk forståelse



- Hvorfor?
 - Manglende systemisk forståelse – manglende forståelse for at alt henger sammen med alt – er ofte en av de største hindringene for å lykkes med utvikling og endring

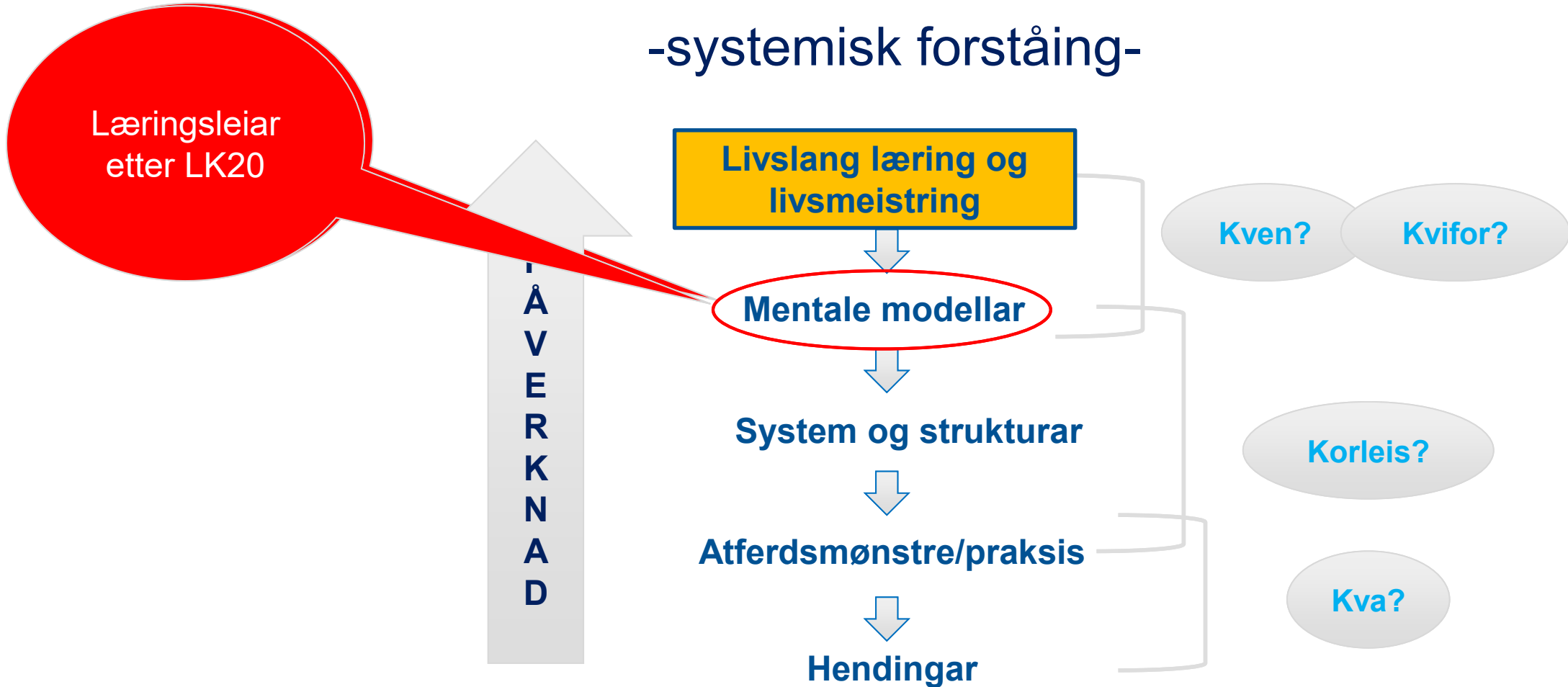


P. Senge



Korleis skal me kome oss dit?

-systemisk forståing-



Fritt etter Organizing for Learning, Daniel Kim, 2001 og Challenging Learning



Eg vert likt

Eg vert
anerkjent

Lærelyst

Eg vert sett

Eg vert
inkludert

Eg vert
utfordra

Kva påverkar det?

Eg vert
involvert

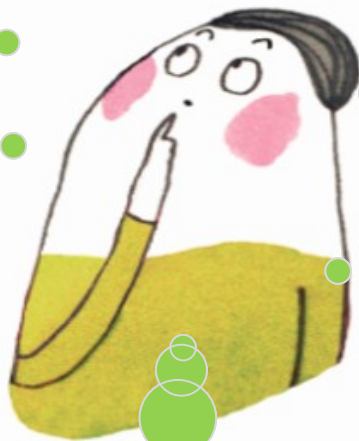


Eg vert sett – kvar dag

Eg får trent meg på å
snakka om og forstå
læring

Eg får tilbakemelding
som hjelper meg å
utvikle meg

Eg får oppgåver som
utfordrar meg og som
eg kan meistre



Eg får trent på
ferdigheiter som eg
treng no og seinare i
livet

Eg opplever at eg er
like mykje verdt som
alle dei andre

Eg får moglegheit til å
lære gjennom å leike

Eg opplever at dei
vaksne hjelper meg å
vere ein del av gruppa

Eg vert sett – kvar dag

Vaksen:

Eg får trent meg på å
snakka om og forstå
læring

Vaksen:

Eg får tilbakemelding
som hjelper meg å
utvikle meg

Vaksen:

Eg får oppgåver som
utfordrar meg og som
eg kan meistre

Vaksen:



Eg får trent på
ferdigheiter som eg
treng no og seinare i
livet

Vaksen:

Eg opplever at eg er
like mykje verdt som
alle dei andre

Vaksen:

Eg får moglegheit til å
lære gjennom å leike

Vaksen:

Eg opplever at dei
vaksne hjelper meg å
vere ein del av gruppa

Vaksen:

Eg får trent på samarbeide

Eg får trent på å kommunisere

Meistring for framtida

Eg får trent på å tenkje kritisk/stille spørsmål

Eg får trent meg på å vere del av samfunnet/medborgarskap

Eg får utvikla min kreativitet

Eg får lært meg korleis eg kan læra

Kva betyr dette egentleg?



Når organisasjonen har lært.....

«En **mental** forandring – en *ny* måte å oppfatte seg selv og sin verden på»

Peter Senge

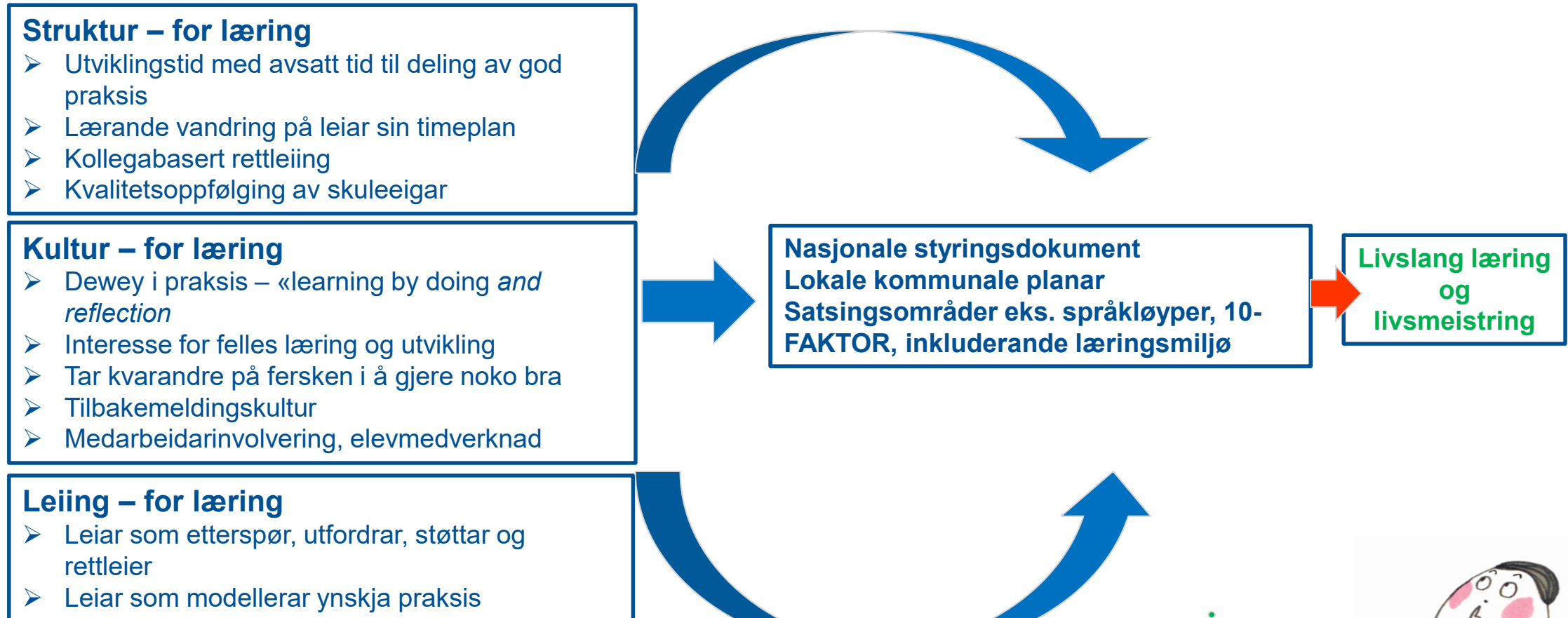


Jaja. Men kva gjer
me i praksis då??



Visjon: Livslang læring og livsmeistring

Kva struktur, kultur og leiing for læring må til for at dette skal opplevast av den einkilde elev?



Aksjonslæring

-struktur, kultur og leiing for læring – i praksis

#learning by doing and reflection



KS KONSULENT

Men *kvifor*?

- Byggjer felles bank for struktur, kultur og leiing for læring i praksis
- Hjelper oss å kome i gong med utprøving og skapar kultur for refleksjon rundt eigen praksis
- Få betre innsikt korleis det me gjer virkar på elevane si læring og utvikling
- Løfte fram kompetanseheving – effekt av praksis
 - HUGS: Det er kompetanseheving som gjeld – korleis det me gjer virkar på elevane si læring, ikkje aktiviteten i seg sjøvl



Fagfornyning – min praksis?

Planlegg for ***kompetanseheving***,
ikkje for aktivitet, produkt eller «kvameskalgjennom»!

- Kva skal elevane kunne om 4 veker?
- Kva kan dei no jamfør det dei skal lære?
- Korleis skal veit dei når dei meistrar?
- Korleis skal dei få tilbakemelding og rettleiing undervegs?
- Kva samanhengar med andre fag og fagområder kan me dra nytte av for djupnelæring og kompetanseheving?



Pakke ut kompetansemål

-eks. norsk kompetansemål etter 7.trinn

Kompetansemål

- reflektere etisk over hvordan eleven framstiller seg selv og andre i digitale medier

- reflektere etisk over hvordan eleven framstiller seg selv

Å reflektere er å undersøke og tenke gjennom ulike sider ved egne eller andres handlinger, holdninger og ideer. Vi kan også reflektere over et saksforhold, praktiske aktiviteter eller egen læring. Refleksjon innebærer å prøve ut egne tanker og holdninger for å utvikle bedre innsikt og forståelse.

Grunnleggende ferdigheter

Progresjon

Forklaring

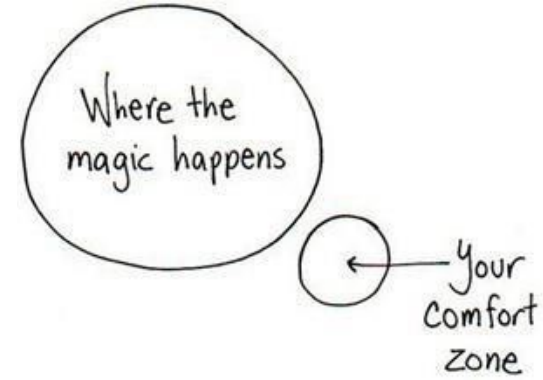
Forklaring av verb

↓ Vis ressurser

Kva i dette kompetansemålet handlar om:
-kunnskap
-dugleik
-haldningar?



Hvordan får vi dette til?



- **Læringsøkter som fremmer mental elevaktivitet (for alle)**
 - Test deg selv:
 - Hvor lang tid tar det fra læringsøkten starter til flertallet av elevene er **mentalt aktive**?
 - Hvor mange spørsmål stiller du kontra elevene i løpet av en vanlig undervisningsøkt?
 - **Hva slags** spørsmål stiller du?
- **Aktiviteter som utfordrer**
 - Test deg selv:
 - Hvor mange oppgaver gjennom en skoledag er «rett-galt»-oppgaver og hvor mange er «wobblers» (oppgaver som man ikke vet svar på med en gang, som krever refleksjon, kanskje samarbeid, kanskje oppslagsverk, litt utfordrende, kanskje litt detektivarbeid)
- **Kultur for å utfordre, forvente og snakke om læring!**
 - Mindre gjøre – mer lære:
 - Hva har du lært i dag?
 - Hvordan løste du den situasjonen/den oppgaven?
 - Hvordan kan vi løse denne oppgaven?
 - Hvordan vet vi om har fått det til?
 - Hva gjør du hvis det er noe du ikke får til?





Eksempel - læringsøkter



- **Struktur for læring**

- Jeg blir møtt av en voksen før skolen starter (eks. voksne er på plass i klasserommet før det ringer inn, voksne møter elevene i «porten»)
- Det henger læringsstøtte på veggene som vi bruker
- Vi bruker rommet forskjellig etter hva vi jobber med og skal lære oss

- **Kultur for læring**

- Jeg vet hvorfor vi gjør det vi gjør i læringsøktene (intensjon, mening og mål)
- Jeg vet hvordan det ser ut når jeg får til oppgavene (mestringskriterier)
- Jeg vet om jeg blir vurdert og hvordan jeg blir vurdert (vurderingsklarhet)
- Det skjer noe i starten av hver læringsøkt som gjør at jeg kobler meg raskt på (problemstilling, bilde, odd-one-out, dialog med læringspartner etc.)
- Den voksne legger merke til når jeg lærer og hjelper meg å se det (progresjon verdsettes og blir løftet frem)
- **Den voksne hjelper meg å se sammenhenger mellom det jeg kan og det vi skal lære (sammenhenger, tilrettelegger for dybdelæring)**
- Den voksne tar pauser mellom spørsmål og svar sånn at jeg får tid til å tenke
- Den voksne stiller åpne spørsmål sånn at vi alle kan være med ut i fra det vi kan fra før (hva tenker du, hva er likheten/forskjellen, hva annet kunne skjedd)
- Jeg kan snakke om det jeg jobbet med; jeg vet hva jeg skal lære meg, jeg vet hvordan jeg ligger an så langt og jeg vet ha som bør være mitt neste steg (selvevaluering og metakognisjon)

- **Ledelse for læring**

- Den voksne utfordrer meg med å stille spørsmål som får meg til å tenke
- Den voksne oppfordrer meg til å lære på nye måter og til å prøve andre metoder for å lære
- Den voksne forventer at jeg kan utvikle meg og lære

Eks.

- hva tror dere jeg verdsetter?
- åpne spørsmål
- teste seg selv ift.- påkobling av flertallet av elevene
- dialog om håndtering av utfordringer
- sjekke ut forventninger
- ommøblere basen



Aksjonslæring

-forskning på egen praksis-
-gjort lært lurt-



Navn:

Tidsperiode:



Dette vil jeg prøve ut:

Dette er målet med tiltaket:

Dette gjorde jeg:

Dette lærte jeg:

Dette synes jeg var lurt (dette jeg vil ta med meg videre) fordi:

EFFEKT



Obs på intensjon/mål.
Læringsfremmende i en variant!

**Skriv inn blå på
avdelingsmøte neste
uke:**

- Dette vil jeg prøve ut.
- Dette er målet/intensjon

Skriv inn grønn
avdelingsmøte uke 48.

Følges opp 5.desember
2019

Sjekk **EFFEKT!**



Lærande vandring

-struktur, kultur og leiing for læring – i praksis

#tettpåleiing #profesjonsfelleskap



KS KONSULENT

Men *kvifor*?

- Felles forståing for kva som er god praksis hjå oss
- Idear til kva den einskilde kan gjere meir/mindre av
- Verta sett og anerkjent
- Få betre innsikt i elevane si oppleving av læring
- Løfte fram elevstemmene
 - HUGS: Det er elevane si læring me jaktar på, ikkje læraren si undervisning



Sjekk-spørsmål når ein vandrar

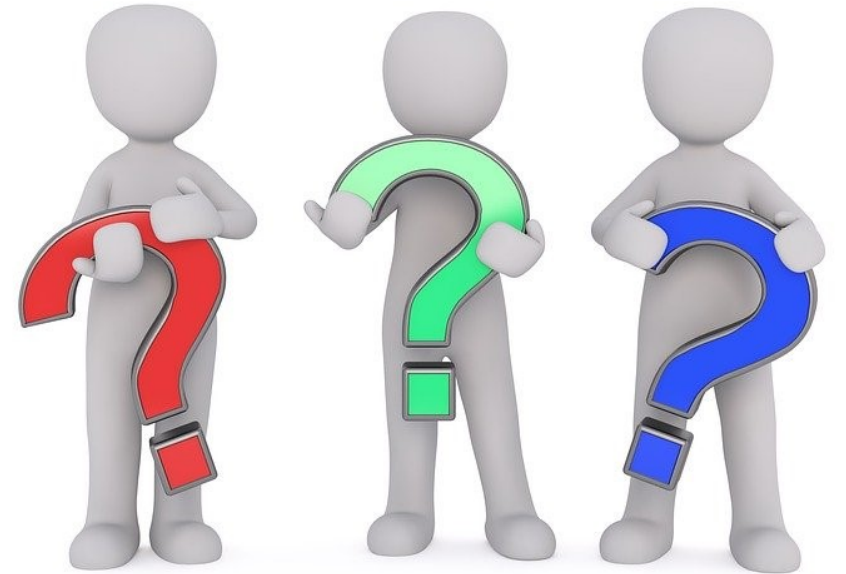
- **Spør elevane:**

- Veit du kvifor du jobbar med denne oppgåva? – intensjon/mål
- Veit du korleis du ligg an så langt? - status
- Veit du kva du bør gjere for å kome vidare? - strategi
- Veit du kva du kan gjere når du ikkje veit kva du kan gjere?
- Veit du korleis du vert vurdert? –munnleg, skriftleg, av lærar, medelevar, deg sjøl
- Veit du når du blir vurdert? – undervegs, til slutt
- Veit du kva du vert vurdert i forhold til? – meistringskriteriar
- Kvifor veit du evt. ikkje dette? – ikkje fulgt med, ikkje forstått det, ikkje blitt sagt
- Er det ok å gjere feil i gruppa? – ja/nei - eg vert ledd av



Dei tre kjernespørsmåla

- Kor skal me?
- Korleis ligg me an så langt?
- Kva bør vere vårt neste steg?



Kva ser me?

- **Struktur** for læring:



- **Kultur** for læring:

- **Leing** for læring:



Navn: _____

Stasjonsarbeid 09.03.20

Stasjon 1: Rimord:

På denne stasjonen skal du samarbeide i gruppe på to det blir ei med tre. De skal i saman finne så mange rimord par ut frå oppklippa ark. Skriv antal inn og kryss av på kor vanskeleg du synes oppgåva var.

Læringsmål:

- Eg trener meg på å samarbeide og finne rimord

Kor mange par fant de? Skriv antal her.

Lett	Passe	Vanskeleg
------	-------	-----------

Stasjon 2: Kommunikasjonstrening i matematikk:

På denne stasjonen skal du i saman med ein anna løyse ei praktisk oppgåve. De skal sitje rygg mot rygg. Ein av dykk skal beskrive til eit bilete så skal den andre plassera former på A4 Ark slik at det blir ein kopi.

Læringsmål:

Eg trener meg på begrep i matematikk ved hjelp av forklaring og lytting.

Eg trener meg på samarbeid.

Lett	Passe	Vanskeleg
------	-------	-----------

Stasjon 3: Multiplikasjonstrening.

Tren deg individuelt på multiplikasjonstabellane jobb i femten min utdelt hefte.

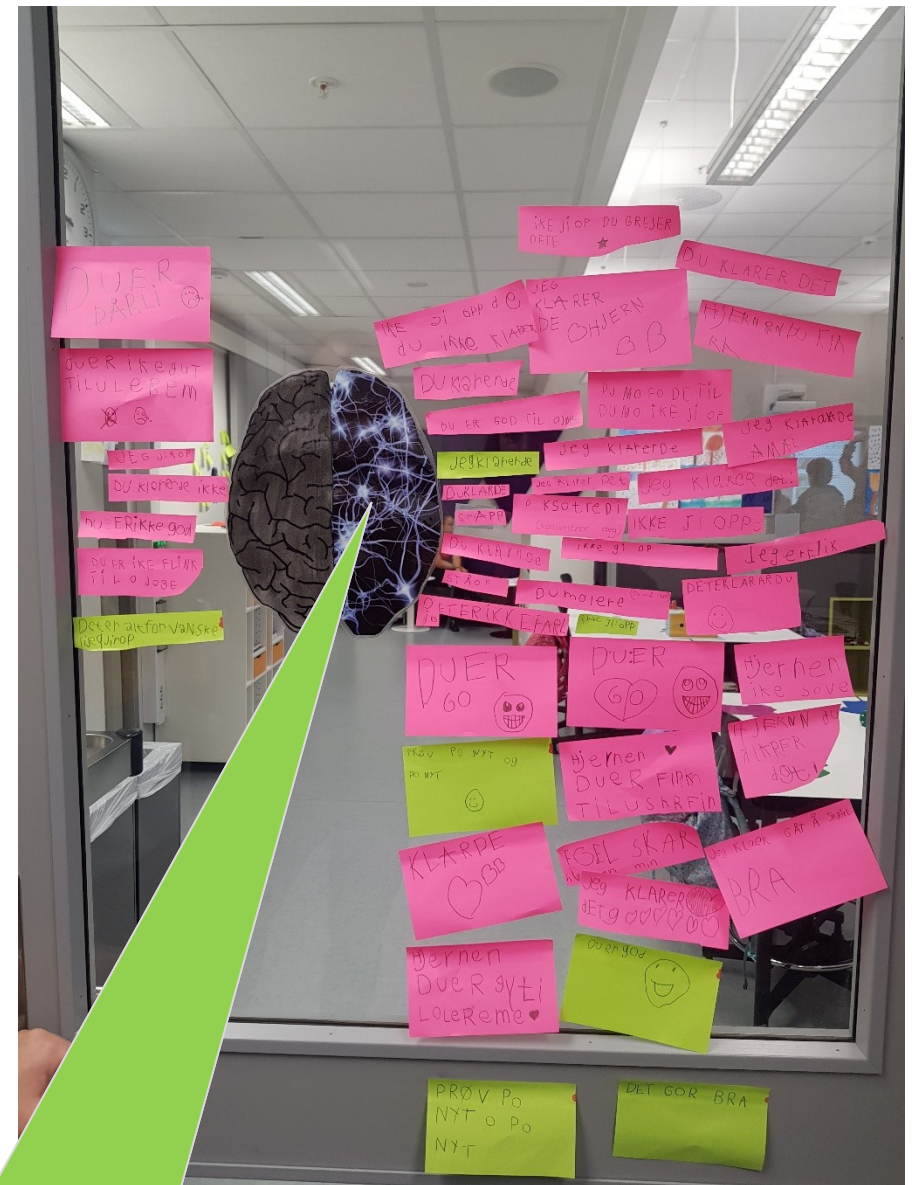
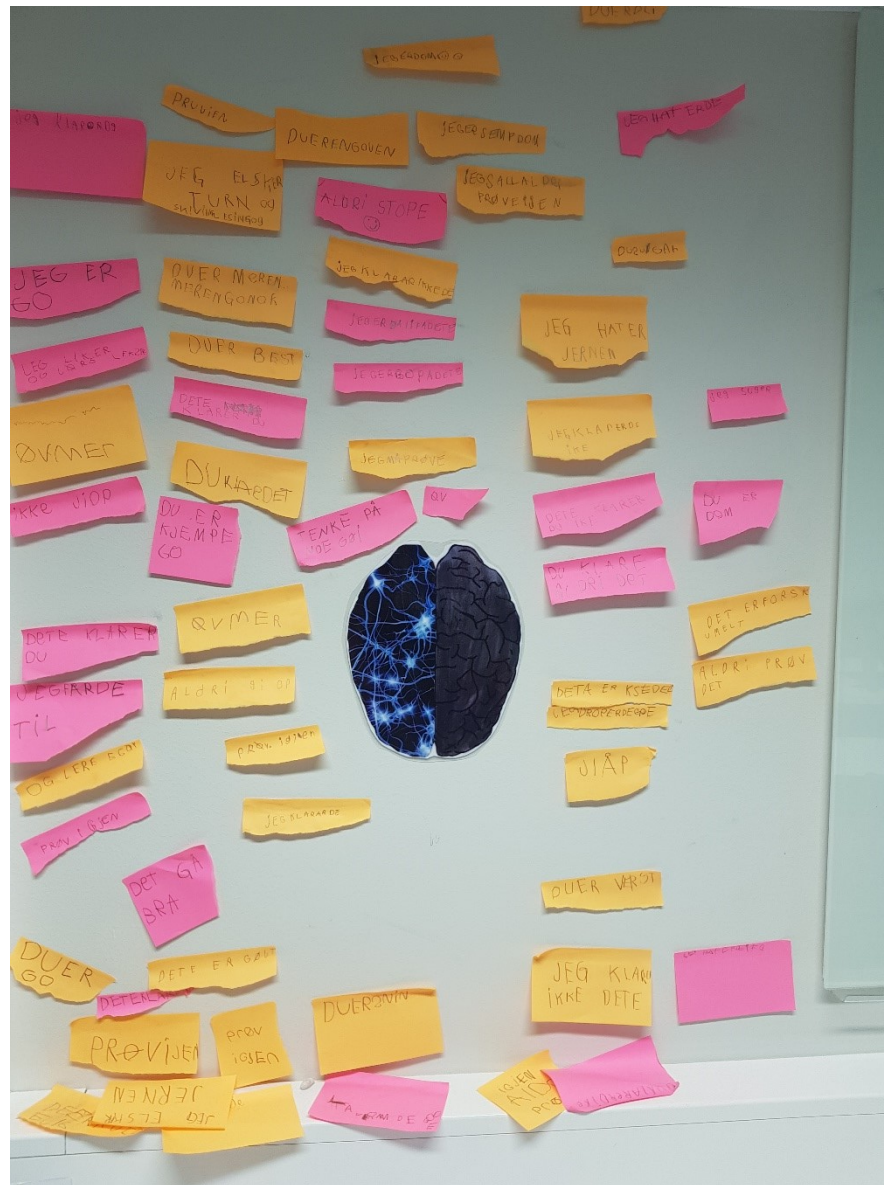
Læringsmål:

Eg trener meg på multiplikasjonstabellen.

Lett	Passe	Vanskeleg
------	-------	-----------

Hva ser vi?

- **Struktur** for læring:
- **Kultur** for læring:
- **Ledelse** for læring:



Men kor e bryteren då?

Kva ser me?

- **Struktur** for læring:

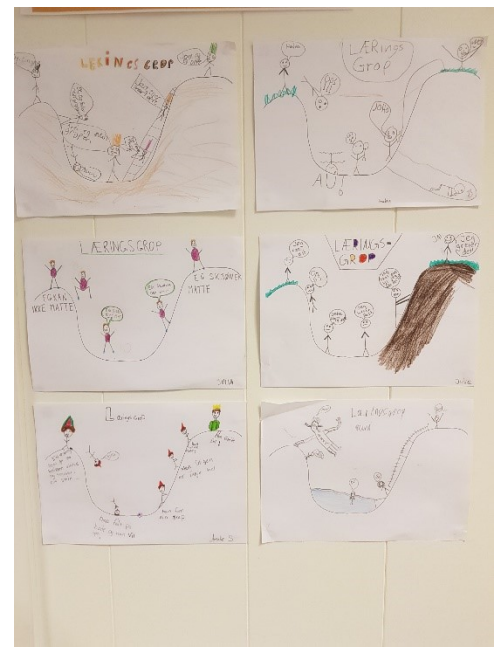
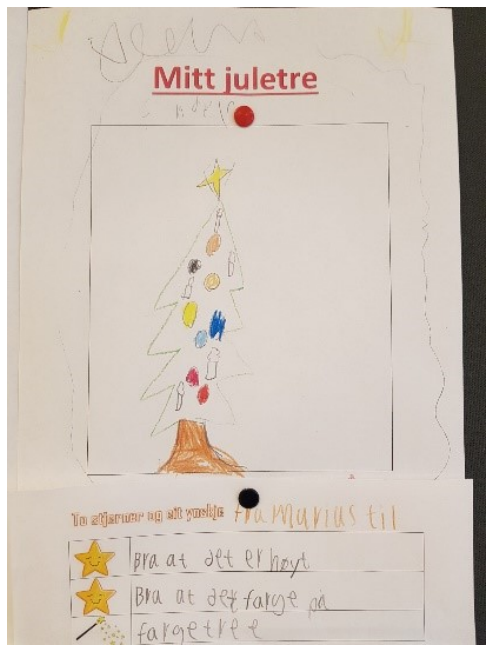
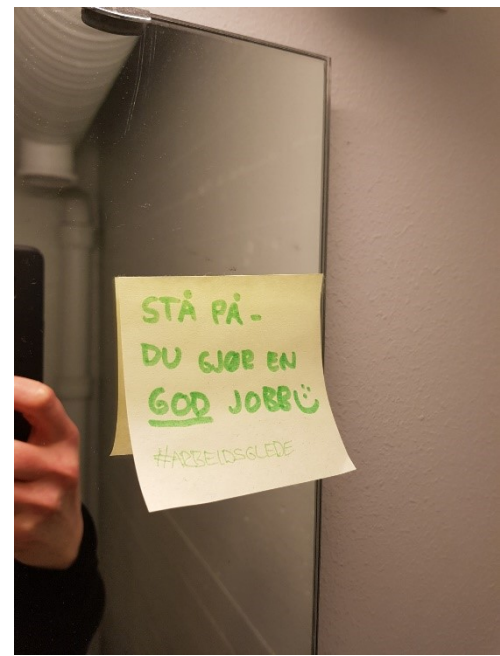
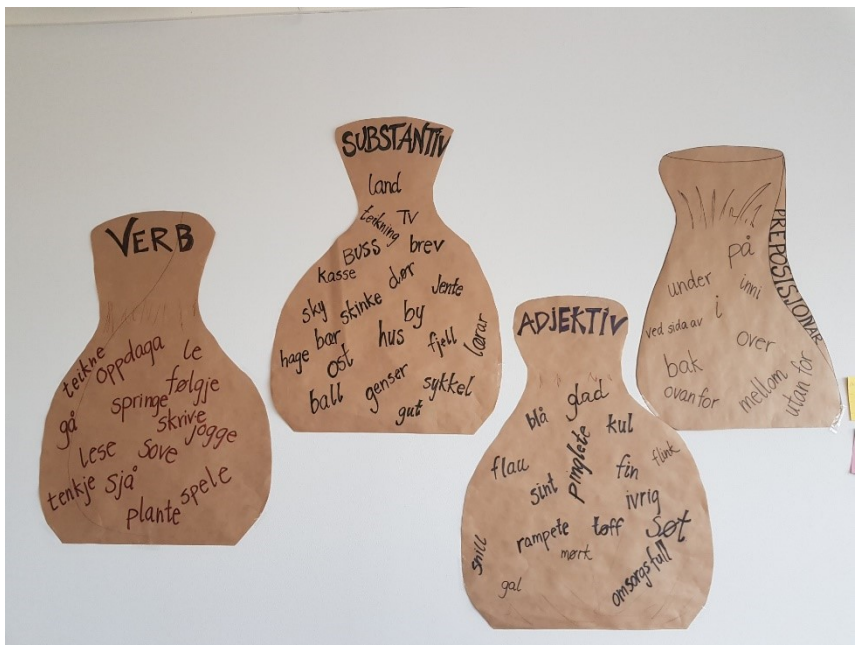
- **Kultur** for læring:

- **Leing** for læring:



Hva ser vi?

- **Struktur** for læring:
- **Kultur** for læring:
- **Ledelse** for læring:



Hva ser vi?

- **Struktur** for læring:
- **Kultur** for læring:
- **Ledelse** for læring:



Kva ser me....

- dei fleste elevane framstår trygge på dei vaksne og medelevar, trygge på arbeidsmetodar og veit kva dei skal gjere
- ein del elevar viser forståing for kvifor dei har dei aktivitetane dei har (som begrepstrengsaktivitet, lesefortåingsoppgåve)
- dei fleste elevane verkar engasjert i eigen læring
- ein del elevar kan reflektera over oppgåvene dei har
- mange varierte arbeidsmetodar – som elevane framstår kjend med
- mykje læringsstøtte på veggane i to av læringsromma
- fleire døme på klare forventningar
- elevane verka generelt trygge på vaksne
- fleire døme på aktivitetar som trener refleksjon
- møblering ser ut til å spegle aktiviteten

...og kva tenkjer du om det me ser? Er det slik det er?



Til refleksjon.....neste steg....

- I kva grad **sikrar** ein at alle elevane er tilsvarande aktive?
- I kva grad legg du til rette for å trene **framtidens kompetansar** ytterligare?
- I kva grad **veit elevane** kva dei skal læra?
- I kva grad kan ein **auke tverrfagleg samarbeid**?



Korleis **sikrar** me.....

- At det me gjer no byggjer den **organisasjonskulturen** me vil ha?
- At det me gjer no byggjer det **profesjonelle lærande fellesskapet** som me ynskjer?
- At det me gjer no får effekt på **elevane si opplevde livslange læring og livsmeistring?**



Profesjonsfellesskap

Hit skal vi

- deler erfaringer
- reflekterer sammen
- prøver nye metoder
- egenrevisning

Hvordan ligger vi an?
Hva bør være neste steg?

Potensielle
hemmere

- tid
- kollektive prosesser
- organisasjonskultur



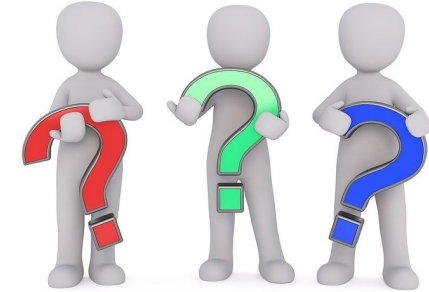
KS KONSULENT



KS KONSULENT

Profesjonsfellesskap

-kultur for læring



- *Hva kjennetegner et godt profesjonsfellesskap? (hvor skal vi)*
- *Har vi et profesjonsfellesskap på skolen vår, i barnehagen, kulturskolen, voksenopplæringen, på helsestasjonen, i barnevernet, i PP-tjenesten? (hvor er vi)*
 - Hva fungerer bra og mindre bra ved profesjonsfellesskapet vårt?
 - For eksempel når det gjelder samarbeid, erfaringsdeling og kunnskapsutvikling?
- *Hvordan kan vi videreutvikle profesjonsfellesskapet vårt? (hva bør være neste steg)*
 - Hvilke rolle har lærere, barnehagelærere, andre ansatte, PP-rågivere, barnevernsansatte, helsestasjon og skoleledere?

Har de gjennomført disse prosessene med egne personale?





Økt 2

09.30-10.30

Øversettingskompetanse – struktur, kultur og leiing for livslang læring

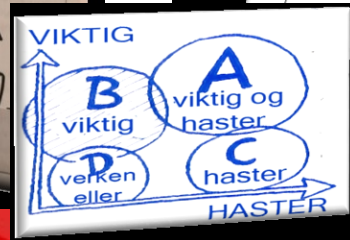


KS KONSULENT

Fallgruver.....



IMPLEMENTERINGS-VERKTØYKASSE



Aksjonslæring
forskning på egen praksis - gjort lært hurtig

Dato: _____ Tidperiode: _____

Detta vil jeg prøve ut: _____

Detta er målet med tiltaket: _____

Detta gjorde jeg: _____

(detta jeg vil ta med meg videre) Fortl: _____

nye læring: _____

Lærande vandring

Struktur:

- Set av tid – tenk at du har undervisning
- Systematikken er avgjerande!

Kultur:

- Prioritert lærande vandring!
- Jakt på dømme på god praksis
- Gje konkrete tilbakemeldingar undervegs på det du ser
- Del gode dømme på utviklingstid

Leiing

- Anerkjenn, utfordre, oppfordre
- Prioriter!

Samanhengar elevmedverknad
organisasjonsutvikling?



Oversettingskompetanse

-me trener-



Med utgangspunkt i dagens samling og tidlegare samlingar i FOS, med vekt på verktøykassen:

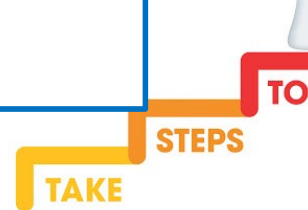
- *Kva har de i dag av struktur, kultur og leiing for læring som speglar LK20 (det viktigaste elevane skal læra/ein lærande organisasjon i praksis)?*
- *Kva vil de ha av struktur, kultur og leiing for læring for å etterleve LK20?*
- *Kva utfordringar kan de møte på vegen, og korleis kan de overkome desse?*
- *Kva skal til for at de lukkast med dette?*



Gå inn på lenka. Trykk på rosa-kryss, og kvit rute dukkar opp. Vel om de vil laste opp eller ta bilete direkte. Trykk på utsida av ruta for å poste den.

Ordstyrar og tidtakar: Den med lengst hår
Viddevakt: Den med kortast hår
Sekretær: Den som er yngst av dei som er att

Individuelt: 5 minutt
Gruppe (rekkeframlegg): 45 minutt
Plenum (padlet): 10 minutt





Økt 3

10.50-11.45

Min leiarpraksis for opplevd kvalitet



KS KONSULENT

Og korleis veit du at
det virkar på
elevane si læring?

Korleis oversetje til
praksis?



KS KONSULENT

Læringsfremjande eller hemmande?

-og kvifor?

Kva heiter
presidenten i..?

Du er eit
naturtalent

Løys oppgåva i
grupper

Finn ein
samarbeidspartn
ar

Kven veit svaret
på dette
reknestykket?

Eg rettar alle
mattebøkene
kvar fredag

Du kan
fargelegge i dag
og

Super innsats
sjølv om du ikkje
lærte noko

Du må ha jobba
hardt for å få dette
godt til. Fortel

Eg stiller
spørsmål som eg
veit svaret på

Kva er ein
president?

Du har jobba hardt utan at
det hjalp. Eg skal finne ein
annan måte me kan lære
dette på

Kva kjenneteikner
eit godt
gruppearbeid?

Bli med meg å bygge hytte i
dag, eg hjelper deg, du kan
fargelegge ein annan dag

Fortel korleis du
tenkjer dette
reknestykket kan
løysast

Desse skal
samarbeide i dag

Eg stiller opne
spørsmål som me
i lag kan finne
løysingar på



Læringsfremjande eller hemmande? -og kvifor?

Kva heiter presidenten i...?	Kva er ein president?
Du er eit naturtalent	Du må ha jobba hardt for å få dette godt til. Fortel
Finn ein samarbeidspartnar	Desse skal samarbeide i dag
Du kan fargelegge i dag og	Bli med meg å bygge hytte i dag, eg hjelper deg, du kan fargelegge ein annan dag
Kven veit svaret på dette reknestykket?	Fortel korleis du tenkjer at dette reknestykket kan løysast?
Super innsats, sjølv om du ikkje lærte noko	Du har jobba hardt utan at det hjalp. Eg skal finne ein annan måte me kan lære dette på
Eg rettar alle mattebøkene kvar fredag	Eg rettleiar deg undervegs i læringsøktene
Eg spør spørsmål som eg veit svaret på	Eg stiller opne spørsmål som me i lag kan finne løysingar på
Løys oppgåva i grupper	Kva er kjenneteikner eit godt gruppearbeid?

Kva kan vere døme på læringsfremjande og hemmande leiaråtferd?



Samanhengar

.....koblingar...

Medverknad

.....kven og korleis...

Sikre

.....prioriter...



KS KONSULENT



Lærande vandring

Struktur:

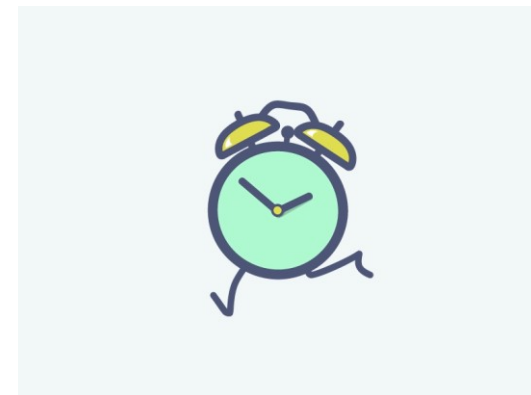
- Set av tid – tenk at du har undervisning
- *Systematikken er avgjerande!*

Kultur:

- Prioriter lærande vandring!
- Jakt på døme på god praksis
- Gje konkrete tilbakemeldingar undervegs på det du ser
- Del gode døme på utviklingstid

Leiing

- Anerkjenn, utfordre, oppfordre
- Prioriter!



Kva skal til for at du lukkast med dette?



Aksjonslæring

Struktur:

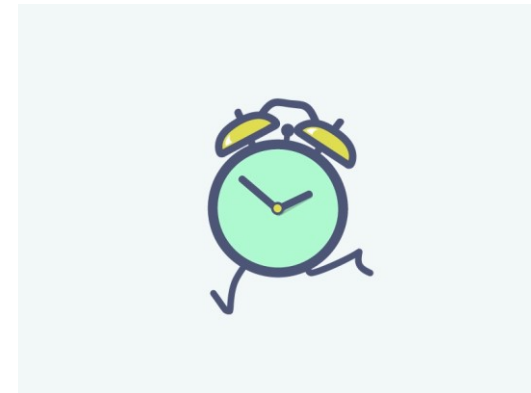
- Jamnlege utprøvningsperiodar og avsett tid på utviklingstid
- *Systematikken er avgjerande!*

Kultur:

- Prioriter aksjonslæring!
- Jakt på opplevd kvalitet
- Tren på refleksjon over eigen praksis
- Del gode døme på utviklingstid

Leiing

- Anerkjenn, utfordre, oppfordre
- Prioriter!



Kva skal til for at du lukkast med dette?



Bruksteori og uttrykt teori.....

-struktur, kultur og leiing for læring

- Korleis er eg som læringsleiar.....trur eg.....
 - Korleis oppleves eg som læringsleiar i praksis?
- Korleis er eg som leiarkollega.....trur eg.....
 - Korleis oppleves eg som leiarkollega i praksis?
- Kva er mine viktigaste styrker og utviklingsområder i arbeidet med å implementere LK20?

Noter ned – ca. 10 min



FEED

BACK



Be om

Kva tenkjer du så langt?

Tid til refleksjon og deling hjelper meg å forstå og sjå samanhengar. Og synapsane vert sterkare.



Å bli fulgt opp og etterspurt hjelper meg å endre praksis. *Avtal no med ein du er på gruppe med at de har ein samtale om dette før 11.november.*



Hva er det viktigaste og hastar mest før 11.november 2020?

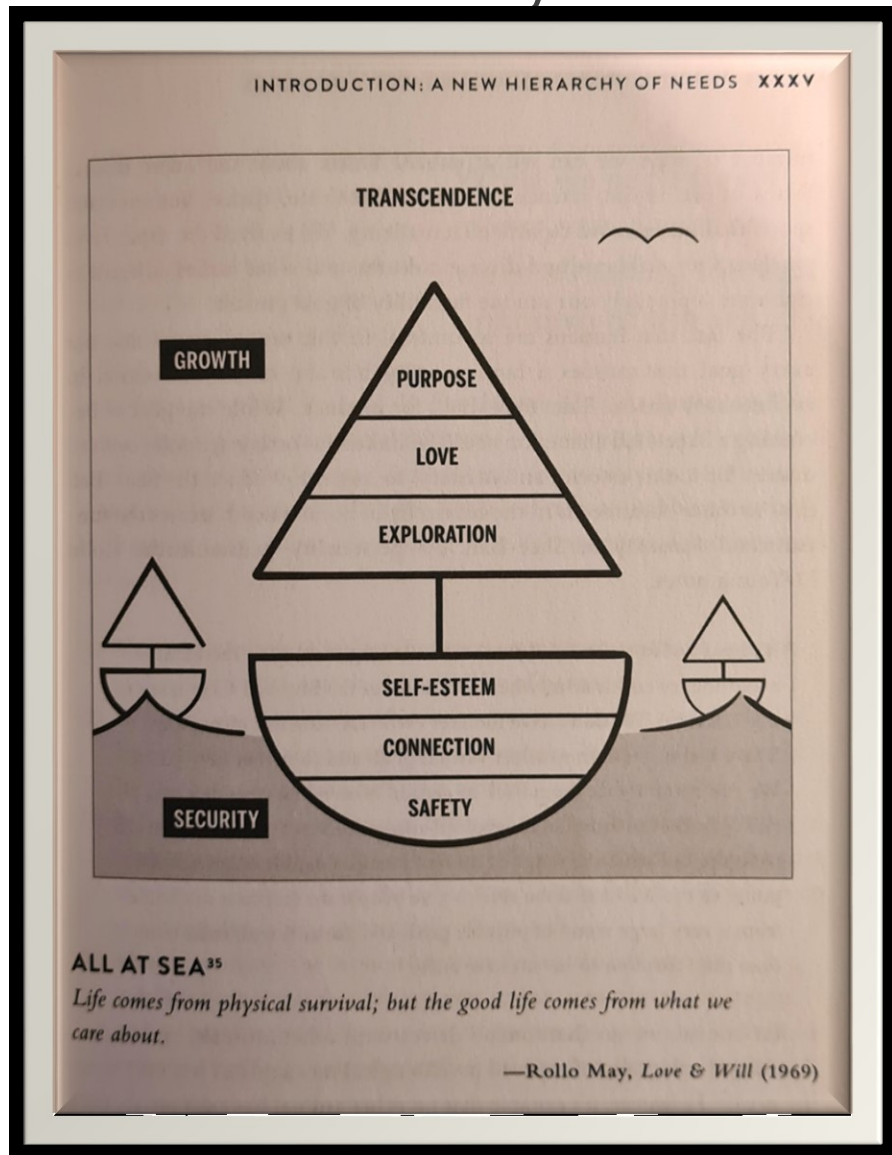
-med vekt på struktur, kultur, leiing for læring-

Viktig, men haster ikkje	Viktig og hastar
Ikkje viktig og hastar ikke	Hastar, men ikkje viktig



Maslows seilbåt

-revised hierarchy of needs-



The sailboat

«You are not trying to climb the boat as you are trying to create

create
if

Medborgarskap og medverknad?

trygghet, sjøen og stormen.

oppleve
håndterer

Seilet: Båten beskytter deg, men fører deg ikke fremover i særlig grad. Seilet representerer vekst, som her ses som en synergi mellom utforsking, kjærlighet og mening. Hvert nivå i seilet, gjør at du får mer vind og dermed kan utforske og tilpasse deg miljøet bedre. Innimellom når du glemmer om kan hemme deg, som usikkerhet og utrygghet, får du skikkelig vind i seilet. Det er da opplever en form høydepunkt i egen utvikling og vekst som også bidrar til andres fremdrift bare ved at du er i flyt selv. I disse høydepunktene fremstår båten som et komplett kjøretøy, som hjelper oss å utforske verden og folk rundt oss, mens vi utvikler oss og opplever ny innsikt.

Healthy Transcendancy:

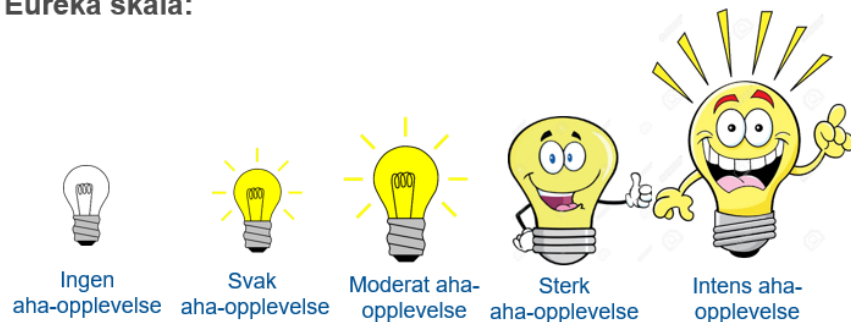
«An emergent phenomenon that results from the full integration of the whole self in the service of realizing the good society. It's not at goal that you reach, it's the peek experience, the flow, the connections to the society that makes sense.» S. Kaufman, NLS 2019

<https://www.youtube.com/watch?v=qVFwAA17ImM>

Refleksjonsstund og evaluering

- Ta utgangspunkt i dagen i dag
 - Kva for «aha-opplevingar» har du hatt? Og kva grad? (1-5)
 - Kva vil du ta med deg vidare i din praksis?

Eureka skala:



Dette var nyttig, fordi
Dette vil eg bruke, slik
Dette kunne vore annleis, slik



Go to **www.menti.com** and use the code **15 12 48 7**

<https://www.mentimeter.com/s/8ebc209aff7caa27249bc464d02198c/57cc2596454b>



KS KONSULENT

Mine insights og evaluering av samlinga

Me ser at me må ha ein ny runde kring kompetanseomgrepet i personalet. Har og lyst å sjekke ut med lærarane og elevane kva dei meiner er det viktigaste dei skal lære på skulen.

Utvikle organisasjonen

Bra at det er praksisnært, gode eksempel gjer det lettare å ta det ut i praksis.

God sammenheng mellom teori og praktiske eksempler

Planlegg for kompetanseheving- ikkje for aktivitet! Fokus på kompetanse ikkje fagspesifikke kunnskaper.

Lærandre vandring. Få det i betre system.

Eg har fått endå meir forståing for kva som er viktig i ein lærande organisasjon. Lærarperspektivet er framheva og gode system for dette.

Viktig å være tydeleg på visjon, felles forståing og struktur. Viktig med rolleavklaring og rolleforståelse. Gje rom for at endring tek tid. Sikre at alle går i same retning.

Livslang læring i fokus

Takk for fleire praktiske og konkrete tips og verktøy. Tilrettelagt for gode refleksjonar kring eigen praksis. Alltid godt å få tid saman med leiarkollegaer å drøfte korleis ting kan bli endå betre.

Utvikle organisasjonen. Nytte lærande vandring.

Nyttige påminnelser om smnhenger, flaskehalsar og betydningen av å tilrettel for god praksis for å få til ønsket utv. Tar med økt bevissthet om betydning av struktur, kultur og leing og hvordan vi skal planl for og praktisere god praksis. Modellerin



Takk for meg!
Sjåast att 9.november

