

På vei mot 2020
Dialogkonferanse for Gjøvikregionen
Hafjell, 07. mai 2019

***Skolebasert kompetanseutvikling –
kollektivt orienterte skoler.***

***Hvordan kan rektor, i samarbeid med
plangruppa og plasstillitsvalgte, stå best
mulig rusta til å lede utvikling i egen
organisasjon neste skoleår?***

Program 7.mai

Lunsj 12.00 – 13.00

09:00 – 09:20

Kaffe og rundstykker

09:20 – 10:30 Gruppearbeid på tvers av kommuner

Forberedt oppgave drøftes ut fra erfaringer fra mellomarbeidet

Fellesnevner: lærende møte

Gruppearbeidet avsluttes med tenkeskriving

1

10:50 – 12.00: Fagøkt

2

Hvordan kan rektor, i samarbeid med plangruppa og plasstillitsvalgte stå best mulig rusta til å lede utviklingsprosessen i egen organisasjon neste skoleår?

- Skolebasert kompetanseutvikling – hvordan forstår vi dette begrepet?
- Kunnskapsutvikling i en lærende organisasjon – konsekvenser for prosessledelse
- Praksisfortelling sett i lys av teoretiske perspektiver

13.00 – 14:00: Samskapingsøkt

Alle på gruppa presenterer sine tanker/ spørsmål fra dagen - > rekkeframlegg. Drøfting/diskusjon

Starte med planlegging av mellomarbeidet til neste nettverk.

Organisering: Skolevis

3

4

14:15 – 14:45: Hva tar jeg med meg videre etter i dag? Hvilke handlinger har vi planlagt?

Organisering: samme grupper som i rom 1 og 2

14:45 – 15:00: Evaluering

Intensjon

- Dele refleksjoner og bygge kapasitet for ledelse av profesjonelle læringsfelleskap i Gjøvikregionen, med utgangspunkt i 3.5 i overordnet del.
- Videreutvikle felles kunnskapsgrunnlag og forståelse for innholdet i begrepene:
 - Skolebasert kompetanseutvikling
 - Kunnskapsutvikling i en lærende organisasjon

} Konsekvenser for ledelse av utvikling

Erfaringsdeling

Rom 1: 09:20 – 10:30

Berit Dahl, Ingrid Jacobsen og Bjørn
Haugen

Læringstrappa, Tiller



Oppdrag til erfaringsdeling (G-L-L):

Beskriv hvordan dere har avdekket forståelse for begrepene **dybdelæring og kompetanse** i personalet. Hvordan har dere lagt opp prosessen med mål om å utvikle en felles forståelse? Hvilke valg sto dere overfor da dere planla, og hvilket alternativ falt dere ned på? Hva gikk som forventet og hvorfor? Hva gikk ikke slik dere hadde tenkt? Hva kan det skyldes? Hva bør endres på til neste gang?

ELLER

Oppdrag til erfaringsdeling (G-L-L):

Hvilke **nøkkelverdier** har dere avdekket må ligge til grunn for å planlegge med utgangspunkt i læreplanen? Hvordan gjennomførte dere møtet med lærerne? Hva gikk bra? Hvorfor? Hva gikk ikke slik dere hadde tenkt? Hva kan det skyldes? Hva bør endres på til neste gang?

FELLES:

***Hvilke erfaringer sitter dere igjen med som dere vil ta med dere videre i ledelsen av utviklingsarbeidet?**

Oppdrag til erfaringsdeling (G-L-L):

Beskriv hvordan dere har avdekket forståelse for begrepene **dybdelæring og kompetanse** i personalet. Hvordan har dere lagt opp prosessen med mål om å utvikle en felles forståelse? Hvilke valg sto dere overfor da dere planla, og hvilket alternativ falt dere ned på? Hva gikk som forventet og hvorfor? Hva gikk ikke slik dere hadde tenkt? Hva kan det skyldes? Hva bør endres på til neste gang?

Hvilke **nøkkelverdier** har dere avdekket må ligge til grunn for å planlegge med utgangspunkt i læreplanen? Hvordan gjennomførte dere møtet med lærerne? Hva gikk bra? Hvorfor? Hva gikk ikke slik dere hadde tenkt? Hva kan det skyldes? Hva bør endres på til neste gang?

FELLES:

***Hvilke erfaringer sitter dere igjen med som dere vil ta med dere videre i ledelsen av utviklingsarbeidet?**

Rammer for samtalen:

1. Vær åpne for ulike erfaringer. Vi har ulikt utgangspunkt.
2. Ikke bruk tid på unnskyldninger.
3. Vi er her for å lære – konstruere kunnskap – ikke for å diskutere «fasiter» og «oppskrifter».
4. Vi er her for å øve oss på å lede lærende og utforskende samtaler og møter.

Muntlig gruppevurdering etter samtalen:

I hvilken grad klarte dere å komme inn i en reflekterende tilstand?

I hvilken grad klarte dere å regulere kommunikasjonen?

I hvilken grad klarte dere å ha en undersøkende kommunikasjon?

I hvilken grad klarte dere å styre tiden? Holde fokus?



Tenkeskriv



Hva blir viktig for meg og oss i det videre arbeidet med å praktisere lærende møter i skoleutviklingsarbeidet?

Hva vil du ta med deg tilbake til skolegruppa/avdelingen?

Til videre arbeid med profesjonsfellesskapet hos dere?

Til din egen praksis?

Skolebasert kompetanseutvikling

Rom 2: 10:50 – 11:20

Skolebasert kompetanseutvikling (SKU)

- Hva legger du i SKU?
- Hva er SKU *ikke*?
- Hva er ledelse av skolebasert kompetanseutvikling for deg?

- Tenk selv
- Del med den du sitter ved siden av
- Se om dere klarer å komme fram til en felles forståelse.
- Vi hører fra noen av gruppene etterpå.

SKU (Udir)

Skolebasert kompetanseutvikling innebærer at skolen, med ledelsen og alle ansatte, deltar i en utviklingsprosess på egen arbeidsplass.

Hensikten er å utvikle skolens samlede kunnskap, holdninger og ferdigheter når det gjelder læring, undervisning og samarbeid.

Skolebasert kompetanseutvikling

- En strategi for å utvikle kvaliteten i skolen lokalt.
- *Alle* involverte skal lære – inkludert eksterne samarbeidspartnere
- Skal bidra til at undervisningen utvikles og læreplanen realiseres gjennom tydelig prosessledelse og at strukturer som fremmer individuell og kollektiv læring tas i bruk.
- Plangruppemedlemmer og evt. ressurslæreres rolle er å støtte rektor i sin prosessledelse. Rektors rolleforståelse kan være avgjørende; på den ene siden ikke å abdisere og overlate for mye til plangruppemedlemmer og evt. ressurslærer, og heller ikke ta for stor plass slik at de andre ikke får handlingsrom nok.

To ulike syn på kunnskap

Kilde: Postholm (red) (2017) kap. 9

Statisk syn på kunnskap

- Kunnskapen er gitt, en gang for alle, og bare venter på å bli forløst og overført til andre.
- Kunnskap er skilt fra mennesket.
- Kunnskap skal løftes og økes og kompetanse utvikles uten at man trenger verken å øve eller praktisere. Den kunnskapen som formidles på kurs, skal også implementeres i praksis.
- Man går på kurs for å få faglig «påfyll».

Berit Dahl, Ingrid Jacobsen og Bjørn Haugen

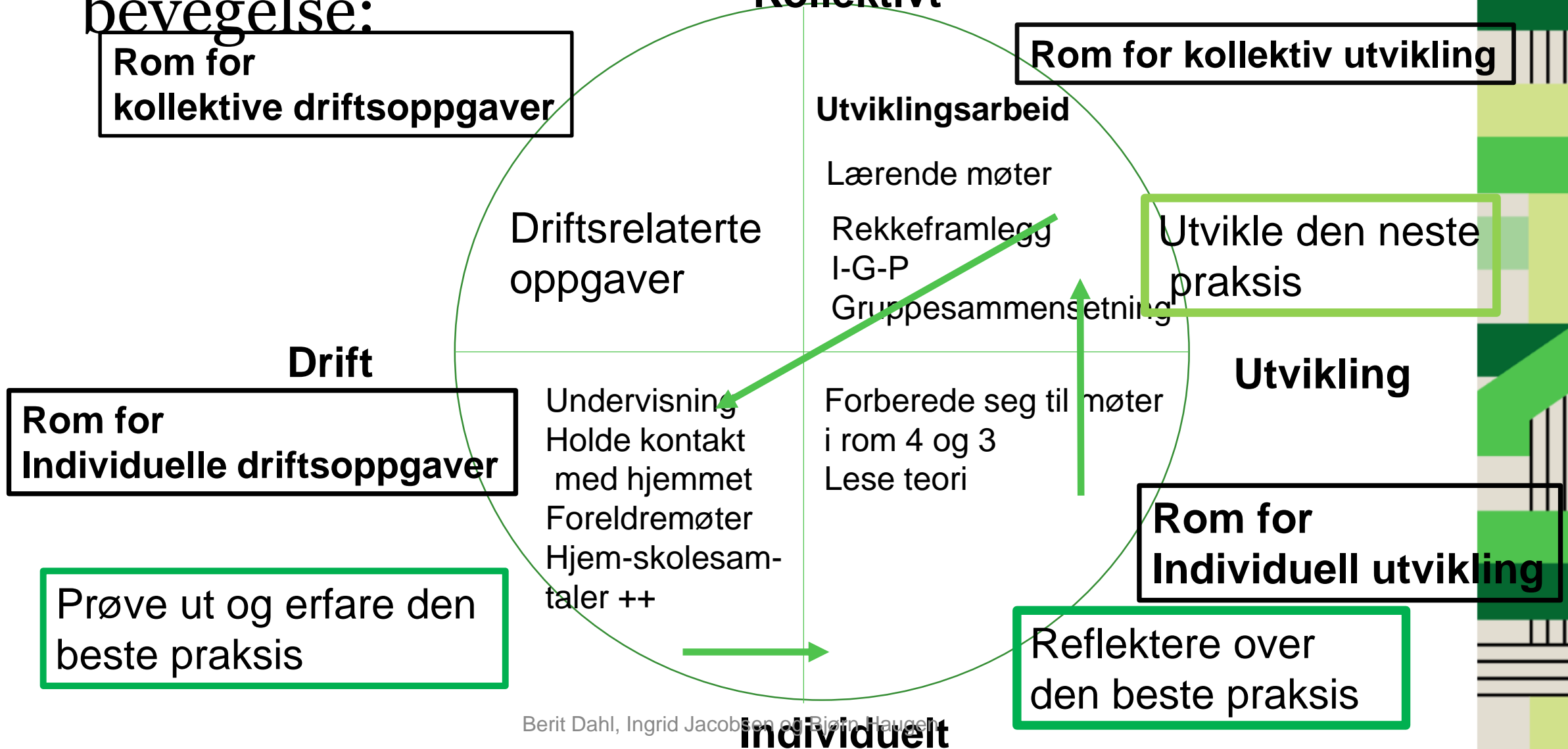
Dynamisk syn

- Kunnskap skilles ikke fra kunnskaperen. Derfor er all kunnskap taus og gjøres eksplisitt gjennom aktive og språklige handlinger.
- Kunnskaping er en pågående prosess med å skape virkelighet, med språket som et svært viktig verktøy. Kunnskap skapes og videreutvikles av leder og lærere på den enkelte skolen.
- Fordi man forstår ord og begreper ulikt, må hver og en gi til kjenne sine fortolkninger, for deretter å bli mest mulige enige, sammen. Slik utvikles tolkningsfellesskapet.

Støttestrukturer for organisatorisk læring

- Plangruppe
- Lærende møter
 - I-G-P-metodikk inkludert rekkeframlegg
 - Grupper sammensatt av lærere på tvers av fag og trinn
- Aksjonslæring
- Lærende nettverk

Et utviklingshjul for en organisasjon i bevegelse:



Summing to og to

- Hva er det viktigste du tar med deg fra denne økta?

Vi utdanner
i økende grad unge
mennesker til en framtid vi
ikke kjenner

Hvordan ser framtidens skole ut?
Lærer elevene i dagens skole det de vil
trene i framtida?

Framtidens skole – hva sier forskningen??

Framtidstoget
Ny overordnet del
Nye fagplaner

Skolebasert
kompetanseutvikling

Et samfunn i
endring krever
stadig nye
kompetanser

Fakta-
kunnskapene
vi har i dag blir
raskt utdatert

Fokuset flyttes fra
tilegnelse av
faktakunnskaper til
hvordan elevene skal
greie å bruke
kunnskaper og
ferdigheter i ulike
sammenhenger

Globale kompetanser

- Kreativitet
- Kritisk tenkning
- Kommunikasjon
- Karakter
- Medborgerskap
- Samarbeid

Skoleforskning

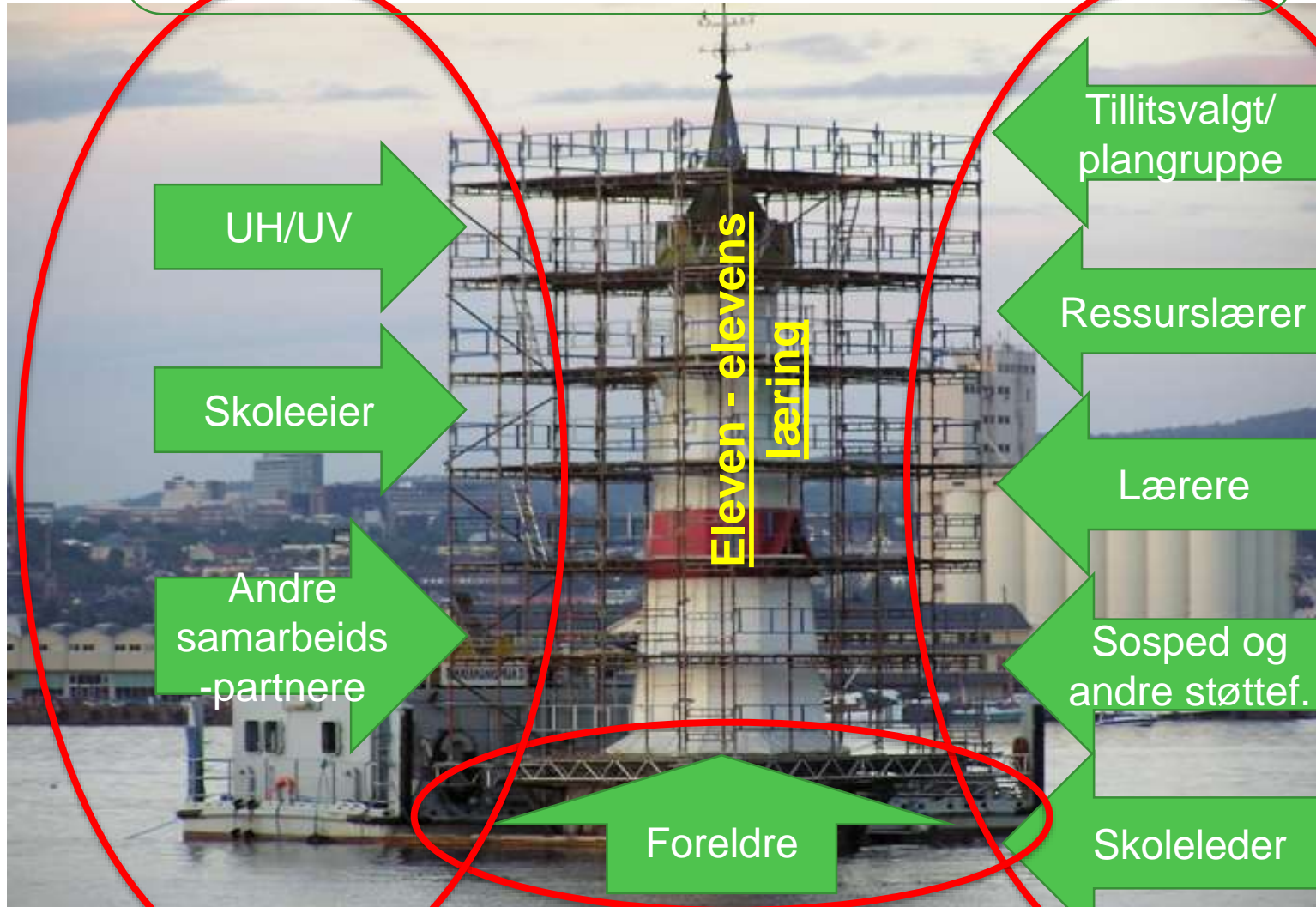
The collage features several key elements:

- Portraits:** Seven individual portraits of researchers, including Andy Hargreaves, Michael Fullan, Viviane Robinson, John Hattie, and others.
- Books:**
 - Professional Capital: Transforming Teaching in Every School* by Andy Hargreaves and Michael Fullan.
 - Elev-sentrert skoleledelse* by Viviane Robinson.
 - Visible Learning: A Synthesis of Over 800 Meta-Analyses Relating to Achievement* by John Hattie.
 - Kvalitetsvurdering som organisasjonslæring* by Knut Børud.
 - Arbeidskultur for bedre* by Michael Fullan and Joanne Quinn.
 - Koherens i skoleutviklingen* by Michael Fullan and Joanne Quinn.
 - Student-Centered Leadership* by Viviane Robinson.
 - Synlig læring* by John Hattie.
 - Kunnskapsløftet* (National Curriculum Framework).
 - Motivasjon og mestring for bedre læring* (Strategy for engagement).
 - Elevens læring i fremtidens skole* (Student learning in the school of the future).
- Text:** A quote in Norwegian: «varig forbedring av elevresultater krever et varig engasjement i å forandre skole- og klasseromspraksis». Klare og få mål, mål som har fått stå fast over år, og som skolestyrer og skoler dermed har rukket å realisere.
- Background:** A background image of a hand writing on a notepad with a pen.

SUKSESSFAKTORER

Godt lagarbeid. Et sterkt ønske om å oppnå noe sammen.
Basert på likeverdighet og gode, relasjonelle forbindelser

Samarbeid



Overordnet del - hva må til?

«Alle ansatte i skolen må ta aktivt del i det profesjonelle læringsfellesskapet for å videreutvikle skolen. Det innebærer at fellesskapet reflekterer over verdivalg og utviklingsbehov, og bruker forskning, erfaringsbasert kunnskap og etiske vurderinger som grunnlag for målrettede tiltak. Velutviklede strukturer for samarbeid, støtte og veiledning mellom kolleger og på tvers av skoler fremmer en delings- og læringskultur.» (3.5 Overordnet del s. 19)

«God ledelse prioriterer utvikling av samarbeid og relasjoner for å bygge tillit i organisasjonen. Skolens ledelse skal gi retning for og tilrettelegge for elevenes og lærernes læring og utvikling.» (3.5 Overordnet del s. 18)



En struktur som
fremmer

En kultur som
fremmer

En ledelse som
fremmer

Avgjørende grep for at implementering skal bli til forbedring (Robinson 2018)

(Handlingsteorier)



- Lærere er lei endringer som ikke fører til forbedring:
«Hvorfor må vi utvikle oss? Hva er galt med det vi allerede gjør? Hvilket problem, helt spesifikt er det vi forsøker å løse?»
- Folk motsetter seg endring når de opplever at den ikke vil stemme overens med det som er viktig for dem. Nesten alltid er dette kilden til protester mot en hvilken som helst foreslått endring.
- Som endringsleder må du derfor ta dette på alvor!
- Det er nødvendig å gå til grundige drøftinger om verdier, oppfatninger og handlinger
- Skaff deg tillit gjennom forståelse av at praksisendring for lærerne er svært krevende
- Gjennom denne prosessen, må dere bli enige om nye handlingsteorier
- Bruk tid!
- Bruk det moralske kompasset
- Slurver du med involveringen, vil dere aldri lykkes!

Det moralske kompasset

God pedagogisk praksis handler om å påvirke; om å vektlegge; om å prioritere; om et brennende ønske om å utgjøre en forskjell i barns og ungdommers liv!

Økt kompetanse i å kunne tilegne seg og anvende kunnskaper og ferdigheter til å mestre utfordringer og løse oppgaver i kjente og ukjente sammenhenger og situasjoner. Kompetanse innebærer forståelse og evne til refleksjon og kritisk tenkning

Kapasitetsbygging, samarbeid, presis pedagogikk og systemisk jobbing

Utgangspunktet: Ny overordnet del
Nye fagplaner

Vurdering for/som læring
Organisasjonslæring

Praktisk , pedagogisk utviklingsarbeid krever vilje!
vilje til å sette seg inn i ny kunnskap;
vilje til å gjøre endringer;
vilje til å utvikle egen praksis;
vilje til å dra lasset sammen med andre

Skoleforskning om riktige drivere for utvikling

Viser hvordan vanlige skolesystemer kan oppnå bemerkelsesverdig og varig suksess ved å rette søkelyset mot de riktige tingene og forholde seg til dem

- Kapasitetsbygging
- Samarbeid
- Effektiv pedagogikk
- Systemisk arbeid



Hva handler dette om?

- Det handler om å **arbeide fra praksis til teori**, og om å bli bedre ved å gjøre mer med tilført kunnskap
- Det handler om **hele systemer**, altså hele skolen og alle elevene, lærerne og lederne
- Det retter søkelyset mot **presis pedagogikk**, altså det som virker når det gjelder å fremme læring som engasjerer både elever og lærere
- Det identifiserer og utvikler **kulturen** på skolen i forhold til for eksempel implementering av dybdelæring
- Det ser alltid på **virkingen på de som lærer**, og på de som forholder seg til dem

De riktige driverne for utvikling

KAPASITETSBYGGING

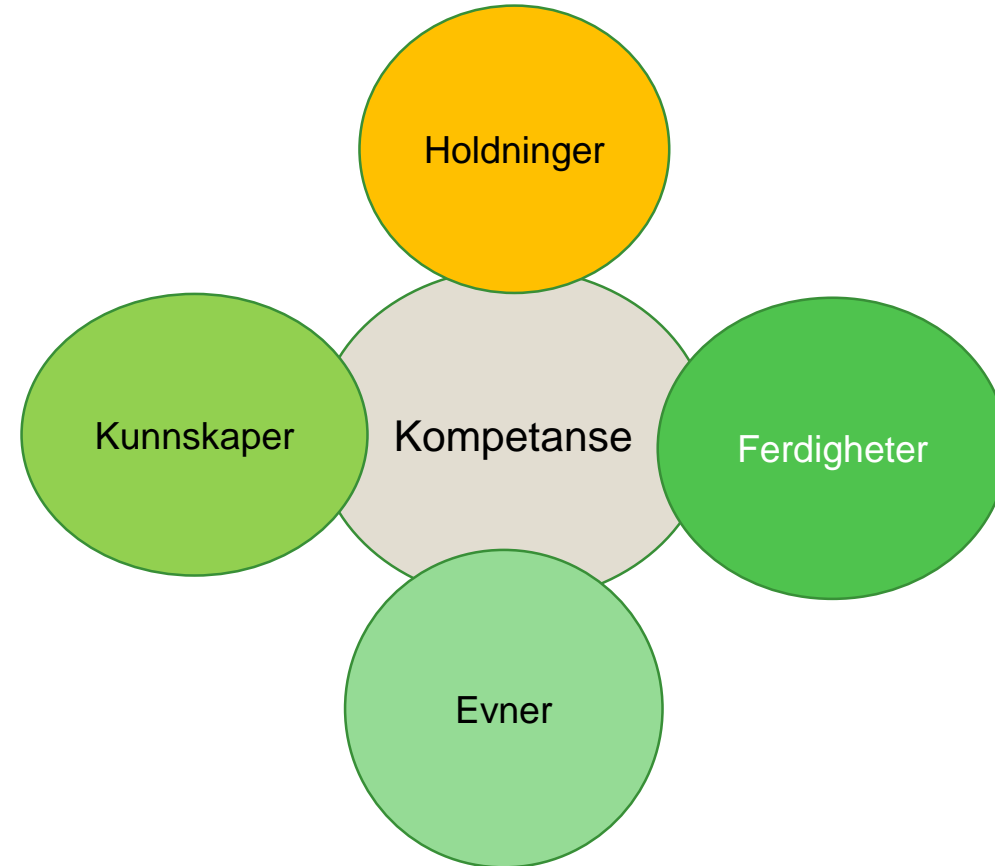
Kapasitetsbygging handler om:

- De ferdighetene
- De holdningene
- De kunnskapene
- De evnene

Enkeltindivider og grupper trenger for å oppnå målene de arbeider mot, på en effektiv måte.

Generelt kan vi dele dem inn i to bokser:

- a) Pedagogikkboksen (ekspertundervisning og læring)
- b) Endringsboksen (ekspertise for endring)



De riktige driverne for utvikling

KAPASITETSBYGGING

Kapasitetsbygging handler

om:

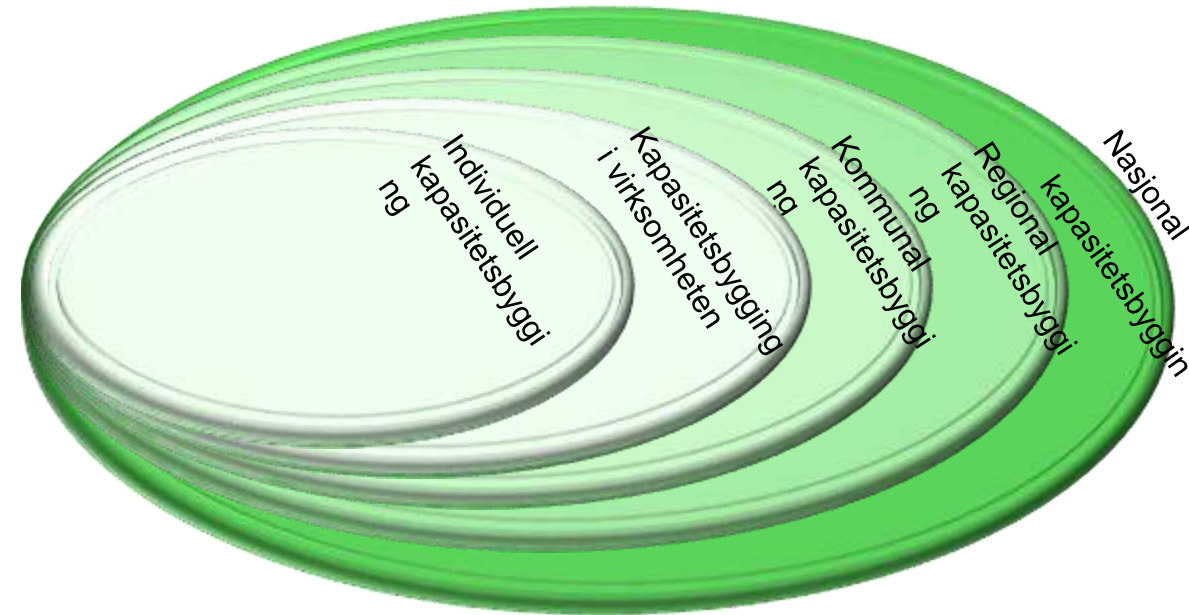
- De ferdighetene
- De holdningene
- De kunnskapene
- De evnene

Enkeltindivider og grupper

trenger for å oppnå målene de arbeider mot, på en effektiv måte.

Generelt kan vi dele dem inn i to bokser:

- a) Pedagogikkboksen (ekspertundervisning og læring)
- b) Endringsboksen (ekspertise for endring)



De riktige driverne for utvikling

- KAPASITETSBYGGING
- SAMARBEID

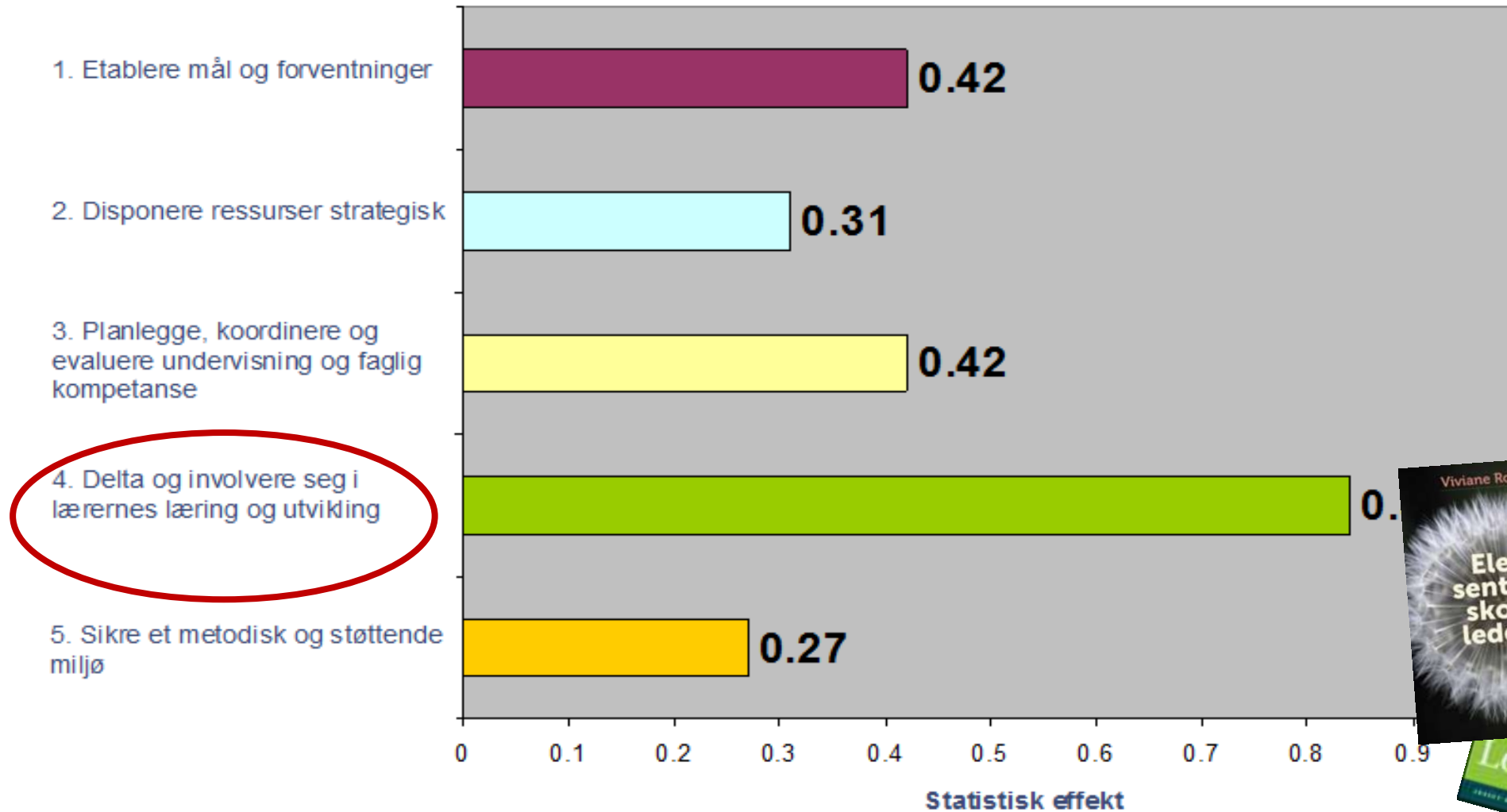
Handler om:

- Samarbeid handler om utvikling av sosial kapital
- Sosial kapital handler om gruppens kvalitet
- Møtestruktur
- Vekstkultur
- Å modellere læring – lærende ledere
- Effektive ledere
- Å forme kulturen

M. Fullan:
«Hvis du vil endre en gruppe,
bruk gruppen til å endre den»

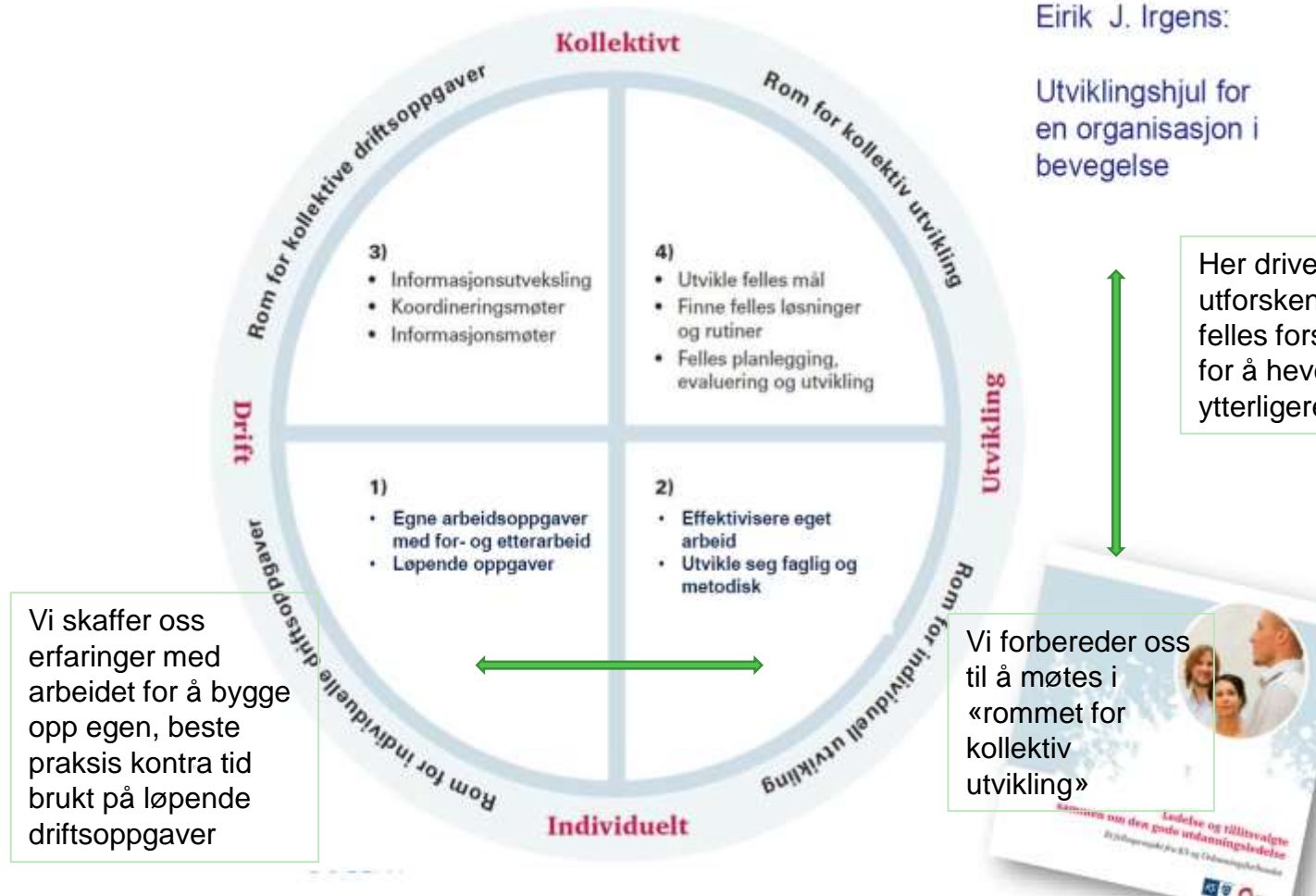
Godt lederskap en forutsetning for å lykkes

Dimensjoner for et virkningsfullt lederskap (Robinson 2011)



Eirik J Irgens

Utviklingshjul for en organisasjon i bevegelse



Arenaer for utvikling og lærende møteformer? (Roald 2010)

- A. IGP – skal man dykke dypt ned i org. og få til kvalitetsarbeid, må man innom alle fasene
- B. Rekkeframlegging
- C. Heterogene arbeidsgrupper
- D. Spørsmål heller enn forslag
- E. Ha forskningsfokus:
Positivt – hvorfor?
Kan bli bedre – hvordan ?
- F. Distribuert ansvar for møteledelse, oppsummeringer og referat
- G. Gå ut av møtet med en framovermelding – hvert møte skal ha et resultat!

IGP med rekkeframlegg

(Individuell, gruppe, plenum)

- I. **Alle** møtedeltakerne forbereder seg ut fra definerte problemstillinger
- G. **Hver** deltaker spiller inn sine refleksjoner i **rekkefremlegg** før åpen drøfting i gruppe.
 - Utelate motforestillinger i innledende fase
 - Spørre & spørre før innspill / forslag
 - Vurdere det positive før det negative
 - Avtalt kritikkfase
 - På jakt etter sammenhenger og løsningsforslag framfor årsaker
 - Søke prioritering framfor vedtak
- P. **Rekkeframlegg fra gruppene** i plenum
 - (som for "G")
 - Framovermelding – møtet skal ha et resultat

Hva bidrar til lærende møteformer?

Resultat:

1. Alle møter godt forberedt; både faglig og mentalt
2. Vi lærer mer på kortere tid!
3. Overskuddstida kan vi bruke på andre, viktige gjøremål

Ved å flytte «I,en» ut i forkant av møtet, vil en oppnå at alle deltakerne møter godt forberedt. Dette gir, ved rekkeframlegg, økt engasjement og framdrift i møtet. I tillegg sparer man den tiden man ville brukt på «I,en» i møtet.

IGP med rekkeframlegg

- I. **Alle** møtedeltakerne forbereder seg ut fra definerte problemstillinger
- G. **Hver** deltaker spiller inn sine refleksjoner i **rekkeframlegg** før åpen drøfting i gruppe.
 - Utelate motforestillinger i innledende søkefase
 - Spørre & spørre før innspill / forslag
 - Vurdere det positive før det negative
 - Avtalt kritikkfase
 - På jakt etter sammenhenger og løsningsforslag framfor årsaker
 - Søke prioritering framfor vedtak
- P. **Rekkeframlegg fra gruppene** i plenum
 - (som for "G")

De riktige driverne

- KAPASITETSBYGGING
- SAMARBEID
- PRESIS OG GOD PEDAGOGIKK

M. Fullan:
«Fokus på pedagogikk i motsetning til teknologi. Men å innføre digitale verktøy som bidrar til å forbedre det pedagogiske arbeidet, det kan være fantastiske hjelpemidler som aksellerer og fordyper læringen»

Systematisk kollektivt arbeid for å utvikle/forbedre det pedagogiske arbeidet på skolen.

- Baklengs planlegging
- Effektive læringsstrategier
- Dybdelæring
- Aksjonslæring
- Planlegge sammen, utføre, evaluere sammen

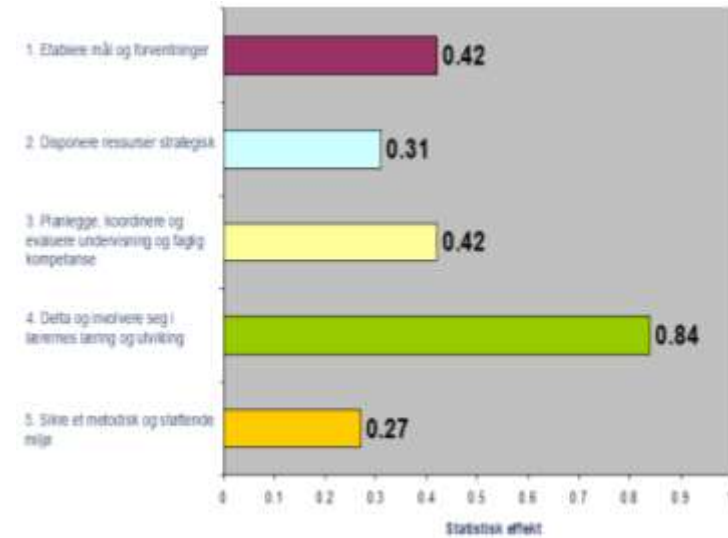
Konstruktivistisk Et sosiokulturelt læringsyn som grunnlag for kvalitetsutvikling

Personalets læring (endring av atferd) gis de beste vilkår ved gjentatt vekslning mellom erfaringsdeling og vurdering ved felles refleksjon over egen og hverandres yrkes-/pedagogiske praksis, konklusjoner om hva som er «vår beste praksis» og hvordan vi kan forbedre den og utvikle vår felles «neste praksis» med utprøving i praksisfellesskapet. Man bør hele tida jobbe tett opp mot hva evidensbasert forskning sier er effektive læringsstrategier som kan brukes i klasserommet.



De riktige driverne

- Kapasitetsbygging
- Samarbeid
- Presis og god pedagogikk
- **SYSTEMISK ARBEID**



Systemisk 

Samskaping

Sammenheng må oppnås på mottakersiden, ikke på leveransesiden

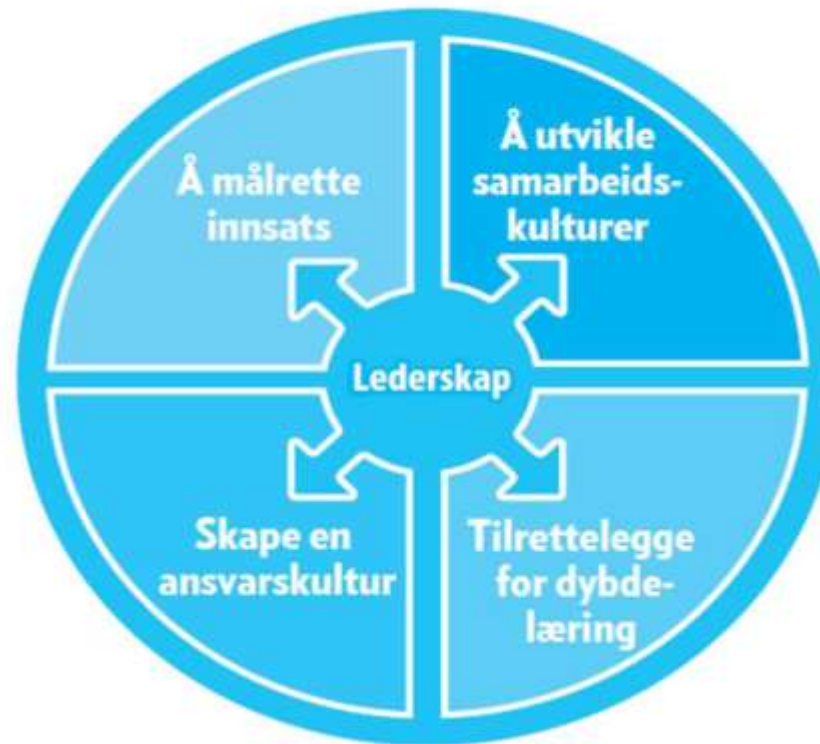


Lederskap

Rammeverket
for koherens

Hver av de fire
komponentene – de
aktive riktige driverne –
bidrar til de andre tre.

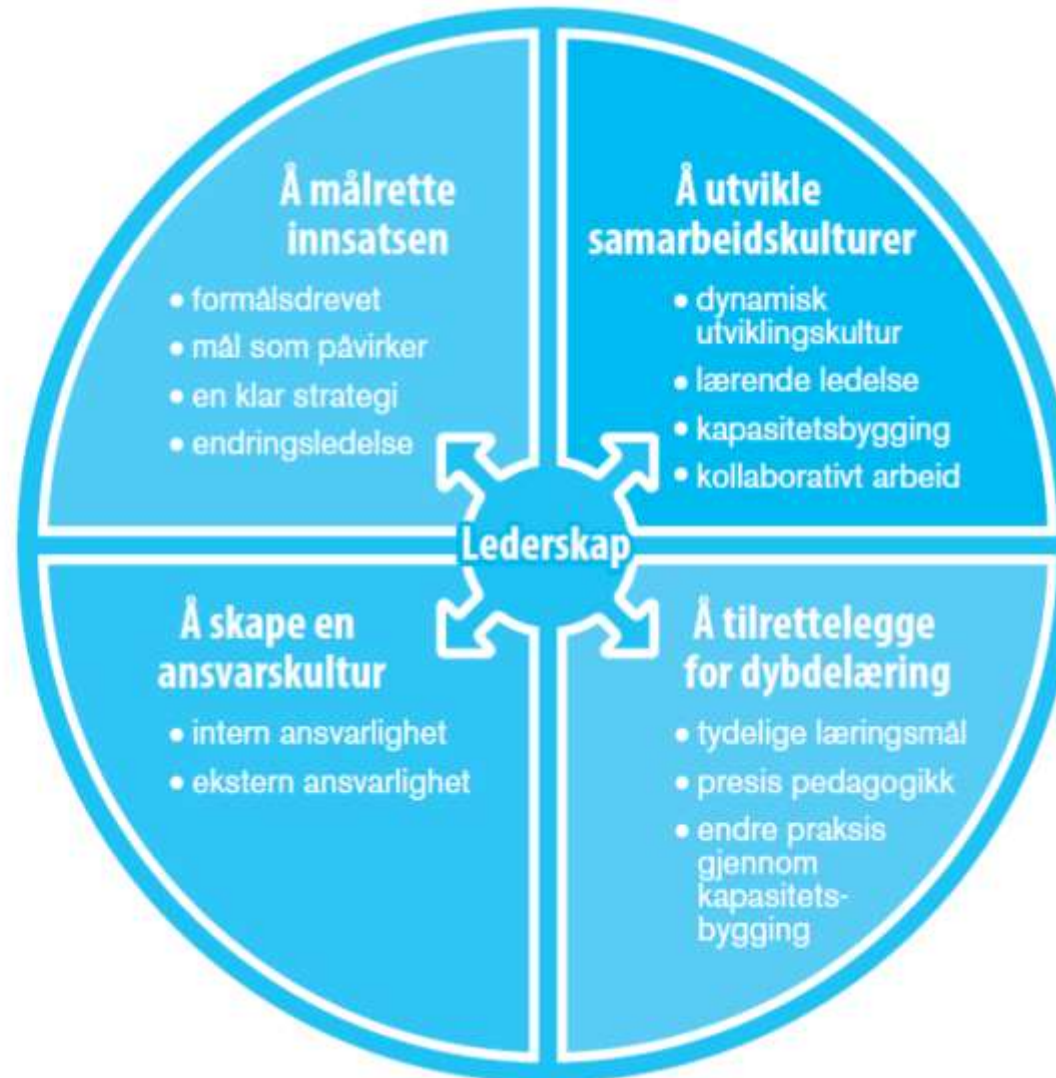
De totale effektene av
samhandlingen mellom
dem forbindes og
aktiveres gjennom
ledelse.



Lederskap



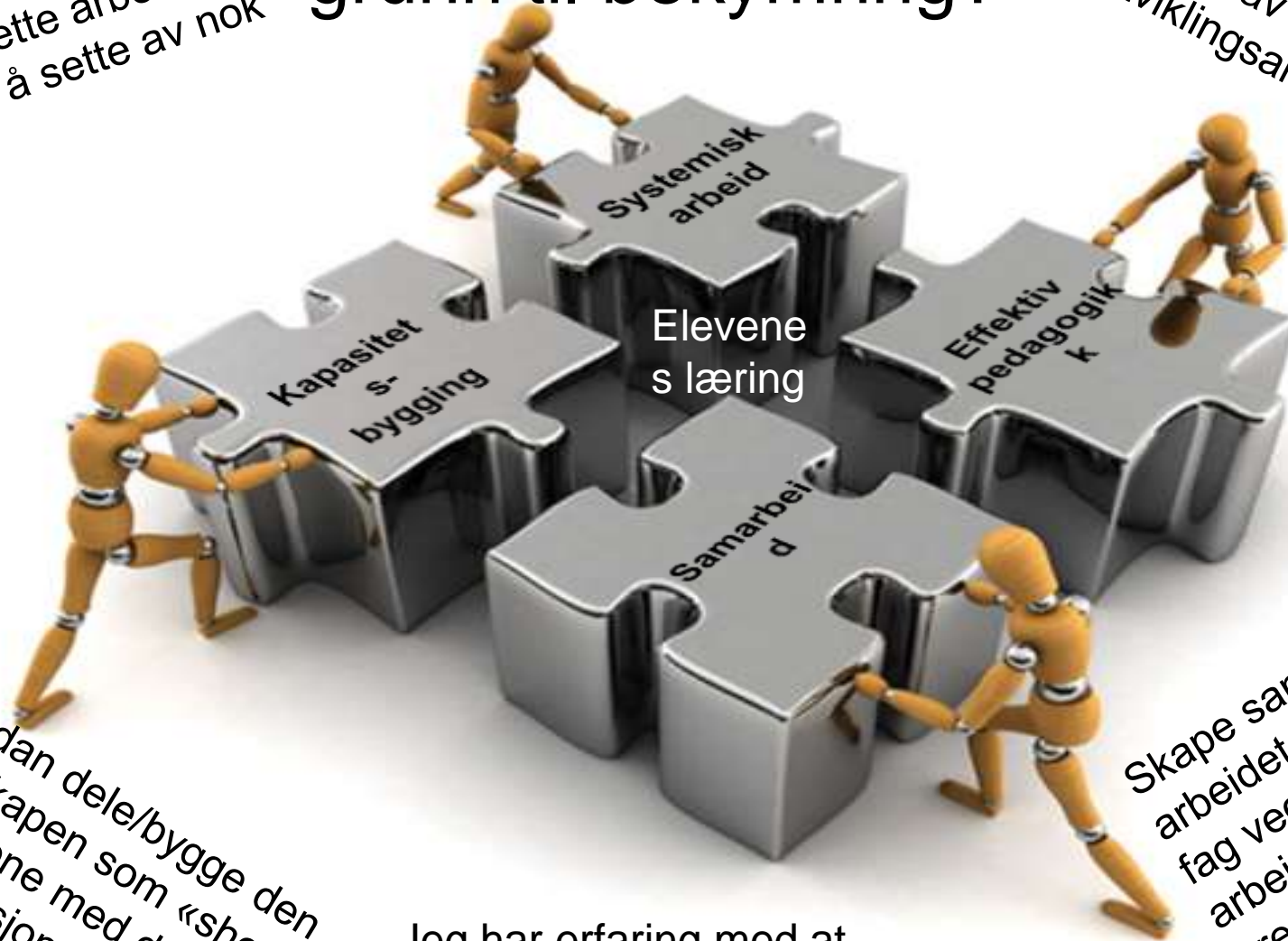
Konsistens og tydelighet på tvers av skoler og på tvers av nivåer



Kritiske faktorer - grunn til bekymring?

Sterk prioritering av dette arbeidet ved å sette av nok tid

Legge vekk det meste av annet utviklingsarbeid



Hvordan dele/bygge den kunnskapen som «shoppes» på fagkursene med de andre? (organisasjonsutvikling)

Jeg har erfaring med at ressurslæreren var en enorm ressurs! Hvor god er du/dere til å benytte denne og evt. plangruppa?

Skape sammenheng i arbeidet på tvers av fag ved effektivt arbeid på gode arenaer



Fagnettverk 2019/2020

Oktober 2019: Kjerneelementene

Utforming av helhetlige og virkelighetsnære læringsaktiviteter på slutten av (2.,) 4., 7., 10. Vg1/2/3 trinn

Januar 2020: Kompetansemål

Planlegging av faglig kompetansebygging i mellomlange tidsspenn.

Mars 2020: Tverrfaglighet

Faget i samspill med andre fag

Mellomarbeidene skal ivareta både individuell og kollektiv læring.

August 2020: Profesjonsfellesskapet leser, tolker og bruker læreplanverket på en måte som er optimal for elevenes læring

Fagnettverk

- **Oktober: 1. samling**

Kjerneelementer

- **Januar: 2. samling**

Kompetansemål

- **Mars: 3. samling**

Tverrfaglighet

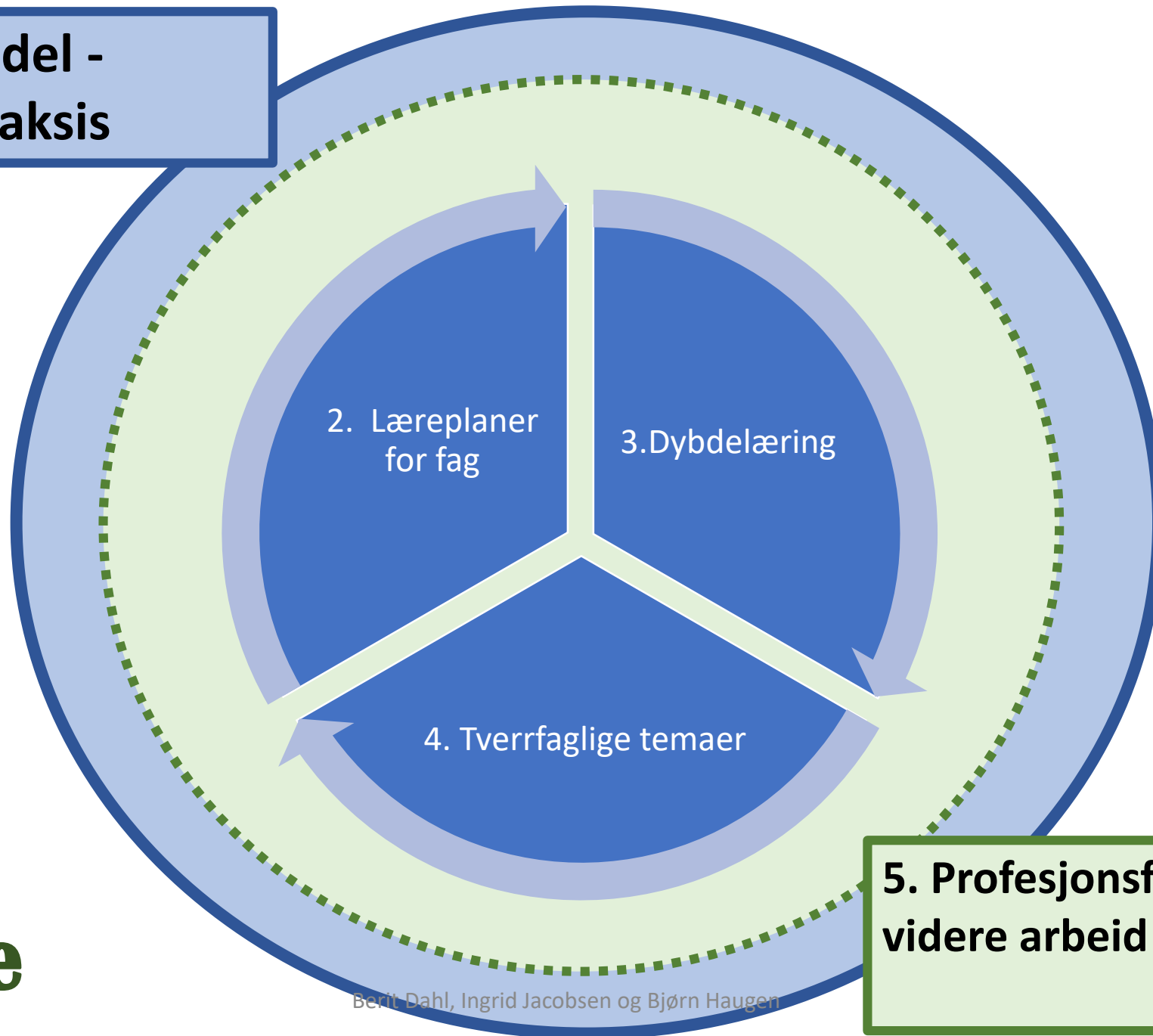
Ledernetverk

Skoleb. kompetansepakke

Hva er formålet med kompetansepakka?

Skolene leser, tolker og bruker læreplanverket på en måte som er optimal for elevenes opplæring.

**1. Overordnet del -
verdiløftet i praksis**



2. Læreplaner
for fag

3. Dybdelæring

4. Tverrfaglige temaer

**5. Profesjonsfelleskapet og
videre arbeid**

Modulene

Kompetansepakka

- **Alle lærere, ledere og eiere får tilgang**
- **5 moduler som skal kunne gjennomføres på 6 mnd**
- **Styrt løp, men stort lokalt handlingsrom**

**1. Overordnet del –
verdiløftet i praksis**

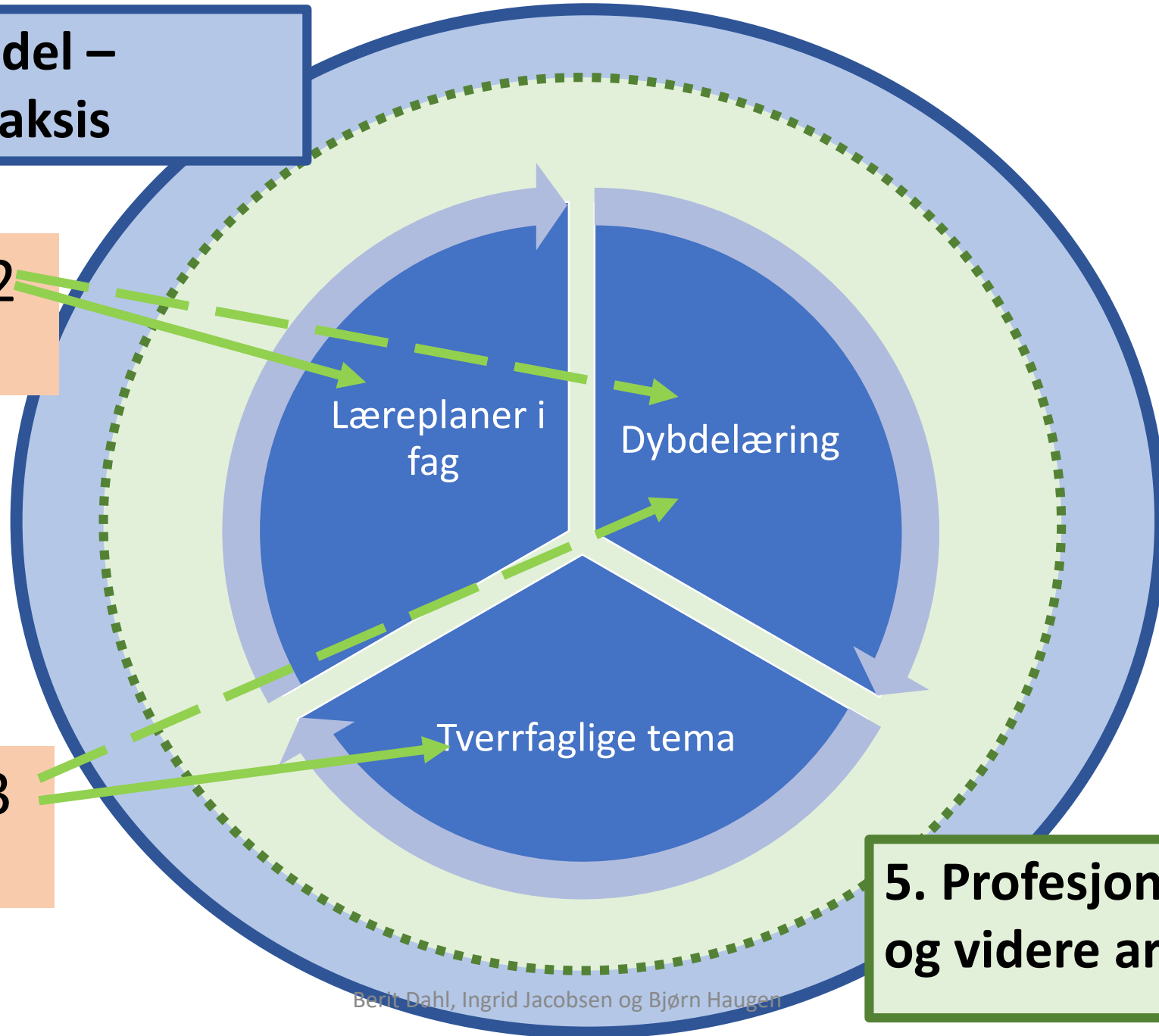
Fagnettverk #2
Kompetansemål

Læreplaner i
fag

Dybdelæring

Tverrfaglige tema

**5. Profesjonsfellesskapet
og videre arbeid**



August 2020: Profesjonsfellesskapet leser, tolker og bruker læreplanverket på en måte som er optimal for elevenes læring

Fagnettverk

- **Oktober: 1. samling**

Kjerne /relevans

- **Januar: 2. samling**

Kompetansemål

- **Mars: 3. samling**

Tverrfaglighet

Ledernetverk

- **09. oktober**

- **Vår -20**

Skoleb. kompetansepakke

- **Nov/Des: Modul 1**

OD/verdier

- **Jan/Feb: Modul 2**

Fagplaner

- **Mars/april: Modul 4**

Tverrfaglige tema

Rom 3

Samskaping

Berit Dahl, Ingrid Jacobsen og Bjørn
Haugen

Skole	Bord
Biri U	6
Redalen og Skrinnhagen	7
Grande og Lundstein	8
Kopperud	9
Gjøvik	10
Vardal u	11
Blomhaug	12
Vindingstad og Fredheim	13
Bjørnsveen	14
Snertingdal	15
PPT og skoleeiere	Fordeler seg på skoler
Søndre Land	1,2 og 3
Nordre Land	4 og 5

Skole	Bord
VGS	25
Kolbu og Stange	22
Totenviken og Vilberg	23
Lena og Skreia	24
Nordli og kapp	17
Hoffsvangen	18
Vestre Toten U	19
Bøverbru og Korta	20
Raufoss B og Tune	21
Reinsvoll skole	16

Regi

- 13.00 – 13.20: Hvilke tanker har du gjort deg som du vil dele med gruppa?
 - Rekkeframlegg
 - Oppklarende spørsmålsrunde
 - Drøfting/diskusjon
 - Skriftlig oppsummering (kun for dere selv)
- 13.30 – 14.00: Start planlegging av mellomarbeid fram til konferansen 9.10.
- 14.00- 14.15 Evaluering

Oversikt skoleåret 2019/2020



Oktober:

Fagets kjerneelementer

Januar:

Fagets kompetansemål

Mars:

Tverrfaglighet

Felles stopp

Felles stopp

Dialogkonferanse
9.oktober

Mellomarbeid

Aksjonslæring
Deling i og mellom fag

Mellomarbeid

Aksjonslæring
Deling i og mellom fag

Etterarbeid



			Matte	Engelsk	Norsk	Mus/M&H/Fr	K&H	Naturfag	Samfunnsfag	KRLE/Religion	KRØ	Arb.liv	Utd.valg
M	14 okt	Uke 42	Gjøvik							Lillehammer+ Midtdalen			
Ti	15 okt	Uke 42	Valdres Midtdalen	Norrdalen			Valdres+ Hadeland						
O	16 okt	Uke 42	Hadeland Lillehammer	Midtdalen		Valdres+ Gjøvik	Gjøvik						
To	17 okt	Uke 42	Norrdalen	Lillehammer		Norrdalen+ Midtdalen+ Lillehammer	Norrdalen+ Midtdalen+ Lillehammer						
F	18 okt	Uke 42		Gjøvik Gjøvik					Lillehammer+ Midtdalen			Alle	Alle
M	21 okt	Uke 43			Midtdalen Norrdalen			Lillehammer+ Midtdalen					
Ti	22 okt	Uke 43			Lillehammer						Norrdalen		
O	23 okt	Uke 43									Lillehammer		

Skolevis arbeid fram til neste konferanse 9.10.19

- Dere skal, i samarbeid med tillitsvalgte og lærerpersonalet, «rigge» organisasjon for utviklingsarbeid neste skoleår. Av skolens totale bundne arbeidstid, hvor mye kan dere avse til utvikling? Hvilke følger får det for hvordan driftsoppgavene løses?
- Dere skal lage et utkast til en plan for første mellomarbeidsperiode, det vil si mellom 24.10 og 3.1. Mellomarbeidet blir to-delt; en læringsaksjon som ivaretar individuell læring og en som ivaretar den kollektive læringsprosessen. I tillegg skal det skje deling i og mellom fag. Dere skal sørge for at lærerne jobber jevnt og trutt mellom samlingene, og at prosessen ikke bærer preg av «skippertak». Målet er at alle lærerne skal komme så godt forberedt til fagnettverkene som overhodet mulig. Hvilke strukturer må da til på egen skole for å oppnå dette? Kan dere fortsette praksis slik den er i dag, eller må det endringer til?
- Kan det være en idé å sette lærerne sammen i faste refleksjonsgrupper? I så fall, hva tenker dere er den beste sammensetningen?
- Rektor leder prosessen. Hva vil det innebære hos dere? Hvordan tenker dere plangruppermedlemmene inn i prosessen? Skal de fungere som gruppeledere, for eksempel? Har dere andre ressurslærere i personalet som kan brukes?

Mellomarbeid for skoleeier

- Dere skal gjennomføre **minst** to rektormøter med rektorene der tanker og rigg rundt planleggingsprosessen deles. Tanken er at rektorene skal få innspill til videre bearbeiding på egen skole.

Slutten av rom 3 Evaluering i skolegruppaa

14.00-14.15

Vurderingskrysset i skolegruppa:

Ut fra intensjonen for dagen:

Hva var bra?

Hvorfor?



Hva ønsker dere mer av neste gang?

Hvordan?

Hva trenger dere støtte til videre?

Rom 4

Refleksjon

Berit Dahl, Ingrid Jacobsen og Bjørn
Haugen

Kl 14.30

Deling og oppsummering:

- Du skal sitte i den samme gruppa som da vi startet i dag.
- Oppdrag til deling:

Hva var mest nyttig for meg i dag?

Litteraturliste

Fullan, M. & Quinn, J. (2017, 1. utgave, 1. opplag) *Koherens i skoleutviklingen. De riktige lokale, regionale og nasjonale driverne.*

Postholm, M.B (red) (2017): *Kunnskap for en bedre skole. Etter- og videreutdanning som strategi. Kapittel 9.*

Roald, K (2012) *Kvalitetsutvikling som organisasjonslæring.* Oslo: Fagbokforlaget

Robinson, V. (2011 1. opplag) *Student-Centered Leadership.* USA: Jossey-Bass

Robinson, V. (2018) *Færre endringer- Mer utvikling*

Utdanningsdirektoratet (2013): *Teoretisk bakgrunnsdokument for arbeid med organisasjonslæring.*