

Læring i og af praksis Månedens lederrefleksion, maj 2020

Reflex

Svendsagervej 72

5240 Odense NØ

+45 2178 5767

reflex@pc.dk

Kære ledere i skoleverdenen!

Der er guld at hente – hvis I prioriterer tid til at uddrage læringen af de sidste måneders skolevirkelighed sammen med jeres medarbejdere!

I de sidste to måneder har skoleverdenen – og den øvrige verden – været udsat for ekstreme forandringer på ganske kort tid. Forandringer, som har gjort, at alle har måttet tænke og agere anderledes end normalt og etablere praksisændringer på rekordtid. Hvis I som ledere havde foreslået blot en brøkdel af disse ting som et forandringsprojekt i skoleåret 2019-20, så havde størstedelen af jeres medarbejdere skullet bekymret til jer og tænkt: Det sker aldrig! Og enkelte havde givetvis sagt det direkte og uindpakket til jer.

Men nu er det faktisk sket! Hele skoleverdenen har fungeret som et kæmpe eksperimentarium, hvor der er gennemført tusindvis af eksperimenter og prøvehandlinger på samme tid i hele landet. I forhold til kriseledelse, virtuel undervisning, læring vha. elektroniske medier, temauger på nettet, møder på online platforme, ansættelser via skærm, holdopdelt undervisning, udeskole, hygiejniske adfærdsændringer og meget meget mere. Aldrig er der i vores levetid eksperimenteret så meget inden for skoleverdenen på så kort tid. Alle – både ledere, medarbejdere og elever – er blevet rykket ud af deres komfortzone. Nogle har trivedes med det, andre er rykket så langt ud i det usikre, at de har haft brug for støtte og hjælp for at klare situationen. Men for alle gælder det, at det er dér – et stykke uden for komfortzonen – at de største muligheder for læring ligger.



Spørgsmålet er nu, om alt det oplevede og alle erfaringerne så også bliver til egentlig læring, der kan omsættes til adfærdsændringer på skole- og uddannelsesområdet fremover, eller om det 'blot' ender som historiske oplevelser, som vi om nogle år tænker tilbage på og fortæller historier om.

I 1984 udgav læringsteoretikeren David A. Kolb bogen *Experimental learning: Experience as the source of learning and development*. I bogen sætter han fokus på eksperimentel læring og beskriver læringsprocessen i fire faser, også kendt som Kolbs læringscirkel: 1) Erfaring, 2) Refleksion, 3) Begrebsdannelse og 4) Eksperimenter. Det er denne læringsforståelse, der ligger bag det, vi i dag kalder aktionslæring, og bag tankerne om teamet som et professionelt læringsfællesskab. Skal en given oplevelse eller erfaring blive til læring, må der altså arbejdes bevidst med både refleksion, begrebsdannelse og ny eksperimenterende praksis.

Det glimter helt sikkert med eksperimenter og nytiltag på alle skoler og uddannelsesinstitutioner i denne tid, men det kræver ledelsesmæssig forudseenhed og bevidst prioritering at få guldet gravet frem og få det omsat til værdifuld læring for fremtiden.

Jeg vil derfor opfordre jer alle til – i løbet af de næste to måneder – at rammesætte en proces på jeres skoler, hvor I arbejder med disse læringsfaser både i elevperspektiv, i medarbejderperspektiv og i ledelsesperspektiv.

Forslag til læringsopsamling med processer og spørgsmål i elev-, medarbejder- og lederperspektiv

Læring i elevperspektiv

Bed lærere og pædagoger om i løbet af den kommende måned at få tilbagemeldinger og snakke med deres elever om, på hvilke måder de særligt har oplevet at lære noget under corona-krisen. Brug f.eks. følgende opgaver og spørgsmål og tilpas dem målgruppen:

- Fortæl om en sjov og spændende måde, du har lært noget på under corona-krisen!
- Hvilke opgaver fra din lærer har været særlig gode?
- Hvad har du selv gjort for at lære noget og blive dygtigere?
- Hvad har du især savnet for at kunne lære noget under corona-krisen?

Lav en fysisk eller virtuel opslagstavle, hvor lærere og pædagoger opsætter elevernes tilbagemeldinger og forslag til fælles inspiration og videndeling.

Læring i medarbejderperspektiv

Brug minimum en halv dag eller nogle møder inden sommerferien med det formål at skabe rum for medarbejderne til at samle op på læring under corona-krisen: Reflektere, begrebsliggøre og planlægge prøvehandlinger for det kommende skoleår. Faciliteret af den ansvarlige leder.

Refleksion: Lærere og pædagoger nedskriver individuelt erfaringer fra corona-krisen og drøfter dem to og to eller i små grupper med hinanden ud fra spørgsmålene:

- Hvad er særligt lykkedes for dig, undervisningsmæssigt og læringsmæssigt – og hvad fremhæver eleverne som gode læringsformer?
- Hvad har du/I gjort jer af erfaringer i forhold til kollegialt samarbejde – hvad er lykkedes, og hvad har været vanskeligt?
- Hvad har du/I prøvet, som *ikke* er lykkedes – og hvad har du/I lært af det?

Begrebsdannelse: Lærere og pædagoger drøfter følgende spørgsmål i mindre grupper:

- Hvilke didaktiske og pædagogiske tiltag og læringsformer har vist sig særligt værdifulde – under nedlukningen og genåbningen?
- Hvad har I lært om kollegialt samarbejde, kommunikation og samspil med ledelsen, som I kan tage med jer fremover?

Prøvehandlinger: Lærere og pædagoger indkredser essenser og planlægger vigtige tiltag og prøvehandlinger i deres normale teams:

- Identificer tre fokusområder – indenfor det didaktiske, pædagogiske og samarbejds-mæssige område – som I på baggrund af jeres erfaringer fra de sidste måneder ønsker at arbejde videre med i det kommende skoleår.
- Fremkom med idéer til konkrete tiltag og prøvehandlinger inden for hvert område.
- Overvej hvornår og hvordan I vil arbejde videre med det i det nye skoleår.

Læring i ledelsesperspektiv

Brug en hel eller en halv dag inden sommerferien i jeres ledelsesteam til at opsamle jeres ledelsesmæssige læring af forløbet hen over corona-krisen, gerne faciliteret af en ekstern konsulent. Processen kunne f.eks. tage udgangspunkt i følgende proces:

- Refleksion: Lederne deler på skift deres oplevelser fra tiden under corona-krisen og reflekterer over dem ud fra spørgsmålene:
- Hvilke begivenheder og oplevelser under forløbet husker du på en særlig måde? Hvad følte du, hvad tænkte du, og hvad gjorde du?
 - Hvornår under forløbet lykkedes du/I, og hvornår fejlede du/I – og hvorfor?
 - Hvad er din efterrefleksion over episoderne – og hvad tænker dine kolleger?
- Begrebsdannelse: Uddrag den ledelsesmæssige læring af jeres oplevelser, erfaringer og refleksioner:
- Hvad har I lært om kriseledelse og om at agere som ledelse, når det brænder på – på godt og ondt?
 - Hvad har I lært om afholdelse af møder, samarbejde og samspil – face-to-face og virtuelt?
 - Hvad har I lært om, hvad der kan lade sig gøre, og hvad forudsætningerne er, for at det kan ske?
 - Hvad har I lært om samspil med medarbejderne, nøglepersoner, kommunikation mv.?
- Prøvehandlinger: Overvej og træf beslutning om, hvad I vil tage med jer og bruge fremover i jeres ledelsesmæssige arbejde i det kommende skoleår:
- I forhold til jeres måde at fungere på som lederteam – i det daglige og når krisen kradser.
 - I jeres måde at afholde møder på og være i kontakt med hinanden på.
 - I jeres kommunikation og samarbejde med medarbejdere og nøglepersoner.
 - Andet....

God fornøjelse på læringsrejsen 😊

Månedens lederrefleksion udsendes til samarbejdspartnere, ledere og konsulenter, der beskæftiger sig med ledelse og ledelses-refleksioner.

Du skal være velkommen til at sende **Månedens lederrefleksion** videre til andre, der kan få glæde af den. Nye læsere kan komme på mailinglisten ved at sende en mail til Reflex eller klikke på linket: <https://mailchi.mp/pc/maanedenslederrefleksion>. Ønsker du *ikke* at modtage **Månedens lederrefleksion**, kan du afmelde dig via link i mailen eller ved at give besked pr. mail til undertegnede, så vil du blive slettet af listen.

Ønsker du at sætte fokus på lederskabet og dets udvikling – inspireret af kunstens verden – så kontakt mig og hør nærmere!

Mvh. Lars Peter Nielsen, reflex@pc.dk