



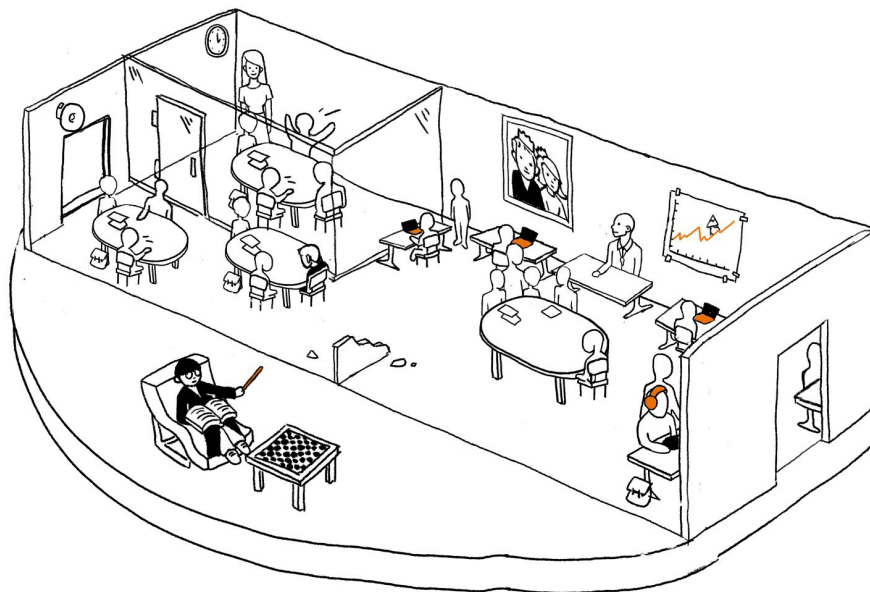
**SCHOOL
TRANS
FORMATION
LAB** | ALL STUDENTS
GOT TALENT

Ofte stilte spørsmål - Vanlige spørsmål Feilsøkingeveiledning

versjon 2020-05

Tvil minker med kunnskap

Johann Wolfgang von Goethe



Har du allerede begynt å implementere School Transformation Lab-metoden i klassen din og / eller skolen din? Har du startet akkurat nå med å oppdage og studere metoden? Er du allerede i en avansert fase av transformasjonsprosessen?

Sannheten er at tvil kan oppstå når som helst. Det er grunnen til at vi har utarbeidet disse vanlige spørsmålene for å prøve å hjelpe deg med å håndtere potensielle usikkerheter og spørsmål du kan møte under transformasjonsprosessen.

1. Trenger skoletransformasjonsprosessen støtte fra ledelsen?

Ja, dette er helt sentralt. Det er en av de viktigste aksene for en vellykket skoletransformasjon.

Når du som lærer bestemmer deg for å godkjenne skoletransformasjonsmetoden, vil du gjøre betydelige endringer i klassen din. For det første er det viktig at ledelsen blir informert og godkjenner den.

Bare det å godkjenne prosjektet kan ikke være nok. Aktiv støtte fra ledelsen er et signal for å motivere og oppmuntre de ansatte til å gjøre en innsats for å gå ut av komfortsonen og tilrettelegge for deres reise, ved å informere dem om fellene og gi dem verktøyene.

Hvis du vil ha mer informasjon om rollen som støttende ledelse, kan du lese dokumentet "Prinsipper for å hjelpe en skole til å transformere seg selv".

2. Jeg vil implementere skoletransformasjonsmetoden. Hvor skal jeg begynne?

Som en enkelt lærer går en rett start på klassetrinn gjennom de 4 syklusene (se spørsmål nr. 6).

Som et team er det aller første trinnet for å starte implementeringsprosessen applikasjonsfasen (se spørsmål nr. 3). Da vil du gå gjennom fire Cycles (se spørsmålet nr 6) og i ammalm avansert fase, kan du selv ankommer Cycle

5.Søknad fase er basert på 3 prinsipper for å berede grunnen for gjennomføring:

1. En støttende administrasjon
- 2 Skuespillere som tar eierskap igjen på skolen sin.

3. En fleksibel og systemisk tilnærming

For å ha mer informasjon om søknadsfasen og de tre prinsippene, vennligst les dokumentene "Søknadsprosess for en skole som skal trenes" og "Prinsipper for å hjelpe en skole å transformere seg selv".

3. Hva er søknadsprosessen? Hvorfor kan skolen påta seg det?

Søknadsprosessen går foran selve start av transformasjonsprosessen. Dette er ikke en "administrativ" eller "byråkratisk" fase. Dette er en viktig fase for teamet ditt der du forbereder den grobunn for mentalitet. Vennligst se på det som en idédugnadsfase der du, ledelsen og personalet som er involvert kan uttrykke sine følelser, forventninger og frykt for prosessen å gjennomføre.

Enten transformasjonen offisielt blir veiledet eller ikke, vil skolen sette ressurser i den. Ved å formalisere en søknad kan lærere med sikkerhet bekrefte at de ble bedt om deres mening. Tiden det tar på dette stadiet vil sikre at den spares senere ved å unngå konflikter.

Hvis du vil ha mer info, kan du lese dokumentet "Søknadsprosess for en skole som skal coaches".

4. Hva er forskjellen mellom dokumentene "Skoletransformasjonsveiledning" og "Transformasjonsfaser" i leder- og coaches-mappen og "Transforming my class" i lærermappen?

De tre dokumentene representerer trinnvise prosesser for å transformere en skole, men sett av forskjellige perspektiver.

Som antydnet av divisjonen i to mapper, en for ledelse og trenere og en for lærere.

- "Skoletransformasjonsguide" inkluderer perspektivet og overvåkningsaksjonen over transformasjonsprosessen til en rektor;
- "Transformasjonsfaser" -dokumentet ser prosessen med en coach (se spørsmål nr. 5);
- "Transforming my class" -dokumentet fokuserer på selve implementeringsprosessen i klassen og de fire syklusene og inkluderer en mer praktisk tilnærming.

Forskjellen er at rektorer og trenere støtter og overvåker utviklingssyklusene. Lærere forvandler syklusen til praksis og er aktive aktører i implementeringen av å jobbe i felt med studentene.

5. Hva er en coach i transformasjonsprosessen?

“Du kan ikke forvandle noen eller en organisasjon som en skole. Vi kan bare hjelpe henne med å forvandle seg.” Dette er en av metodene.

I School Transformation Lab er en coach en person som allerede er ekspert på metoden som kan støtte skolen i transformasjonsprosessen. Han / hun har ikke et tryllestav. Treneren kan se på dynamikken som en ekstern observatør, og på den måten hjelpe til med å justere noen atferd og rutiner som naturlig kan ha en tendens til tradisjonelle metoder.

For tiden (september 2020) er trenere med erfaring i metodene prosjektpartnere for School Transformation Lab-prosjektet som ligger i Belgia, Hellas, Italia og Norge. Du kan kontakte dem fra prosjektets nettsted: SchoolTransformationLab.eu

6. Hvor mange trinn er inkludert i transformasjonsprosessen?

School Transformation Lab-prosessen er sammensatt av søknadsprosessen og 4 sykluser. Det aller første trinnet for å starte implementeringsprosessen er applikasjonsfasen (se spørsmål nr. 3).

Deretter vil du gå gjennom 4 sykler. Syklus 1-2 og 3 antas å forberede bakken for kjernetransformasjonen, til å implementere faktiske endringer mykt og begynne å forstå logikken bak. Syklus 4 er kjernen implementering av metoden i klassen. Derfor har vi, i tillegg til “Transforming my class” for lærere for syklus 1-2-3-4, laget en mer detaljert instruksjon for syklus 4 i et eget dokument. De 4 syklusene er ledsaget av et rutenett for å overvåke utviklingen av transformasjonsprosessen.

I avansert fase, kan du til og med implementere en femte syklus.

For å ha en guide som implementerer de 4 syklusene, kan du lese følgende dokumenter: "Transforming my class-course & tests", "Transforming my class-progress grid", "Cycle 4 Implementation guide".

7. Hvorfor skal jeg endre? Hvorfor skal jeg omfatte metoden for skoletransformasjon?

Skoler som nærmer seg metoden er vanligvis på jakt etter løsninger for å imøtekomme følgende behov:

- forbedrer akademiske resultater;
- motivere og styrke studentene, noe som gjør dem autonome;
- øke relasjonelle ferdigheter og fremme samarbeid;
- senk stresset fra lærere;
- omfavne nivåforskjellene blant studentene og foreslå desynkronisering av læring (personlig læring).

School Transformation Lab-metoden mener at å prøve å svare på disse behovene separat fører til dårlige og kortsiktige svar. School Transformation Lab-metoden representerer et paradigmeskifte i klassen din og på skolen din, og middelet til å gripe omfattende inn i de ovennevnte områdene.

For å ha mer informasjon, se på denne videoen: <https://youtu.be/6txsUyjEflc>

8. Hvilke er de viktigste endringene jeg vil se på en transformert skole?

For å svare på dette spørsmålet samlet vi svarene fra hundrevis av besøkende på School for Dialogue (se spørsmål nr. 9) i 2018 og 2019 da de ble spurt følgende spørsmål: "What overrasket deg mest under besøket ditt?"

Svarene kan kategoriseres som følger:

- Autonomi
- Organisasjon
- Arbeidsklima
- Differensiering
- Assimilering
- Umiddelbar tilbakemelding
- Instruksjonsfeil
- Fremgangs tavle
- Gjensidig hjelp

- Forhold
- Sameie
- Delegasjon
- Allsidig lærer
- Observatør lærer
- Involverte foreldre
- Tilpasse lokaler
- Metakognisjon
- Motivasjon

For å ha en detaljert beskrivelse av de viktigste synlige endringene i en transformert klasse, vennligst les dokumentet "Driftsprinsipper for et transformert klasserom".

9. Hva er "School of Dialogue"? Hva er sammenhengen med "School Transformation Lab"?

School of Dialogue er skolen grunnlagt av John Rizzo i Brussel.

Rizzo har coachet skoler over hele verden i årevis. Hans viktigste problem var at lærerne hadde vanskelig for å visualisere endringen han foreslår. Han bestemte seg for å åpne sin egen skole basert på metoden med virkelige elever, som et sted for lærere å visualisere den foreslåtte endringen. Den skolen fungerer som et innovasjonslaboratorium for å lette transformasjonen av tradisjonelle skoler.

I 2017 vant School of Dialogue et 3-årig Erasmus Plus Partnership-prosjekt med 3 andre partnere fra Italia, Hellas og Norge, for å utvikle ressurser for å hjelpe skoler fra hele Europa med å bli involvert i transformasjonsprosessen. Et morsomt faktum: det opprinnelige navnet på prosjektet var "Talent Lab". Under implementeringen av prosjektet innså prosjektpartnere at navnet ikke var veldig passende og transformerte det i "School Transformation Lab - all students 'got talent".

Hvis du vil ha mer informasjon om John Rizzo og metodens historie, kan du lese boken hans "Sauver l'école?" (på fransk): <http://johnrizzo.be/sauverlecole/>

10. Hvilke er hovedrisikoen i transformasjonsprosessen?

Endringsmotstand vil være den største fienden for skolens transformasjon. Motstand kan komme fra ledelsen, kolleger, foreldre, studenter og samfunnet som helhet. Endring krever alltid noen former for mot og risiko. Men magien skjer utenfor komfortsonen.

Tregheten i et skolesystem er et tilbakevendende problem som nyskapende lærere, foreninger ved skolens sengeplass møter og til og med av ministre som ønsker å få til en bærekraftig endring. Når vi vurderer omfanget av problemet, kan vi forstå problemene og overvinne dem.

Du kan lese dokumentet "Forstå tregheten i skolesystemet".

11. Hvordan skal jeg møte interne og ytre motstander? Hva kan hjelpe under transformasjonsprosessen?

Endring er ikke en lett oppgave. Å bestemme seg for å endre er en handling av mot. Forfølgelse av endringen krever sterk spenst.

Det er noen handlinger som kan hjelpe deg i transformasjonsprosessen.

Det viktigste kan være å engasjere seg med interessenter, for eksempel forklare og kommunisere kontinuerlig med de som har innvirkning fra prosjektet som studenter, kolleger og familier. Vær snill og ydmyk, og gjenkjenner offentlig at ikke alle lærere på skolen trenger å endre seg.

Vi identifiserte noen prinsipper som kan hjelpe deg med å implementere problemfritt prosjekt:

1. En støttende ledelse.
2. Lærere som tar eierskap til skolen sin.
3. En fleksibel og systemisk tilnærming.

Hvis du vil ha mer informasjon om prinsippene, kan du lese dokumentet "Prinsipper for å hjelpe en skole til å transformere seg selv".

12. Kan det være nyttig å besøke en annen skole?

Ja, selvfølgelig! Å se med egne øyne transformasjonen som skjer på andre skoler kan være veldig kraftig. Du kan forstå metodens dynamikk ved observasjon.

Å besøke en erfaren skole er også et mål å nå i syklus 1 av metoden.

Hvis du vil ha noen forslag fra lærere som besøker en skole som bruker metoden, kan du se på denne videoen: <https://youtu.be/CREIMFzf9PQ>

13. Kan jeg slutte hvis jeg er den eneste personen som er villig til å endre?

Å skape et team og dele opplevelsen med kolleger er selvfølgelig mer effektivt. Men likevel, hvis du klarer å oppnå minst støtte fra ledelsen, kan du prøve å begynne å håpe å lansere en spillovereffekt.

Det er mange eksempler på innovative lærere som prøver forstyrrende endringer i klassen deres med hell, selv uten støtte fra deres ledelse. Vanligvis føler de seg alene på lang sikt, og har vanskelig for å overbevise kollegene om å endre seg til tross for suksessen. Ja, du kan gjennomføre denne endringen alene i klassen din.

Meldingen vår er "du kan prøve: enten kan du lykkes, eller så kan du lære!"

Er det forskjell mellom verdier og prinsipper?

Metoden har 5 verdier lært av elever og lærere: dyktighet, empowerment, instruktiv feil, gjensidig hjelp, velvilje. Skolen din kan ha andre verdier, for eksempel kjærligheten til naturen eller et religiøst aspekt. Vi foreslår 5 verdier som er spesifikke for transformasjonen. For eksempel gjør den lærerike feilverdien deg til å gi treningsløsningene på forhånd for studentene, i tilfelle du fortsatt er i tvil om det. Disse verdiene er forklart i dokumentet "Verdier av en transformert skole".

I tillegg til det foreslår vi rundt 20 driftsprinsipper (se spørsmål nr. 8), for eksempel delegering. Disse er mer håndgripelige enn verdier og er direkte synlige i klassen. For eksempel ber læreren en elev om å forklare et tema i 5 minutter for en liten gruppe andre elever. Det er et synlig eksempel på delegering som er mer spesifikk enn "empowerment"-verdien. Prinsipper blir forklart i "Driftsprinsipper for en transformert klasse".

14. Hvorfor inkluderer skoletransformasjonsmetoden så mange vurderinger for elevene?

Dette er et av spørsmålene lærerne stiller når de leser kursdokumentet "Transforming my class, course and tests". Årsaken til å basere metoden på å levere mange tester til elever og lærere er at den tar sikte på å utløse læringsprosessen til elever. Metoden handler ikke om hvordan man underviser, men hvordan få elevene til å lære.

Vurderinger har mange fordeler av følgende grunner:

- **Kongruens:** Å ha en objektiv orientert metode med repeterbare tester stemmer overens med hva denne metoden krever av elever i skolefagene.
- **Eksemplarisk:** Når læreren også tar testen, setter han seg i samme båt som elevene og styrker båndene deres, spesielt hvis han passer på å feile den første testen som er korrigeret av en av elevene sine.
- **Kommunikasjon:** Disse testene lar deg bedre mestre en forklaring, en beskrivelse av metoden laget av begge sider (lærer og studenter). Disse "bedre" forklaringene vil nå kolleger og foreldre, og dermed gjøre det mulig å uskadeliggjøre visse kriser.
- **Memorering:** Den første testen er en liten oppgave med enkel memorering (det er bare nødvendig å skissere, ikke å gjengi hele diagrammet). Dette er et lukket spørsmål, som er mye lettere å vurdere enn å spørre om å forklare hele metoden.
- **Implikasjon:** Den første testen gjør det mulig å involvere eleven fra starten av å presentere en oversikt. Hvis vi bare forklarer ett skritt av gangen uten å fortelle ham hvor vi er på vei, vil han kanskje ikke bli involvert og kanskje motstå senere.

15. Hvorfor inkluderer skoletransformasjonsmetoden øvelser?

Drill er en praksis som involverer repetisjon av en aktivitet for å forbedre en ferdighet, eller en spesiell anledning for slik praksis.

Det er veldig effektivt som:

- Det hjelper å assimilere automatismer til ubevisst tenking og informasjon i langtidsminne, for å frigjøre korttidsminne som bare kan huske 5 til 9 ting.
- Forståelse er ikke nok, du må også trene for å assimilere deg. Bare fordi jeg forsto hvordan Lionel Messi spiller fotball, betyr ikke det at jeg kan spille fotball som han.



- Å fylle ut hullene, slik at hver student kan øve på sitt eget nivå, selv om han er flere år bak.
- Trening på et ambisiøst, men oppnåelig nivå øker motivasjonen. Dette er den proksimale utviklingssonen.

16. Hvorfor skal jeg som lærer endre holdningen i klassen? Er min rolle ikke undervurdert?

Årsakene til at du skifter fra en tradisjonell holdning til et personlig læringsmiljø, blir forklart i spørsmål nr. 7. Gjort godt, det vil øke studentenes motivasjon og gjøre det mulig for deg å takle forskjellige nivåer i klassen.

I metoden School Transformation Lab er læreren ikke lenger ansvarlig for undervisningstimer. Studentene blir ansvarlige for å ta dem. Læreren blir coach for å utløse læringsprosessen. Dette betyr at elevene står fritt til å velge sin informasjonskilde: en bok, en video, kildene til informasjon valgt av deg, dine egne leksjoner hvis de trenger det.

Din rolle som lærerfasilitator er nøkkelen i metoden School Transformation Lab. Du vil skape miljøet slik at studentene skal lære, men fremfor alt må du ta hensyn til dem. Det er veldig viktig å kontrollere og overvåke studenter, fordi de trenger motivasjon for å studere og noen som hindrer dem i å jukse.

TIPS: prøv å gi korte leksjoner bare til studenter som bare krever dem, eller organiser korte leksjoner som en pris for studentene dine.

17. Hvorfor jobbe med mål og vurderinger?

Ved å fokusere på studentens vurderte resultater kan du fokusere mindre på hvordan de lærer. School Transformation Lab er en objektiv-orientert metode. Det betyr at progresjonen til studentene avhenger av oppnåelsen av valgte mål, oppnådd ved å lykkes med prøver. Som en konsekvens av dette, må det utvikles leksjoner rundt mål som skal nås og teste til praksis for å kunne lykkes med de formelle vurderingene.

Kombinasjonen av mål og tester påvirker elevenes motivasjon og trigger læring. Motivasjon er nøkkelen til hele transformasjonsprosessen. Som student, gjør jeg en øvelse fordi jeg har fått beskjed om å gjøre den spesifikke øvelsen? Eller bestemmer jeg meg for å øve med en øvelse som jeg velger fordi jeg er pålagt å bestå en vurdering?

For å forstå rollen til mål og tester, vennligst les dokumentene: "Transforming my class - course & test", "Cycle 4 implementeringsveiledning" og "Objectives VS Activity"

18. Hva er forskjellen mellom mål og aktiviteter?

Det er veldig viktig siden begynnelsen å gjøre en forskjell mellom mål og aktiviteter: å klargjøre målene betyr ikke at du forteller elevene dine hva de skal gjøre for å forstå det emnet. Hvis du for eksempel vil at studenten din skal lære å snøre sko, kan målet ditt være å "kunne snøre mine to sko på mindre enn 60 sekunder", mens de kan ha forskjellige valgfrie aktiviteter for å nå dette målet: se på en video på nettbrett, trening til den første delen av knuten 10 ganger, trening på en sko plassert på et bord.

Hvis du er veldig klar over det endelige målet med dem (snør skoene dine på 60 sekunder), vil de finne sin egen måte å nå det målet på. Studentene dine trenger mål for å bli motivert og for å velge trinnvis læringsvei.

Hvis du vil ha mer informasjon om forskjellen mellom mål og aktiviteter, kan du lese dokumentet "Mål VS aktiviteter"

19. Hva er forskjellen mellom feil og instruksjonsfeil?

Fremgang krever at vi forlater komfortsonen vår for å ha tilstrekkelig vanskelig læring. Å komme ut av komfortsonen innebærer ofte å gjøre nybegynnerfeil. For å oppmuntre elever og lærere til å flytte ut av deres komfortsone for å komme videre, er det nødvendig å redusere frykten for å gjøre feil. En feil er ikke lenger en feil, men informativ informasjon for fremdrift. En 3/10 er gode nyheter at vi er i vår proksimale utviklingszone. En feil betyr ikke "du mislyktes", men "du har ikke lyktes ennå".

Å ha 3/10 er ikke et problem. Å ikke jobbe hardt ville være et problem. En student som har 10/10 uten å jobbe hardt, bør bli bedt om å endre seg, for å ta vanskeligere mål. En student som har 3/10 fordi han ikke trente, bør også bli bedt om å endre oppførselen sin. En student som har 3/10 etter å ha jobbet hardt, bør oppfordres til å fortsette.

Hvis du vil ha mer informasjon om den instruktive feilen, kan du lese "Driftsprinsipper for en transformert klasse" og dokumentene "Verdier av en transformed skole".

20. Hva vil de lære hvis jeg som lærer slutter å undervise?

Hver student er forskjellig. Hver student har en annen læringsprosess. Noen studenter foretrekker å lære av videoer, noen fra bøker, andre fra deg. De fleste foretrekker å lære av hverandre, så det å hjelpe noen få mer avanserte studenter.

For deg som lærer og tilrettelegger for læringsprosessen deres, er det viktig å gi dem flere kilder for læring.

TIPS: Du vil bli overrasket når de kommer til deg og ber om forklaringer! I slike tilfeller må du huske å gi så korte leksjoner til dem som trenger dem, ikke stoppe den andre som allerede er aktiv i læringsprosessen.

21. Hvorfor skal jeg slutte å undervise og ta frontale leksjoner?

De fleste lærere bruker 50% til 90% av kassetiden på å gi forklaringer til hele gruppen. Med denne metoden bør denne reduseres til ikke mer enn 20%.

Denne metoden er ikke basert på frontale forelesninger gitt av læreren. Dette er ikke fordi de ikke er nødvendige eller gyldige, men fordi det kan være at de ikke er nyttige for hele klassen. En times forklaring kan være interessant for en elev, og veldig kjedelig for de gjenværende elevene. Hver student må være fri til å velge sin egen informasjonskilde: la oss starte fra en skriftlig kilde som ikke er avhengig av deg. Da kunne de gjøre en undersøkelse på internett, be en forklaring til deg eller til en annen student. La først samarbeide studenter blant dem.

Du vil se at de på et tidspunkt vil be om din forklaring og vil være veldig glade for å høre din (maks. 15 minutter ;-)) tale! Spesielt hvis du forteller på forhånd at det bare vil vare 15 minutter, og at du holder ordet ditt, for eksempel ved hjelp av en veggtimer.

22. Hvilke er hovedfunksjonene ved vurdering for å implementere metoden på riktig måte?

School Transformation Lab er en objektiv-orientert metode. Det betyr at progresjonen til studentene er avhengig av oppnåelsen av valgte mål, oppnådd ved å lykkes med vurderingen. Du bør tenke på slike vurderinger som beviset for å gå videre til et neste nivå av læring. De er et middel å lære, og elevene trenger å gjøre øvelser for å lære.



Vurderingen skal ha følgende funksjoner:

- Svar må være tilgjengelige for elevene under trening for å sjekke seg selv umiddelbart om de er gale.
- Hvis en student mislykkes i vurderingen, bør han få autorisasjon til å prøve den samme vurderingen på nytt senere, men med en tilfeldig faktor (å huske forrige forsøk skal ikke svarene gjøre det mulig for ham å bestå).
- Vurderinger skal være enkle å korrigere av at en annen student har svarene gitt.

23. Hvorfor skal vurderings svar være tilgjengelig for studentene på forhånd?

For å kunne lykkes med den "formelle vurderingen", må studentene gjøre praksis. Å ha svar på forhånd betyr å kunne teste seg selv når man trener.

TIPS: Selvfølgelig, når de tar den "formelle vurderingen", trenger ikke studentene å ha svarene lenger. De må kunne svare på spørsmål uten å jukse.

24. Er organisering av klassen relevant for implementering av metoden?

Ja, det er det. I de fleste situasjoner ber lærere elevene flytte pulter / stoler av følgende grunner:

- å begrense antall naboer hver elev har. Målet med organisasjonen er å støtte studentene til å fokusere;
- å ha ett eller to bord (eller et hjørne av ditt eget skrivebord) for at studentene skal kunne ta vurderinger med begrensede jukse muligheter;
- for deg å se på baksiden av studentene dine der du sitter;
- å få distraherende av distraherete studenter nær deg;
- å ha en stille sone (for eksempel klassen) og en samarbeidssone (for eksempel gangen der stående opp begrenser samarbeidstiden).

Hvis du vil ha mer info om organisering av klassen og mellomrommene, kan du lese dokumentet "Cycle 4 implementeringsveiledning"



25. Er samarbeidet viktig for å implementere metoden, eller skal elevene jobbe autonomt?

Samarbeid er nøkkelen i metoden. Å utvikle en autos autonomi og samtidig fremme samarbeid mellom dem er ikke motsatt. Vi snakker om "kollektiv autonomi". På den ene siden trenger elevene å gå videre i henhold til sin egen læringsvei. De trenger ikke å følge alle sammen det samme programmet. Samtidig, hvis de trenger hjelp, bør de først spørre kollegene. Dette vil hjelpe både de mer og mindre avanserte: førstnevnte, som å fungere som lærere, betyr å befeste enda mer kunnskap; sistnevnte, da det er lettere og mer behagelig å samarbeide med par enn å spørre til en lærer.

For å ha mer informasjon om samarbeidet og gjensidig hjelp, vennligst les dokumentet "Driftsprinsipper for en transformert klasse"

26. Hvordan kan jeg lage en målrettet vurdering? Er det et stort verk?

Vi anbefaler å starte på en veldig enkel måte. Forsøk å lage en objektiv orientert vurdering, for eksempel ta boken din med øvelser, velg 30 av dem og deretter etablere målet "du må kunne svare på 8 av 10 av de tilfeldig valgte". Studentene dine vil begynne å trene med de 30 øvelsene som har svarene også, for å forberede seg til å ta den "formelle vurderingen". Når de er klare til å ta vurderingen, kan du tilfeldig velge 10 øvelser som de må ta selvstendig og alene. Når du er mer trygg på metoden og gjør vurderingene objektive, vil du finne mer løsning for å foreslå dem for studentene.

Hvis du vil ha en trinnvis veiledning, kan du lese dokumentet "Syklus 4 implementeringsveiledning"

27. Hvordan skal jeg lage vurderinger for "ikke-mål" fag som historie, filosofi osv.?

Det er sant at det er enklere å lage objektive vurderinger for noen fag som språk, grammatikk, matematikk osv. Men det er fortsatt mulig for andre fag. La oss begynne å lage vurderingene dine om grunnleggende fakta. I historie og litteratur kan du bruke datoer og fakta, for eksempel for å lage tester. Husk at det å si en objektiv vurdering betyr å si til studentene dine "du må være i stand til å oppnå dette målet" i stedet for "du må lese fra pag. 10 til 15 av boka ". Så for mer teoretiske fag som trenger muntlig eksamen, kan et mål være

"du må være i stand til å koble sammen og kommentere minst 3 filosofiske tankeskoler, vel vitende om mine gitte vurderingskriterier".

For å ha en trinnvis veiledning, les dokumentet "Syklus 4 implementeringsveiledning"

28. Hva skjer etter den "formelle vurderingen"? Hvorfor er det viktig å feire?

Motivasjon er nøkkelen i metoden. Når en student tar en vurdering alene, klarer å oppnå målsettingen og gå videre til neste nivå, setter han / hun en sjekk på fremdriftstavlen i klasserommet. Å feire at "sjekk" er viktig for å vise din takknemlighet overfor studentens harde arbeid og motivere dem.

Hvis du vil ha en trinnvis veiledning, kan du lese dokumentet "Syklus 4 implementeringsveiledning"

29. Hva skal jeg gjøre hvis studentene mine aldri hevder å være klare til å ta den "formelle vurderingen"?

De flestetudenter er ikke naturlig opptatt av å studere, ikke juks, ta vurderinger osv. Med andre ord er de ikke naturlig autonome når det gjelder å ta kloke valg for seg selv.

Derfor er lærerens rolle som coach enda viktigere. Hvis studentene dine ikke foreslår seg for den formelle vurderingen, kan du lage frister som de ikke kan ta prøven lenger (og få en 0/10 for det emnet). Fortsatt kan du oppmuntre dem til å ta vurderinger.

For å ha en trinnvis veiledning, vennligst les dokumentet "Syklus 4 implementeringsveiledning"

30. Er metoden kompatibel med de faglige læreplanene som er forutsatt av departementene?

Ja hvorfor ikke. Metoden tar ikke sikte på å transformere læreplanene, men måten å lære på. Du vil gjøre de samme programmene, men på en annen måte. På slutten av året vil studentene dine ta den samme eksamenen som før.

Hvis du vil ha en mening om dette emnet for lærere som forvandlet skolen deres, kan du ta en titt på dette intervjuet til 2 involverte lærere fra Brescia (Italia):

<https://youtu.be/CREIMFzf9PQ>



31. Er metoden knyttet til personlig læring?

Denne metoden handler om personlig læring. En av hovedfordelene er å respektere og nå forskjellige typer studenter, og å støtte forskjellige læringsprosesser som ikke pålegger det samme for alle. Men uten å utmatte læreren.

For å ha mer informasjon, vennligst les dokumentet "Driftsprinsipper for en transformert klasse"

32. Er det eksperter, vitenskapelig forskning og akademisk som støtter metoden?

Ja, forskjellige felt støtter effektiviteten til den transformerte klassen:

- **historie:** store pedagoger som Montessori og Freinet har opplevd og foredlet mange teknikker som vi foreslår. Noen skolesystemer har operert det i stor skala i flere tiår (for eksempel Frankrike på begynnelsen av det sjette århundre).
- **kognitiv psykologi:** tusenvis av undersøkelser de siste 50 årene har undersøkt og vitenskapelig bevist effektiviteten til mange aspekter samlet i denne metoden. John Hattie er en god kilde for disse bevisene.
- **nevrovitenskap:** ved en biologisk vet forskere mye mer om hvordan hjernen lærer og motivasjonskretsene våre enn for 20 år siden. For eksempel viser de hvorfor repetisjon eller umiddelbar tilbakemelding er viktig.

Vi oppfant ikke så mye om hvordan en klasse skulle drives. Våre viktigste funn handler om hvordan du kan gjøre en tradisjonell skole til å ha slike "personaliserte læring" klasser.

På SchoolTransformationLab.eu finner du lærerutdanning spesielt på dette.

