



BÆRUM
KOMMUNE

Vurdering for læring

Skoleeiermøte – pulje 7
Udir, 17. mars 2016
Monica Solheim Røyeng
Ressursperson i vurdering for læring

Sammen skaper vi fremtiden

MANGFOLD - RAUSHET - BÆREKRAFT

Innholdselementer

- ▶ Skoleeiers og ressurspersonens rolle.
- ▶ Organisering og gjennomføring av nettverk.
- ▶ Suksesskriterier og utfordringer.
- ▶ Spredning og oppfølging over tid og videreføring i hele kommunen.

Bærumsskolen

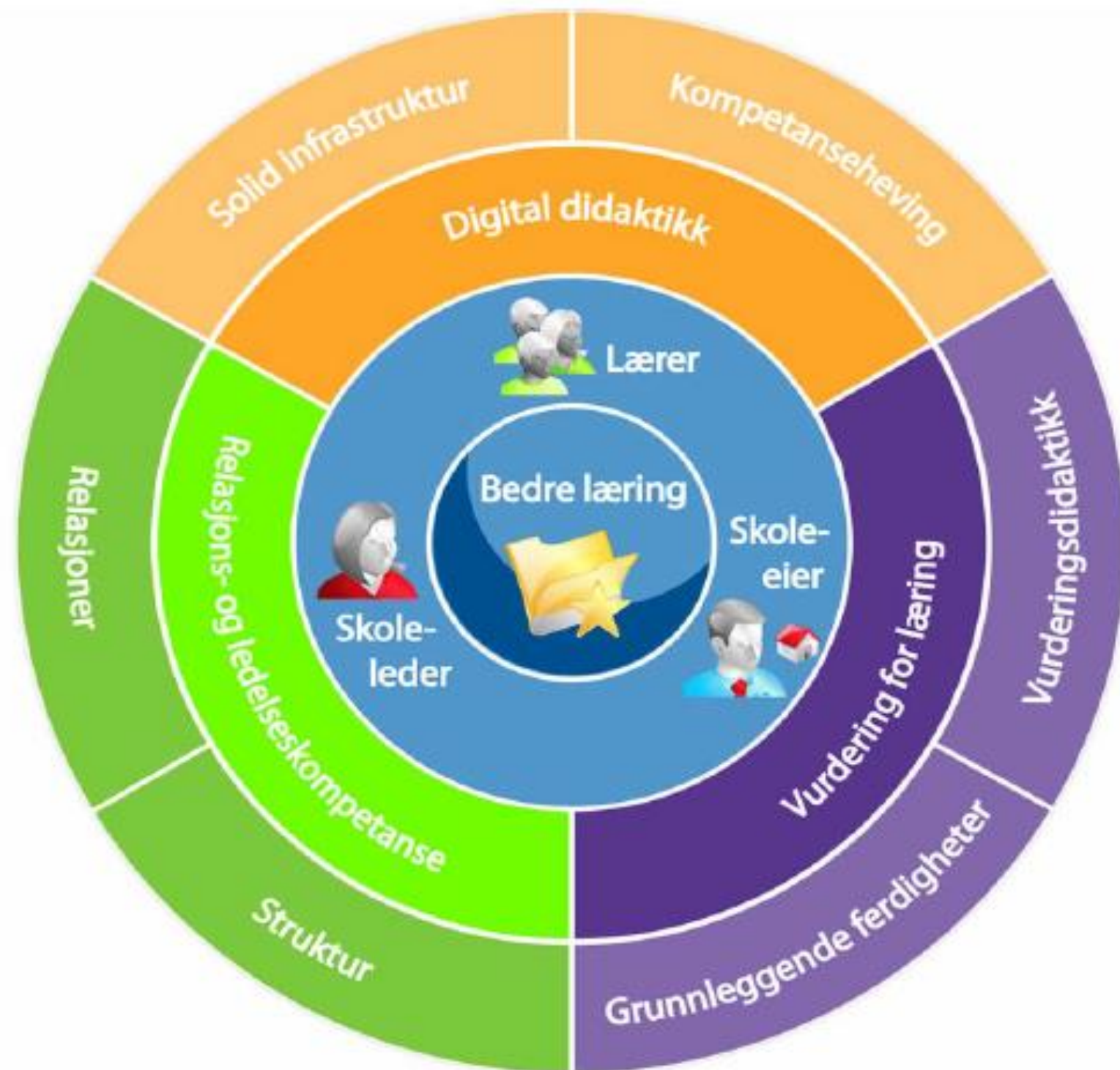
- ▶ 28 barneskoler
 - ▶ 13 ungdomsskoler
 - ▶ 2 privatskoler
 - ▶ 4 spesialskoler og alternative opplæringssteder
 - ▶ Musikk- og kulturskole
-
- ▶ 16 874 elever
 - ▶ 1535 lærere

Deltaker i den nasjonale satsingen 2013/2014

Pulje 4

- ▶ 2 barneskoler
- ▶ 2 ungdomsskoler
- ▶ Hele personalet

Forankring av VFL- satsingen i kommunen



Kommunens skolemelding 2012 – 2020
Kvalitetsplan for bærumsskolen 2012-2016 : *Bedre læring*
VFL nedfelt i skolenes utviklingsplaner

Ressurspersonens rolle og samarbeidspartnere

- ▶ Rådgiver i Grunnskoleadministrasjonen.
- ▶ 20% stilling i den nasjonale satsingsperioden.
- ▶ Samarbeid med ansvarlig seksjonsleder i Grunnskoleadministrasjonen.
- ▶ Samarbeid med skoleledelsen på deltakerskolene.

Ressurspersonrollen

Forståelse for

- ▶ læringsprosesser
- ▶ vurdering
- ▶ klasseromspraksis
- ▶ skoleutviklingsprosesser

Ressurspersonens ansvar

- ▶ Faglig innhold i satsingen.
- ▶ Utarbeide kommunens mål og kjennetegn på måloppnåelse.
- ▶ Utarbeide en forundersøkelse.
- ▶ Utarbeide en felles presentasjon for oppstart på skolene.
- ▶ Nettverkssamlingene.
- ▶ Faglige bidrag på ledermøter.
- ▶ Faglige bidrag og veiledning på enkeltskoler.
- ▶ Videreføring av satsingen og erfaringsspredning til resten av kommunen.

Kommunens mål for VFL- satsingen

Skolene i Bærum kommune skal

- utvikle en læringsfremmende vurderingskultur
- utvikle et læringsfremmende vurderingsspråk
- utvikle lærernes vurderingspraksis i tråd med de fire prinsippene for når elever lærer best
- utvikle bruk av teknikker og metoder for å innhente bevis på læring og utvikling hos alle elever

Kjennetegn på måloppnåelse – eksempel

Skolene i Bærum skal

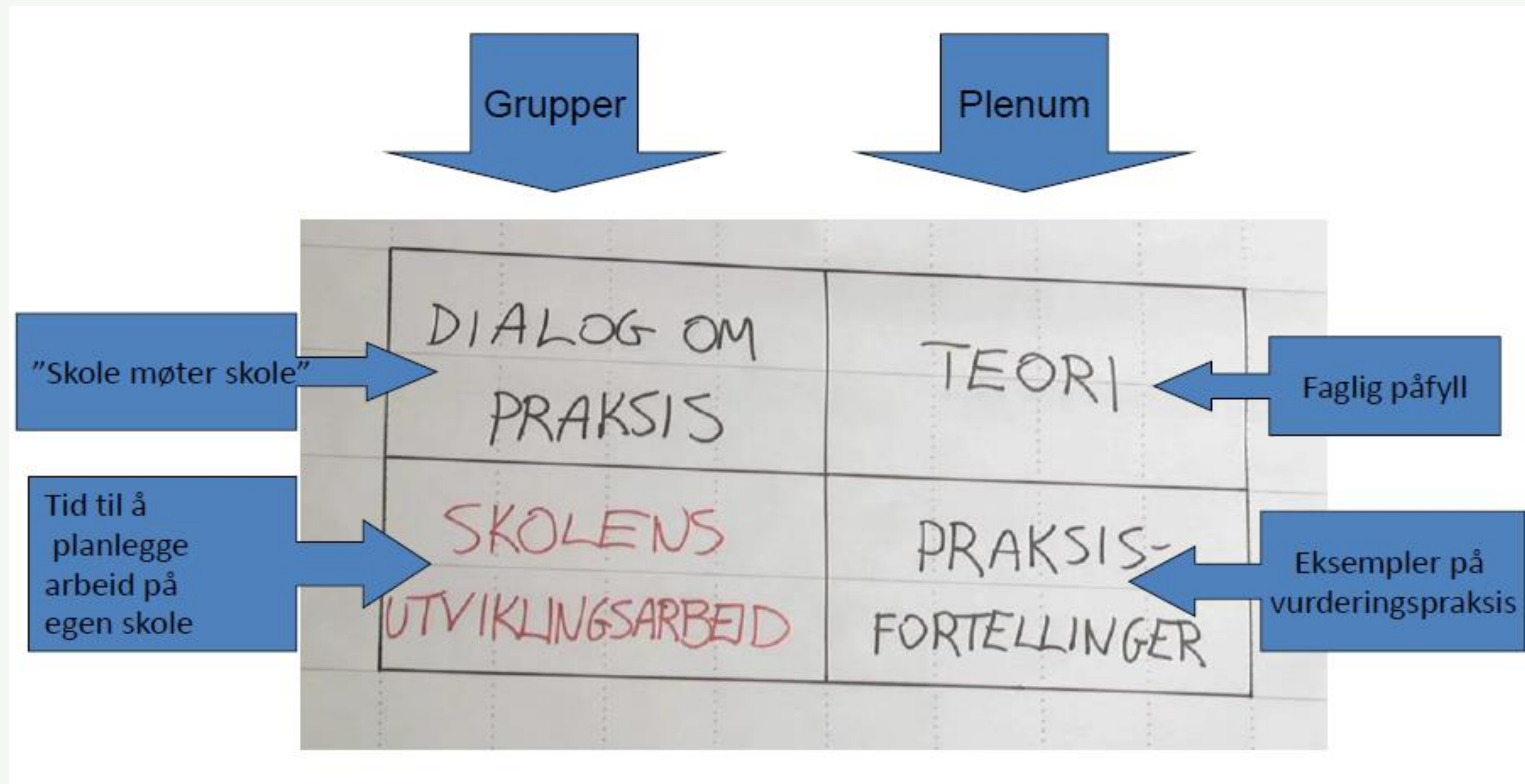
- *utvikle lærernes vurderingspraksis i tråd med de fire prinsippene for når elever lærer best*

Lærere på VFL skolene

- ▶ *begrunner* egen praksis i lys av læreplanen, forskning og «vurderingsforskriften»
- ▶ *planlegger* undervisning og læringsarbeid ut fra kompetansemålene i læreplanen
- ▶ *presenterer og modellerer* mål, kjennetegn og kriterier for elevene, *sikrer* og *sjekker* at de forstår dem
- ▶ *involverer* elevene i arbeidet med å utforme læringsmål og kriterier
- ▶ *braker* ulike teknikker for å *innhente* bevis på læring og utvikling fra alle elever
- ▶ *gir* kriteriebasert feedback til elevene, og *gir* elevene mulighet til å respondere på den
- ▶ *lar* elevene utføre kriteriebasert medelev-vurdering og egenvurdering
- ▶ *gir* elevene mulighet til å bruke vurderingsinformasjon til å justere videre læringsarbeid
- ▶ *braker* vurderingsinformasjon til å *justere* undervisning

Lærende nettverk

Dialogkonferansemodellen – Torbjørn Lund



(Udir.no/VFL)

Samlinger 2013/2014

Måned	Type samling	Innhold
Desember 2012	Ledermøte	Forankring og forventningsavklaringer.
Februar 2013	Ledermøte	Oppfølging av forundersøkelsen.
Mars	Oppstarts-samling (3 timer)	<i>Prinsipp 1 + vurderingsbegreper.</i> Ressursperson. Planlegge arbeid på egen skole.
April	Ledermøte	
Mai	Lærende nettverk (3 timer)	<i>Læringskulturer og motivasjon + prinsipp 1.</i> Ekstern foreleser; Jarl Inge Wærness. Erfaringsdeling og kunnskapsutveksling skolevis.
Juni	Ledermøte	

Samlinger 2013/2014

Måned	Type samling	Innhold
August 2013	Lærende nettverk (Hel dag)	<i>Prinsipp 2 og 3.</i> Praksisfortelling fra u-trinn. Ekstern foreleser; Vegard Meland «Skole møter skole»/«Leder møter leder». Planlegge arbeid på egen skole.
September	Ledermøte	
November	Lærende nettverk (3 timer)	<i>Prinsipp 2 og 3.</i> Praksisfortelling fra u-trinn. Ressursperson. «Skole møter skole»/«Leder møter leder».
Desember	Ledermøte	

Samlinger 2013/2014

Måned	Type samling	Innhold
Januar 2014	Lærende nettverk (Hel dag)	<i>Prinsipp 4</i> . Praksisfortellinger u-trinn. Eksterne forelesere; Gyldendal kompetanse. Parallellforedrag for barne- og ungdomstrinn. «Skole møter skole»/«Leder møter leder».
Februar	Ledermøte	
Mars	Lærende nettverk (3 timer)	Sammenhengen mellom underveisvurdering og sluttvurdering (u-trinn). Sammenhengen mellom underveisvurdering og halvårsvurdering (b-trinn). Praksisfortellinger fra barnetrinnet. Ressursperson. «Skole møter skole»/«Leder møter leder».
Mai	Ledermøte	
Mai	Avslutningssamling (3 timer)	<i>Læringsfremmende undervisning og vurdering</i> . Ekstern foreleser; James Nottingham

Ledermøtene

Formål: Ledelsesperspektivet på utviklingsarbeidet.

- ▶ Hovedansvar: Seksjonsleder for grunnskole.

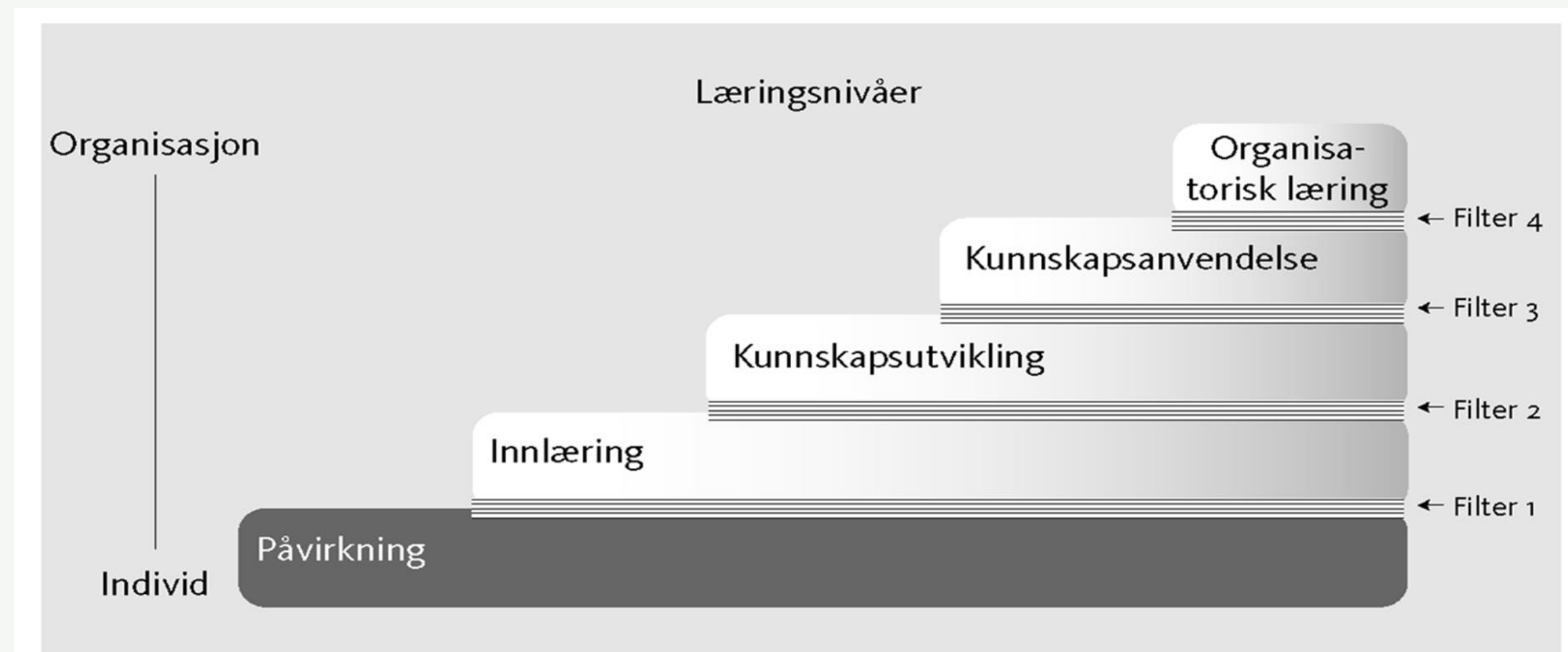
Innhold:

- ▶ Forberedt erfaringsutveksling og kunnskapsutvikling mellom skoler:
 - ▶ Suksessfaktorer?
 - ▶ utfordringer?
- ▶ Feedback på nettverkssamlinger:
 - ▶ Hva fungerte?
 - ▶ Hva kan gjøres bedre på neste samling?
- ▶ Teori om skoleutvikling og vurdering.

Ledermøtene

Innhold:

- ▶ Hvor vil dere plassere skolen deres nå? Begrunnelser/bevis?
- ▶ Hvilke filtre observerer/erfarer dere? Hvordan håndterer dere filterene?
- ▶ Suksessfaktorer?
- ▶ Utfordringer?



Figur 7. Femtrinnsmodellen for læringsprosessen (Irgens, 2007)

Suksessfaktorer

Fra lærerperspektivet

- ▶ VFL er meningsfullt og praksisnært.
- ▶ Nyttig og lærerikt med erfaringsdeling og kunnskapsutveksling.
- ▶ Praksisfortellingene.
- ▶ Faglig påfyll gjennom teori og forskning.
- ▶ Positivt med eksterne foredragsholdere i tillegg til ressurspersonen.

Utfordringer

Fra lærerperspektivet

- ▶ Tid til mellomarbeidet.
- ▶ For lang tid mellom nettverkssamlingene.
- ▶ Erfaringsdelinger og kunnskapsutvekslinger – variabel kvalitet.
- ▶ Gruppesammensetningen – erfaringsdeling.
- ▶ Tidspunkt på dagen.
- ▶ Teori og forskning.

Suksessfaktorer

Fra lederperspektivet

- ▶ Solid forankringsarbeid på egen skole.
- ▶ Ledermøtene – støtte i utviklingsarbeidet – systematikk.
- ▶ Kommunal ressursperson – støtte i arbeidet.
- ▶ Nettverk for hele personalet – felles forståelse for de fire prinsippene/vurderingsbegreper.
- ▶ Læreres medvirkning i ressursgrupper på egen skole.
- ▶ Tydelige forventninger og krav til personalet i satsingsperioden.
- ▶ Milepælsplan med stopp-punkter – systematikk i utviklingsarbeidet.

Suksessfaktorer

Fra lederperspektivet

- ▶ Bruke nok tid på egen skole til utprøving, erfaringsdeling og refleksjon.
- ▶ Kollegaobservasjon med refleksjon i etterkant.
- ▶ Skolevandring.
- ▶ Skoleutviklingsmodeller fra VFL – overføringsverdi til nye satsinger.
- ▶ Utdanningsdirektoratets nettside om VFL.
- ▶ Videreføring av ledermøter året etter deltakelse.

Utfordringer

Fra lederperspektivet

- ▶ Nok tid til erfaringsdeling og kollegaobservasjon på egen skole.
- ▶ Tid til refleksjonsøkter i etterkant av observasjon/skolevandring.
- ▶ Ulikt læringsbehov i personalet.

Suksessfaktorer

Fra skoleeierperspektivet

- ▶ Tidligere arbeid med vurdering for læring i kommunen.
- ▶ Nettverk for hele personalet på deltakerskolene.
- ▶ Egenvurderinger fra deltakere i nettverk – nødvendig for å justere kurs.
- ▶ Feedback fra ledere mellom nettverkssamlingene – justere kurs.
- ▶ Ledermøtene – innsikt i utviklingsarbeidet og behovet for støtte.
- ▶ Samlingene i Udir –oppdatering/modellering/erfaringsdeling.
- ▶ Eksterne foredragsholdere.

Utfordringer

Fra skoleeierperspektivet

- ▶ Stor kommune – organisering av erfaringspredning.
- ▶ Innhente/få informasjon om hvilken betydning praksisendringer får for elevenes læringsprosesser – fra elevene selv...

Justeringer på bakgrunn av erfaringer og evalueringer

- ▶ Skoleeiers forventningspunkter til deltakerskolene – tydeligere.
- ▶ Tydeligere rammer for mellomarbeidet.
- ▶ Tydeligere rammer for erfaringsdeling og kunnskapsutveksling i nettverkene.
- ▶ Utgangskort leveres på samlingene.
- ▶ Fokus på elevperspektivet fra starten.

Fokus på elevperspektivet

Refleksjon på egen skole og i nettverk

- ▶ *Elevenes* reaksjoner på praksisendringer?
- ▶ Praksisendringenes betydning for *elevenes* læringsprosesser?
 - ▶ Hva har ledere/lærere/medelever sett og hørt?
 - ▶ Hva har *elevene* selv har sagt?

- ▶ Lesson study

Startsetninger – forslag til bruk i mellomarbeidet

VFL – utprøving

- ▶ Jeg har prøvd ut....., og jeg valgte å prøve ut denne teknikken/metoden fordi.....
- ▶ Det jeg har prøvd ut kan knyttes til prinsipp.....fordi.....
- ▶ Elevene reagerte på denne måten....., og jeg tror/vet de gjorde det fordi.....
- ▶ Jeg tenker at denne teknikken/metoden kan bidra til bedre læring for elevene fordi.....
- ▶ Hvis jeg skal bruke teknikken/metoden en annen gang, vil jeg

.....fordi.....

Videreføring og erfaringsspredning til resten av kommunen

- ▶ Skoleåret 2014/2015: Oppstart eget kompetansehevingsprogram.
 - ▶ 13 skoler – fra barnetrinn til Voksenopplæringen.
 - ▶ Ledere og lærere fra første pulje – ressurs.
 - ▶ Ressursgrupper fra hver skole – oversetterkompetanse.
- ▶ Skoleåret 2015/2016: Hele personalet.
 - ▶ 1 barneskole.
 - ▶ 2 ungdomsskoler.
- ▶ Skoleåret 2016/2017: Hele personalet.
 - ▶ 4 ungdomsskoler.

Forventningspunkter 2013/2014

Det er en forventning om at skolene

- ▶ gjennomfører *forundersøkelsen* om egen vurderingspraksis innen 25. januar – grunnlag for
 - ▶ refleksjon over egen vurderingspraksis knyttet til de fire førende prinsippene satsingen
 - ▶ å lage mål for satsingen på egen skole
 - ▶ å justere skolens utviklingsplan mot målene for VFL

Forventningspunkter 2015/2016

Det er en forventning om at skolene

- ▶ tar Utdanningsdirektoratets Ståstedsanalyse og **bruker** analysen som en del av forankringsarbeidet. Sammenholdes med Elevundersøkelsens påstander om skolens vurderingspraksis
- ▶ forankrer programmet i hele personalet, blant elevene og i **foreldregruppen**
- ▶ lager en plan med mål, kjennetegn på måloppnåelse og milepæler.
 - ▶ Hvordan ønsker skolen at det skal se ut når ny kunnskap har endret praksis?

Forventningspunkter 2015/2016

Det er en forventning om at skolene

- ▶ sørger for at lærere får mulighet til å prøve ut teknikker og metoder innenfor VFL i undervisningen (Mellomarbeid)
- ▶ setter av tid til erfaringsdeling og refleksjon på team/trinn/i plenum etter utprøving av teknikker og metoder i undervisningen
- ▶ sørger for at personalet møter forberedt til erfaringsdeling og refleksjonsrunder på nettverkssamlinger – to i høsthalvåret og tre i vårhalvåret

Forventningspunkter 2015/2016

Det er en forventning om at skolene

- ▶ inviterer ressurspersonen på besøk til skolen i løpet av året – helst inn i klasserommene
- ▶ sørger for at den i ledelsen som holder tak i implementeringsarbeidet innenfor VFL møter på ledermøter – to til tre hvert halvår fram til våren 2017

Nyttige verktøy/ressurser i satsingen

- ▶ Læringsplattform
- ▶ Utdirs nettside/VFL: <http://www.udir.no/Vurdering-for-laring/>
- ▶ Teaching Channel: <https://www.teachingchannel.org/videos>
- ▶ Irgens, Eirik: *Fra gode intensjoner til organisatorisk kunnskap.* Videoforedrag. <https://www.youtube.com/watch?v=Cycerrgg3Ec>
(Lastet ned 17. 03. 2016)

Kilder

Irgens, Eirik (2007): *Profesjon og organisasjon: Å arbeide som profesjonsutdannet*.
Fagbokforlaget.

monica.royeng@baerum.kommune.no