

UiT

NORGES
ARKTISKE
UNIVERSITET



*Å skape forandringer i
klasserommets praksis – hva bør vi
være oppmerksom på?*

1. saml, P7, 12.05.16

Torbjørn Lund, Universitetet i Tromsø

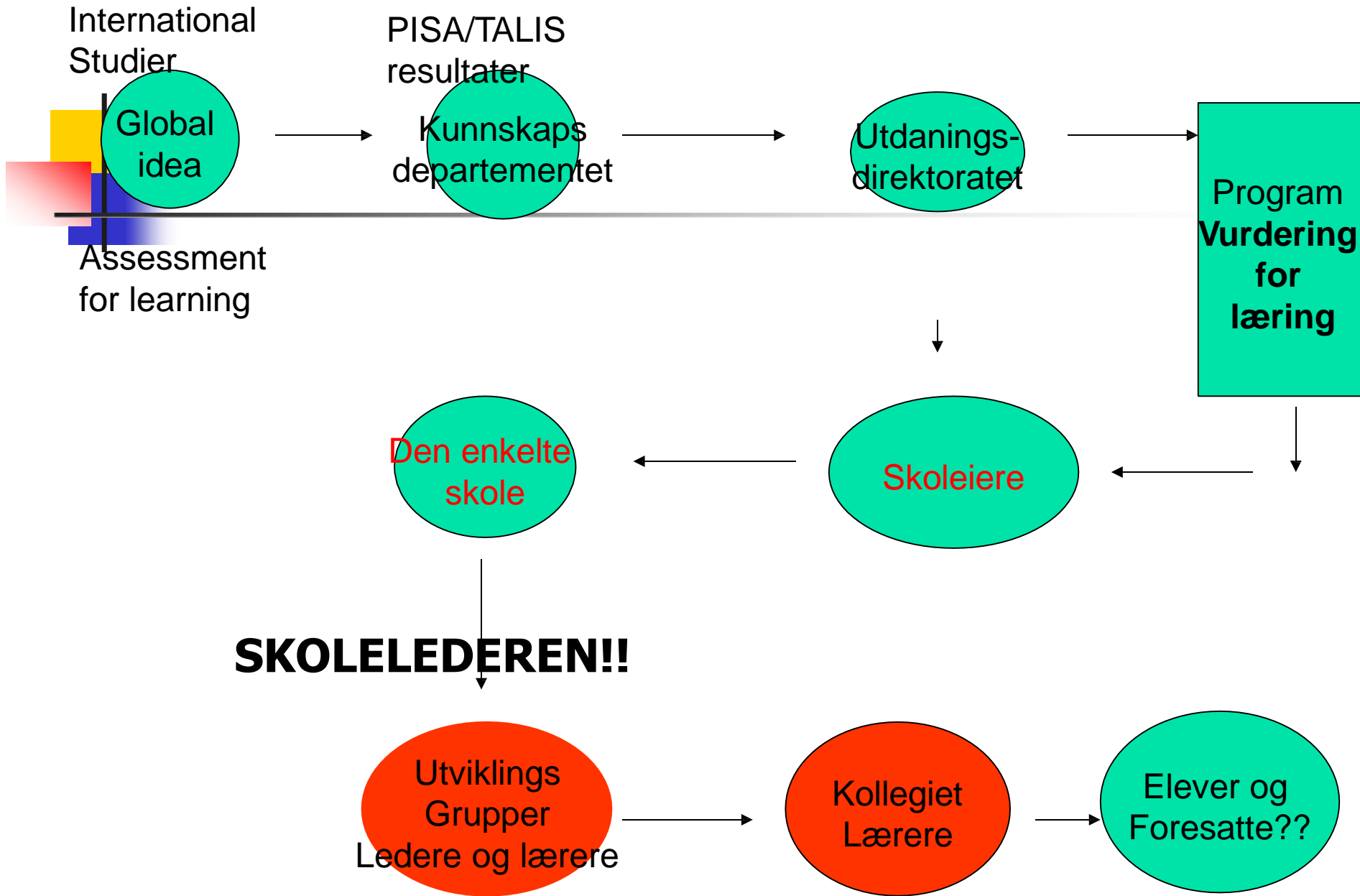


Forventet kunnskap hos de som skal skape forandringer i skolens vurderingspraksis

- Didaktisk kunnskap om og forståelse av feltet **VURDERING**
- Organisatorisk forståelse av **skolen som organisasjon og institusjon** og betingelser som gjelder for forandringsarbeid.
- Kompetanse (kunnskap og ferdigheter) i **å lede forandringsarbeid**, heriblant hvordan man arbeider med motstand som kraft
- Kunnskap om hvordan man tar i bruk forskningsbasert kunnskap som driver for forandringsarbeid
- Kunnskap om hva det vil si å være deltaker i et **lærende nettverksarbeid**
- Relasjonelle ferdigheter i møte med andre mennesker kontinuerlig

REFORMER I DESENTRALISERTE UTDANNINGSSYSTEMER – EN PÅMINNING!

- **EN SETNING ER EN TANKE SOM PAKKES INN OG SENDES VIDERE**
- **MEN DET ER DEN SOM PAKKER DEN UT SOM BESTEMMER HVA DET BETYR!**



Kjell Arne Røvik

Ter Vider, Erlertsen og Eli Moltzenes Fara (red.)

Reformideer i norsk skole

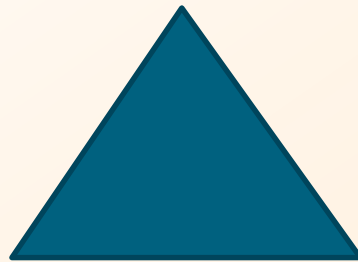
Spredning, oversettelse og implementering

Tilsyn Styring
Kvalitetsindikatorer Accountability
Mestring Organisasjonsanalyse Skolelederskap
Ledelse Målg og resultatstyring Skoleledersanalyse
Lean TIMSS Klasserledelse Tidtak med tidstyver
Vurdering for læring Bedre ledede skoler
Prevedministrasjon PISA Bedre læringsmiljø
system IPed Kontrollsystem
Evidensbasert praksis Kvalitet

-
- **Den største utfordringen for satsingen Vurdering for læring!!!!**
- 
- The bottom right corner of the slide features several thin, overlapping lines in shades of orange and white, creating a modern, abstract graphic element.

Bermudatriangelet (Basert på Lortie 1975)

Øyeblikket



Privatiserende

Konserverende

OM VI IKKE GJØR NOE MED DETTE, SÅ FORBLIR DET SÅNN!


Integrasjon/sammenhenger



Kollegialitet

Utviklingsorientert

1. Didaktisk kunnskap om og forståelse av feltet **VURDERING**

The bottom right corner of the slide features three overlapping diagonal lines: a white line, a light orange line, and a darker orange line, all extending from the bottom right towards the top left.

Hovedbegreper L-97, videreført i k-06, forskrifter osv

- Underveisvurdering



- Sluttvurdering

All læring handler i bunn og grunn om forholdet mellom

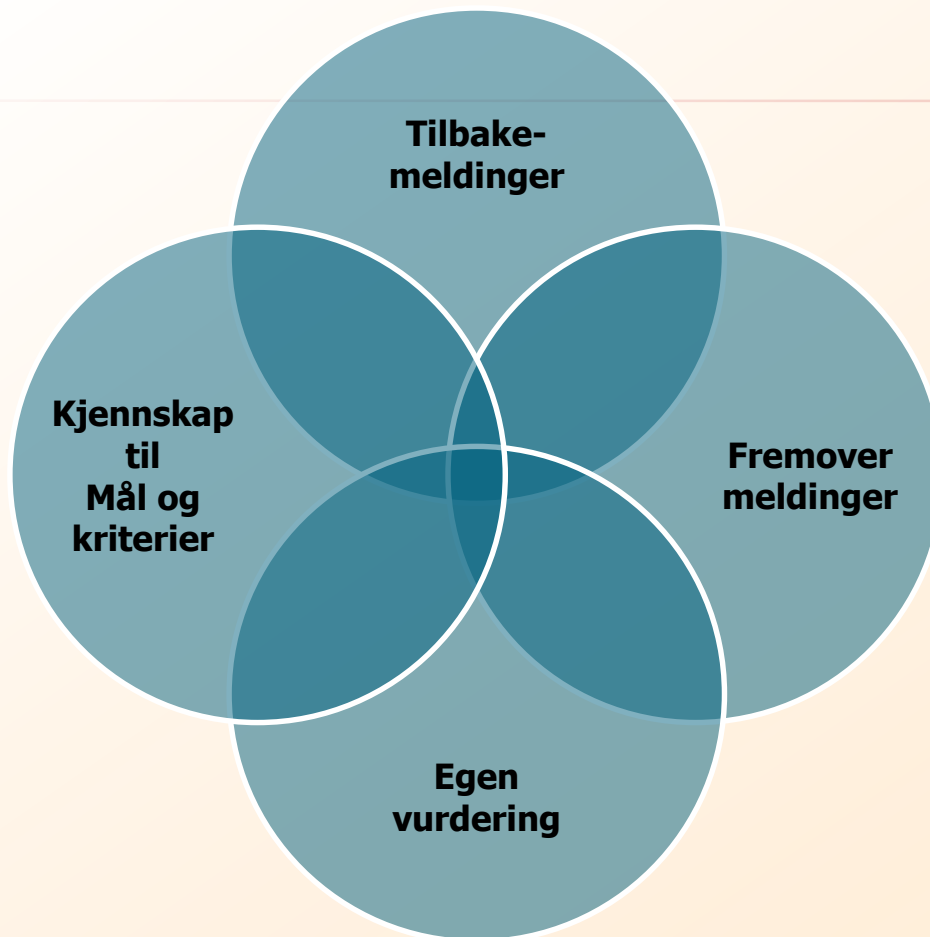



Det formative gjennombruddet,

MÅL

Den sorte
boksen

RESULTAT



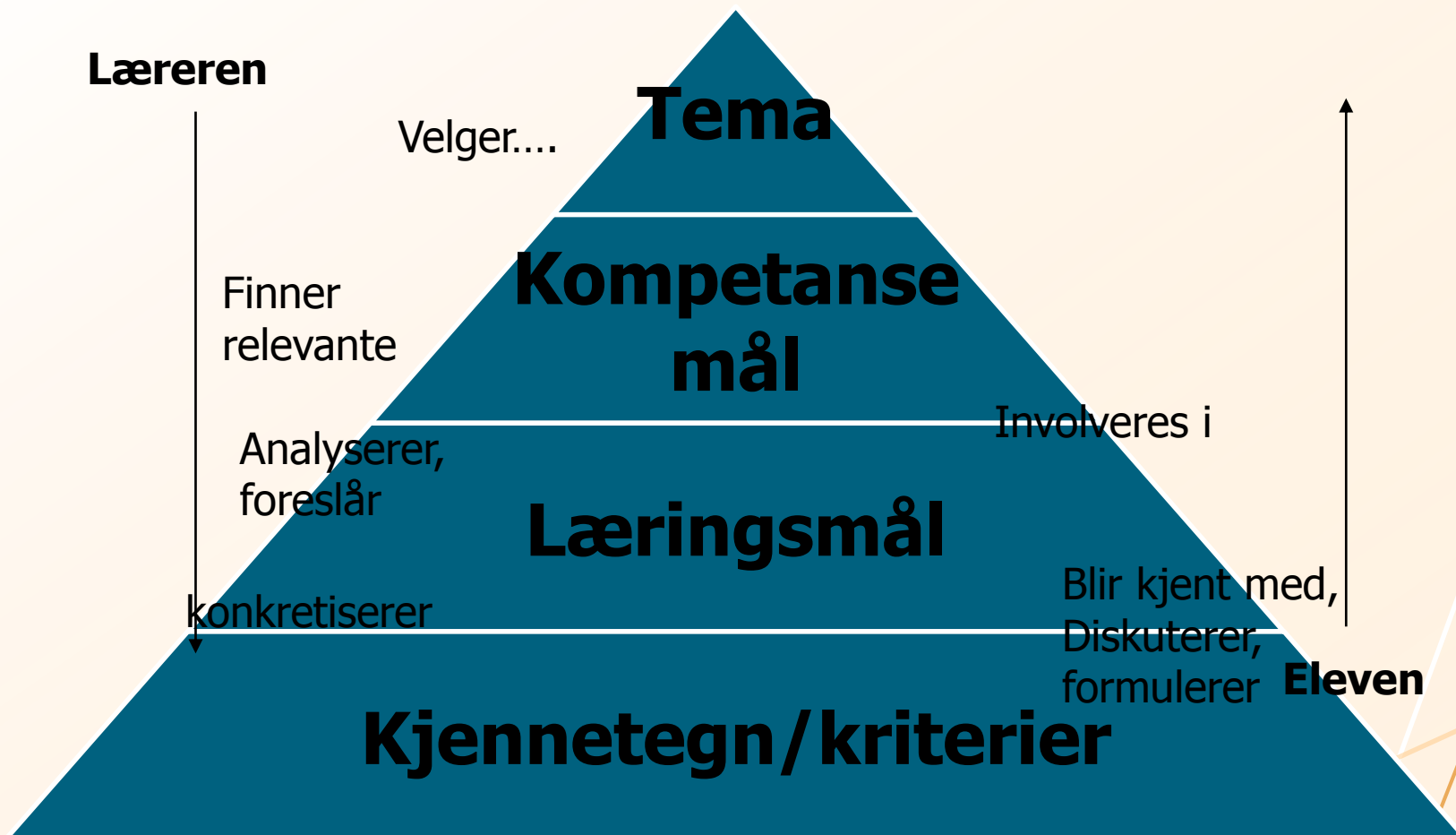
-
- Hvilke av disse mener du er vanskeligst å skape en ny praksis rundt?
- 

-
- Mål og kriterier
- 

-Jo tydeligere målet er, desto bedre vil elevene gjøre det.

(Clarke & Sutton 2006)

Planleggingspyramiden



Norsk 4. trinn

Kompetansemål:

Elevene skal kunne

- Skrive fortellinger, dikt, brev og sakpreget tekst
- Beherske et tilstrekkelig ordforråd til å kunne uttrykke kunnskap, erfaring, opplevelser, følelser og egne meninger
 - Fra Kjennetegn på Måloppnåelse,
(Gustafson & Sevje 2011)

Læringsmål og læringsoppgave

Du skal:

- Skrive et brev til en venn på ca 150 ord
- Fortelle om en spennende opplevelse og om de tankene og følelser du hadde
- Bruke sjangertrekk for brev

Hva skal vurderes?	Lav Brevet er	Middels Brevet er	Høy Brevet er
Lengde	-på ca 50 ord	-på ca 100 ord	-på ca 150 ord
Sjanger trekk	-med tid, sted, midtdel, underskrift	-med tid, sted, innledning, midtdel, underskrift	-med tid, sted, åpningshilsen, innledning, midtdel, avslutning, underskrift
Staving	-skriver stort sett kj-lyden riktig	-og klarer enkelt og dobbelt konsonant og skj/kj-lyden	-uten ordfeil i det vi har lært i det siste
Innhold	Forteller om noe som er opplevd	- Og beskrive en hendelse, forteller hva jeg tenker og føler	Beskriver en spennende hendelse, forteller om tanker og følelser med ulike ord

Naturfag 5. trinn, verdensrommet

Kompetansemål:

- Eleven skal kunne beskrive solsystemet vårt og naturvitenskapens teorier for hvordan jorda har blitt til.


Læringsmål: Eleven skal

- Fortelle om solsystemet
- Beskrive hvordan jorda har blitt til

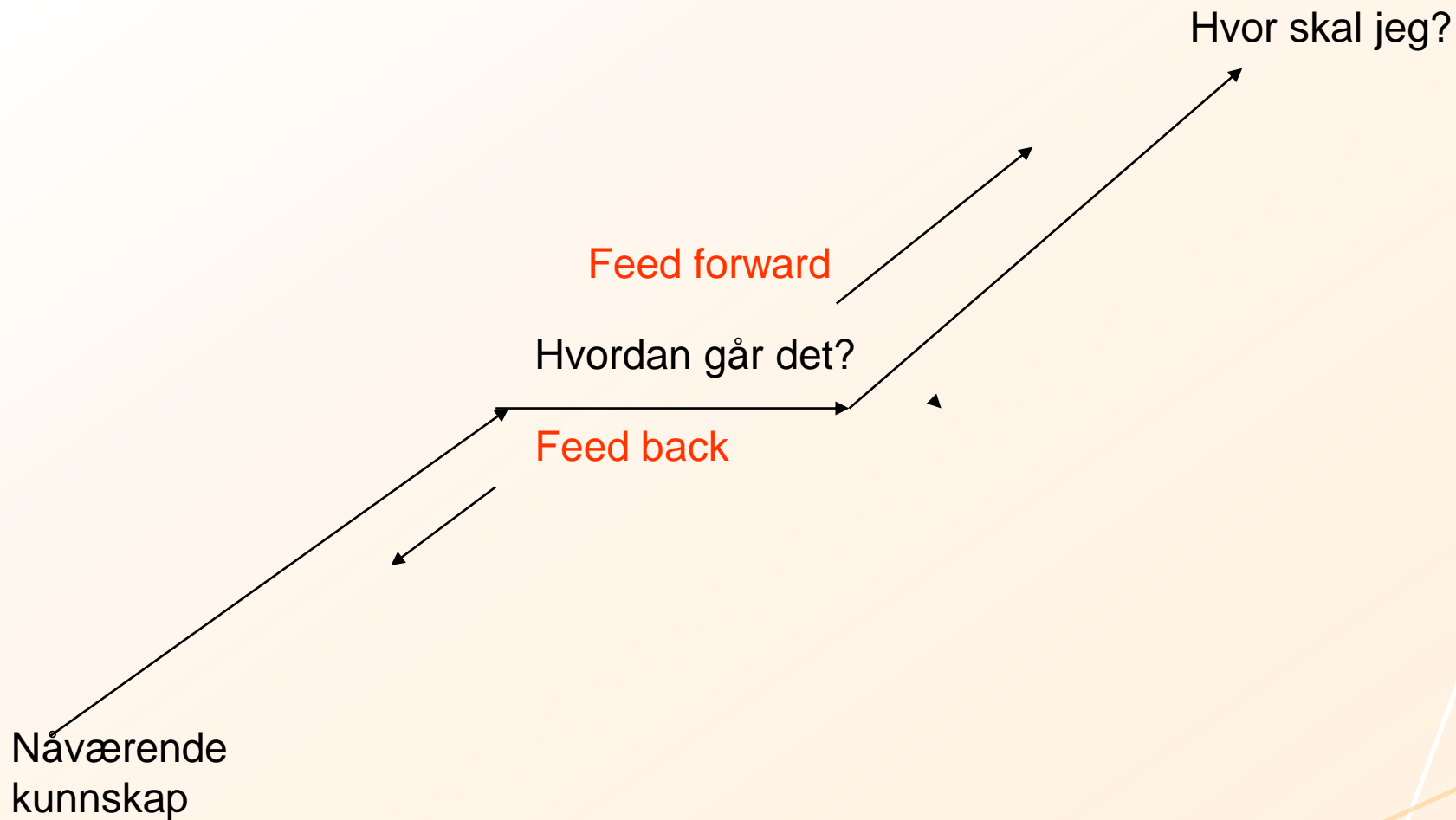
Eksempel kjennetegn for faglig kunnskap (Gustafson& Sevje)

Lav	Middels	Høy
<p>Kan gjengi navnet på de fleste av planetene i vårt solsystem</p> <p>Kan fortelle litt om månen og månens innvirkning på jorda</p> <p>Kan på en enkel måte noe av det som står i læreboka om hvordan jorda har blitt til</p>	<p>Kan angi plasseringen til de fleste av planetene i forhold til sola</p> <p>Kan redegjøre for sammenhengen mellom månens bevegelse og tidevannet.</p> <p>Kan, ut fra læreboka og filmen (...), fortelle med egne ord om hvordan jorda er blitt slik vi kjenner den i dag</p>	<p>Kan skille ut alle planetenes avstand i forhold til sola og sammenligne forholdene på noen av disse</p> <p>Kan sammenligne jordas måne med andre planeters måner.</p> <p>Kan vurdere teoriene om "The big bang" og sammenligne utviklingen på jorda med skapelsesberetningen i Bibelen</p>

Kriterier – debattartikkel		Høy grad av måloppnåelse 5-6	Middels måloppnåelse 3-4	Liten grad av måloppnåelse 1-2
INNHOLD	Teksten kommuniserer			
	Engasjement/ Kreativitet			
	Refleksjon/ Vurdering			
	Innsikt/kunnskap			
	Samsvar med oppgaven			
OPPBYGGING	Behersker sjangeren			
	Tittel			
	Innledning/ingress			
	Bruk av virkemidler			
	Struktur/oppbygging			
	Eksempler/underbygging			
	Konklusjon/avslutning			
SPRÅK	I samsvar med sjanger			
	Variert/klar			
	Setningsoppbygging			
	Tekstbinding			
	Ordvalg/ordtilfang			
DET FORMELLE	Rettskriving			
	Tegnsetting			
	Avsnitt			
ANDRE KRITERIER	Kildehenvisning			

-
- Tilbakemeldinger og fremovermeldinger
- 
- The bottom right corner of the slide features several overlapping diagonal lines in shades of orange and white, creating a modern, abstract graphic element.

Effektive feed back prosesser



Hvor skal jeg? Målorientering

- Jo mer utfordrende mål, jo mer er det behov for feed back
- Jo mer feed – back er relatert til målet, jo større effekt har feed back
- Elevers motivasjon for å nå mål i læreplaner må dyrkes og stadig bygges opp. Både lærere og foresatte tror elever er målglad!

4 områder å være oppmerksom på i feed back prosesser

Feedback på oppgaver	Feedback på prosessen underveis	Feedback for å styrke selvregulering	Feedback på person
<p>Retter seg mot selve oppgavens innhold:</p> <p><i>-Her bør du ta mer med om...</i> Eller om svaret er rett eller galt fordi...</p>	<p>Rettet mer mot prosessen mot info, dvs hvordan eleven håndterer info:</p> <p><i>-Der må du nok redigere noe av teksten slik at leser forstår hva...</i> <i>-Denne siden blir bedre om du bruker de strategier du kan for å sette opp...</i></p>	<p>Rettet mot å aktivisere kunnskap som finnes hos eleven:</p> <p><i>-Du kan jo noe om hvordan du åpner en tekst...</i> <i>-Du vet jo noe om hvordan du løser dette...</i></p>	<p>Retter seg mot eleven som person:</p> <p><i>-Du er en flink elev!</i> <i>-Flott, Kari, du er flink!</i> <i>-Det er et intelligent svar.</i></p>

4 områder å være oppmerksom på i feed back prosesser

Feedback på oppgaver	Feedback på prosessen underveis	Feedback for å styrke selvregulering	Feedback på person
<p>Retter seg mot selve oppgavens innhold:</p> <p><i>-Her bør du ta mer med om...</i> Eller om svaret er rett eller galt fordi...</p>	<p>Rettet mer mot prosessen mot info, dvs hvordan eleven håndterer info:</p> <p><i>-Der må du nok redigere noe av teksten slik at leser forstår hva...</i> <i>-Denne siden blir bedre om du bruker de strategier du kan for å sette opp...</i></p>	<p>Rettet mot å aktivisere kunnskap som finnes hos eleven:</p> <p><i>-Du kan jo noe om hvordan du åpner en tekst...</i> <i>-Du vet jo noe om hvordan du løser dette...</i></p>	<p>Retter seg mot eleven som person:</p> <p><i>-Du er en flink elev!</i> <i>-Flott, Kari, du er flink!</i> <i>-Det er et intelligent svar.</i></p>

Flink gutt, du har alt rett -

4 områder å være oppmerksom på i feed back prosesser

Feedback på oppgaver	Feedback på prosessen underveis	Feedback for å styrke selvregulering	Feedback på person
Retter seg mot selve oppgavens innhold:	Rettet mer mot prosessen mot info, dvs hvordan eleven håndterer info:	Rettet mot å aktivisere kunnskap som finnes hos eleven:	Retter seg mot eleven som person:
<p><i>-Her bør du ta mer med om...</i> Eller om svaret er rett eller galt fordi...</p>	<p><i>-Der må du nok redigere noe av teksten slik at leser forstår hva...</i> <i>-Denne siden blir bedre om du bruker de strategier du kan for å sette opp...</i></p>	<p><i>-Du kan jo noe om hvordan du åpner en tekst...</i> <i>-Du vet jo noe om hvordan du løser dette...</i></p>	<p><i>-Du er en flink elev!</i> <i>-Flott, Kari, du er flink!</i> <i>-Det er et intelligent svar.</i></p>

→ Fra oppgave, til prosess og til selvregulering er effektiv feed back

4 områder å være oppmerksom på i feed back prosesser

Feedback på oppgaver	Feedback på prosessen underveis	Feedback for å styrke selvregulering	Feedback på person
<p>Retter seg mot selve oppgavens innhold:</p> <p><i>-Her bør du ta mer med om... Eller om svaret er rett eller galt fordi...</i></p>	<p>Rettet mer mot prosessen mot info, dvs hvordan eleven håndterer info:</p> <p><i>-Der må du nok redigere noe av teksten slik at leser forstår hva... -Denne siden blir bedre om du bruker de strategier du kan for å sette opp...</i></p>	<p>Rettet mot å aktivisere kunnskap som finnes hos eleven:</p> <p><i>-Du kan jo noe om hvordan du åpner en tekst... -Du vet jo noe om hvordan du løser dette...</i></p>	<p>Retter seg mot eleven som person:</p> <p><i>-Du er en flink elev! -Flott, Kari, du er flink! -Det er et intelligent svar.</i></p>

For mye feed back på et område, eks prosesser, kan hindre lysten til å lære mer

-
- **Hvilke av de fire hovedområdene synes enkles å spre i et kollegium, eller mellom skoler?**
- 

Forventet kunnskap hos de som skal skape forandringer i skolens vurderingspraksis

2. premiss:

- Organisatorisk forståelse av **skolen som organisasjon og institusjon** og betingelser som gjelder for forandringsarbeid.
- Kompetanse (kunnskap og ferdigheter) i **å lede forandringsarbeid**, heriblant hvordan man arbeider med motstand som kraft

Skoleutvikling på 4 nivåer:

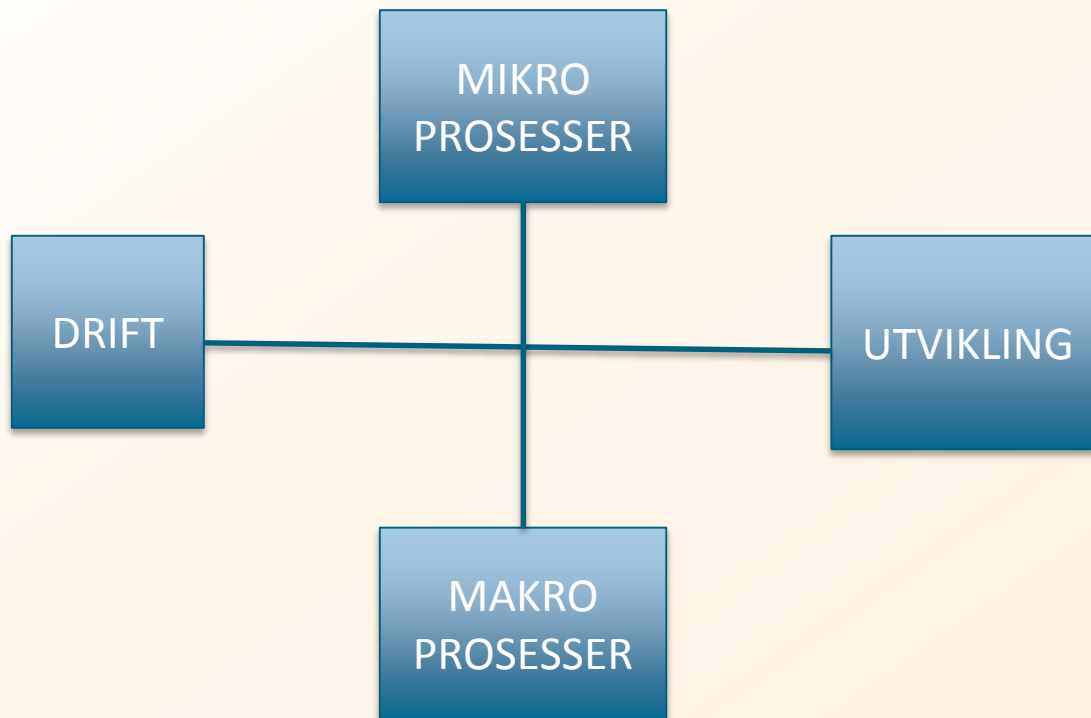
- Hvordan mobilisere **den enkelte** arbeidstaker(lærer/leder)for å styrke forandringsprosesser?
- Hvordan mobilisere **team/grupper** til å skape forandringer?
- Hvordan skape forandringsorienterte **skoler/organisasjoner**?
- Hvordan kan større sosiale landskap (**nettverk, regioner** osv) skape grunnlag for forandringer?

-
- Skoleutvikling har en
 - a) **naturlig utviklingsside** (hverdagens forandringer i stort og smått)
(Rammer ny vurderingspraksis beinhardt!!!!)
 - b) **en prosjektorientert side**(eks reformer, K 06-Fra ord til handling,, satsinger som Vurdering for læring, u-trinnsatsingen osv)
 - c) **en nettverksorientert side** (deltakelse i lærende nettverk)

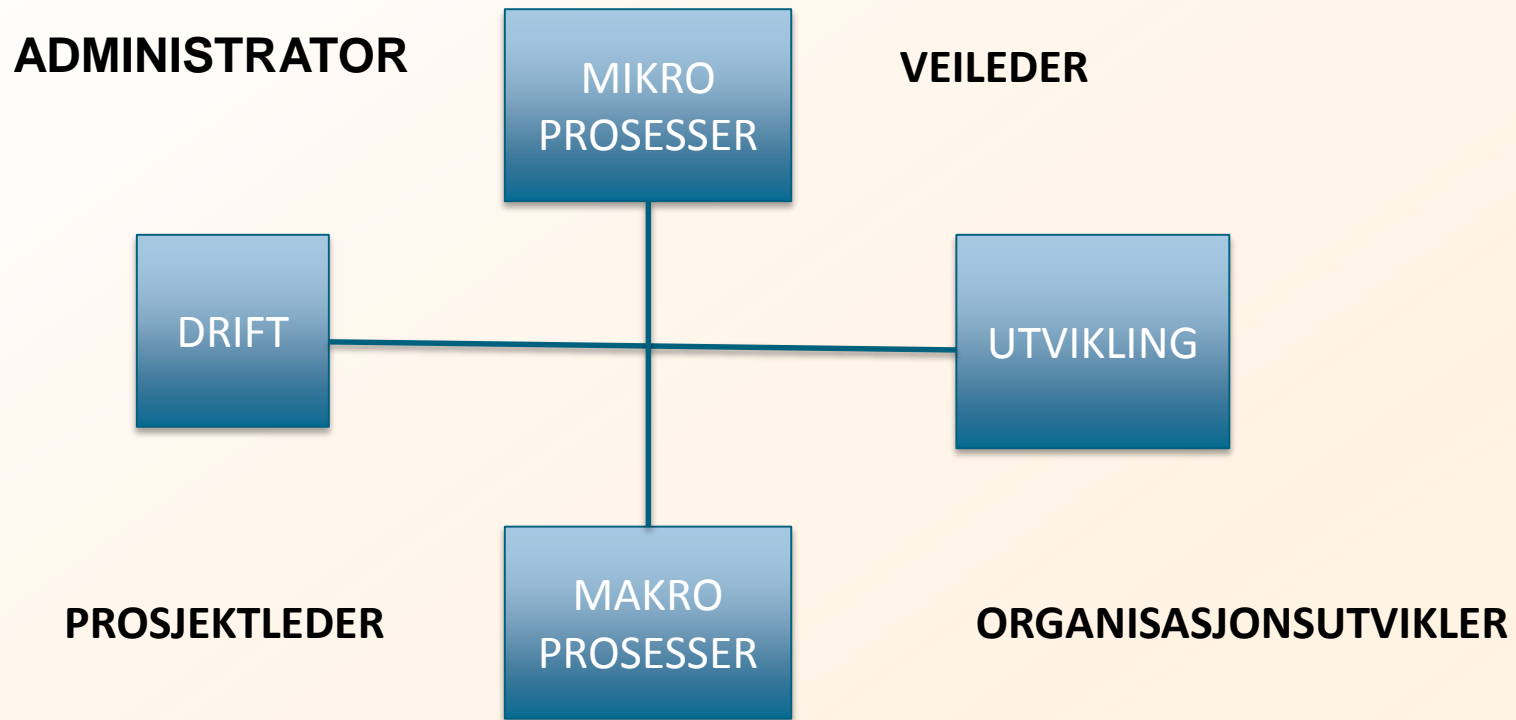
Ulike sider ved forandringsarbeid



Ulike sider ved forandringsarbeid



Ulike sider ved forandringsarbeid, ressursperson sin plass som eksempel?



Å lede er å tenke gjennom hvordan andre mennesker lærer

- **Du som leder andres kunnskapsutvikling; hvilke tanker om læreres læring gjør du deg når du ser disse bildene??**

Noen sentrale premisser

- Hvis du vil at forandringer og forbedringer skal skje, så må man bry seg mer om praksis i klasserommet
- Og hvis man aksepterer nummer 1, så må en være tilstede der og ta konsekvensen av det
- Hvis en vil at forbedringer skal skje over tid, så må en arbeide systematisk med forandringsarbeid over tid i klasserommet
- OG, som en konsekvens av det, må en kunne noe om hva som faktisk bidrar til læreres forandring av sin praksis i klasserommet

Studier av læreres evne og vilje til forandringer viser:

- **Profesjonell læring krever at lærere får prøve nye utfordringer ut i praksis**
- **Læreres eksplisitte kunnskap og resonnering/refleksjon om sentrale emner er viktig**
- **Læreres kunnskap er ofte intuitiv, derav krav til refleksjon**
- **Forståelsen av sentrale begreper som lærere har fra sin utdanning, har stor betydning for deres utvikling som lærere**
- **Profesjonell utvikling skjer i form av ulike utviklingsstadier; fra novise til ekspert.**
- **Støtte til utvikling av "ansvarlig autonomi"; lærere må ha rom for utvikling av egen stil, men innenfor ansvarlige rammer,**
(Tomlinson2010)

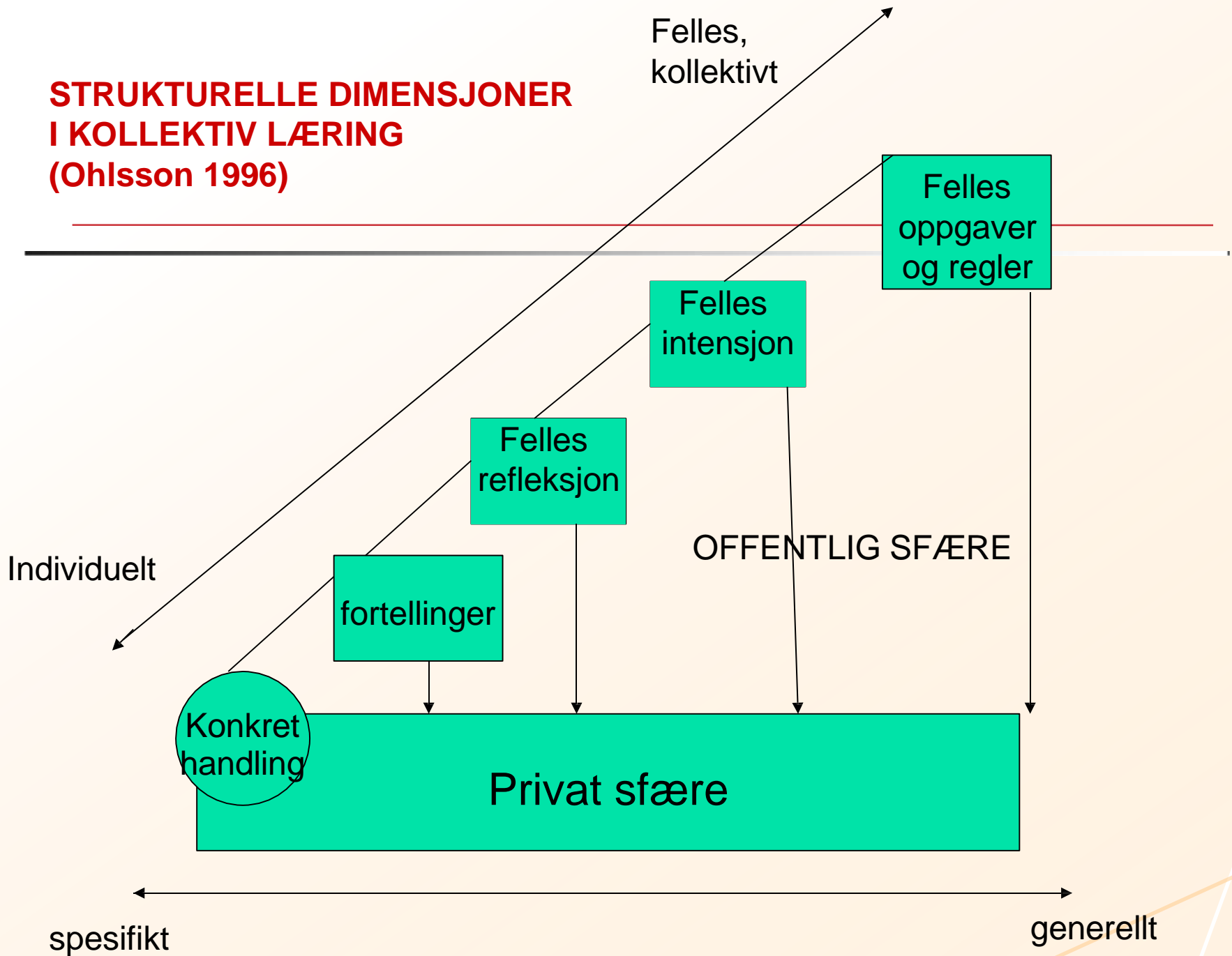
To ulike, men lignende perspektiv på læring

- ***Kunnskapsdeling***, hevder Hargreaves, handler om at god praksis i skolene ikke lukkes inne hos enkeltlærere, men blir felles eiendom for flere som dermed kan dra nytte av den.
- ***Kunnskapsutvikling***, ifølge Hargreaves, handler om å utnytte den sosiale, kulturelle og organisatoriske kapital som finnes i mange skoler for å skape ny praksis: *"We now understand better than ever that innovation is very often a social, interactive process rather than one of individual creativity, and that networks play a vital role in the creation and the transfer of new knowledge and innovation"* (Hargreaves, 2004, s. 84-85).

Å lede utviklingsarbeid i en skole, et organisasjonspedagogisk problem

- **Å ta lærernes hverdagsarbeid på alvor**
- **Å organisere et samarbeid om hverdagsarbeidet**
- **Å lære av hverdagsarbeidet sammen**

STRUKTURELLE DIMENSJONER I KOLLEKTIV LÆRING (Ohlsson 1996)




Aksjonslæring

Gjennom aksjoner i hverdagen som følges av et systematisk samarbeid mellom lærere og mellom lærere og ledere og gjennom støtte utenfra med tanke på å gi kunnskaper om egen praksis og en grunn for hvorfor og hvordan dette kan forbedres

Reflekterende praktikere og profesjonelle yrkesutviklere

- Stiller spørsmål om hva som skjer i egen praksis
- Gjennomfører aksjoner som følges systematisk
- Drar kunnskap og erfaringer ut av de aksjoner som gjennomføres

-
- Handling (aksjon)
 - Undring
 - Læring
- 
- The bottom right corner of the slide features three overlapping diagonal lines: a white line, a light orange line, and a darker orange line, all extending from the bottom right towards the top left.

-
- Aspekter ved egen undervisning (det som vi vil forandre)
 - Forståelse av egen praksis (hva, hvordan og hvorfor)
 - Forståelse av hvilken sammenheng min forandring inngår i
 - Hvordan min forandring kan utvikles sammen med andre

-
- Identifisere områder for forandring(Hva trengs å forbedres og hva ønsker jeg å forbedre)
 - Legge en plan for forandringsarbeidet
(for meg selv, i teamet og på skolen)

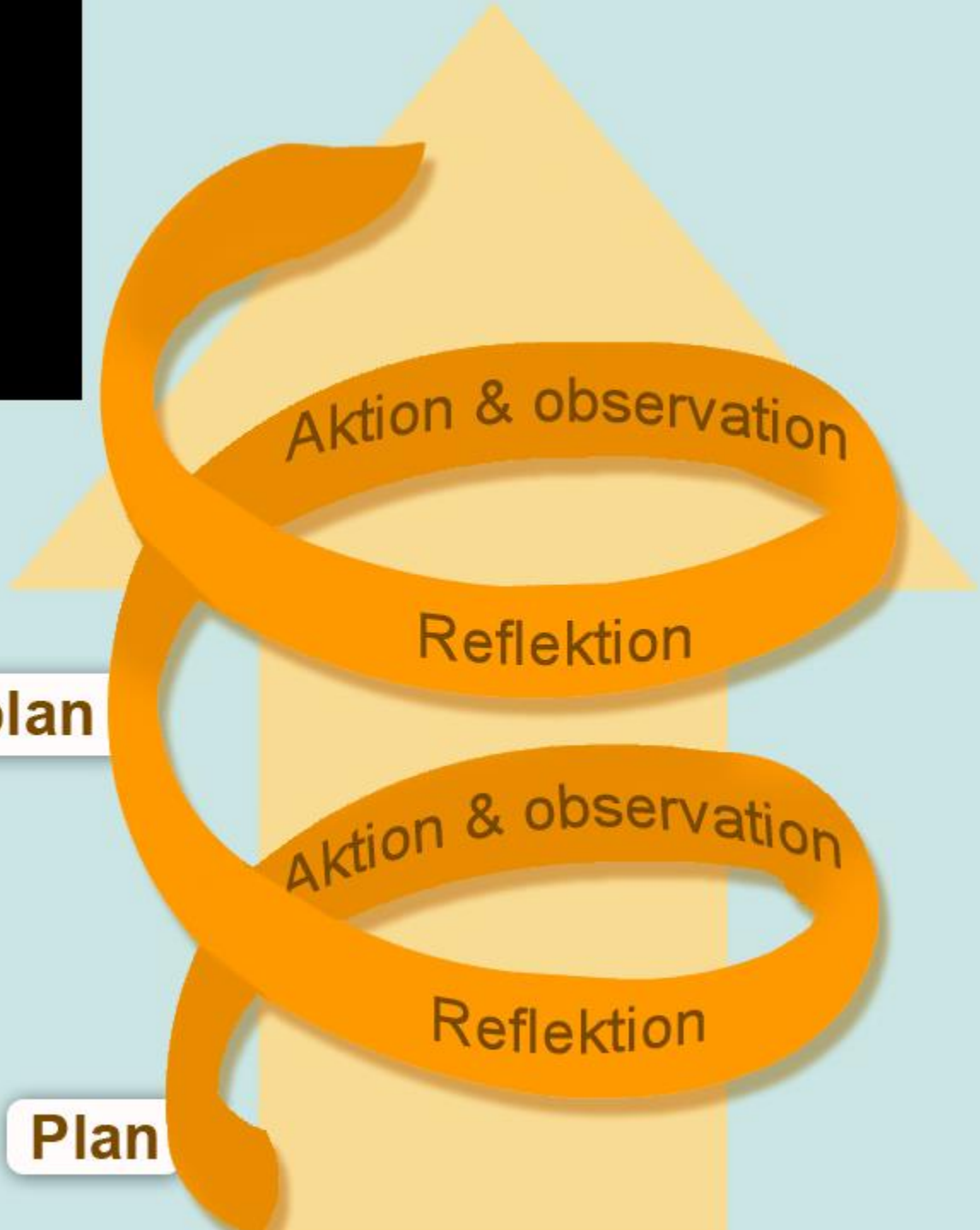
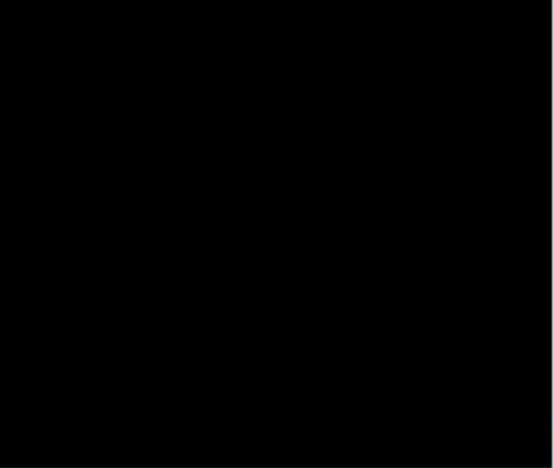
Samle informasjon om min forandrings underveis (hva skjer og hva tenker jeg om det som skjer)

Forandre forståelse om sin egen praksis

- Analysere sin egen informasjon
- Kollektiv refleksjon over den innsamlede informasjon
- Stille seg kritisk til de nye erfaringer opp mot tidligere erfaringer
- I used to do, but now I do!
- I used to think, but now I think

Forandre forståelse av hvilken sammenheng ens praksis inngår i

- I forhold til nasjonale læreplaner og skolens lokale praksis
- I forhold til forskning og undersøkelser (nasjonale prøver, elevundersøkelser)



Reviderad plan

Plan

Aktion & observation

Reflektion

Aktion & observation

Reflektion

Ulike steg i aksjonslæring

1. Identifisere ønsket utviklingsområde (idedugnad, tankekart)
2. Stille et spørsmål til egen praksis (hva er det som bør forbedres?)
3. Lage en plan for forandringsarbeid.
4. Gjennomføre en aksjon/handling som er noe annet enn før
5. Følge prosessen gjennom å samle inn informasjon systematisk med ulike metoder (eks Ipad)
6. Beskrive de nye erfaringene
7. Tolke og analysere erfaringer i forhold til tidligere erfaringer
8. Utvikle arenaer for kollektiv refleksjon
9. Kritisk granske erfaringene i relasjon til læreplan, forskrifter, prosjektide, forskning osv till läroplan, policy