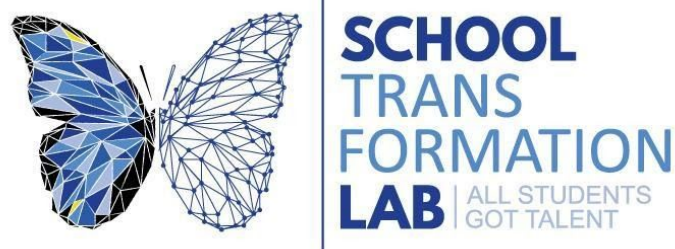


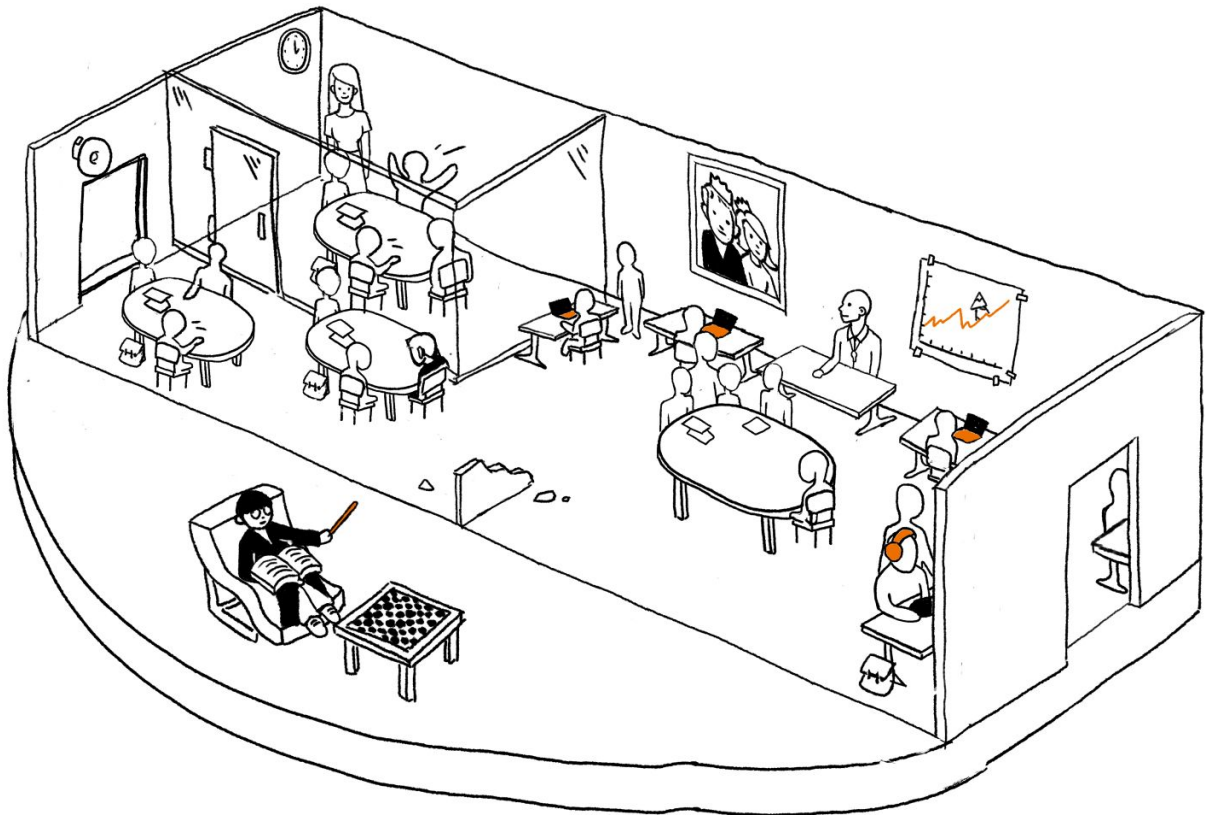
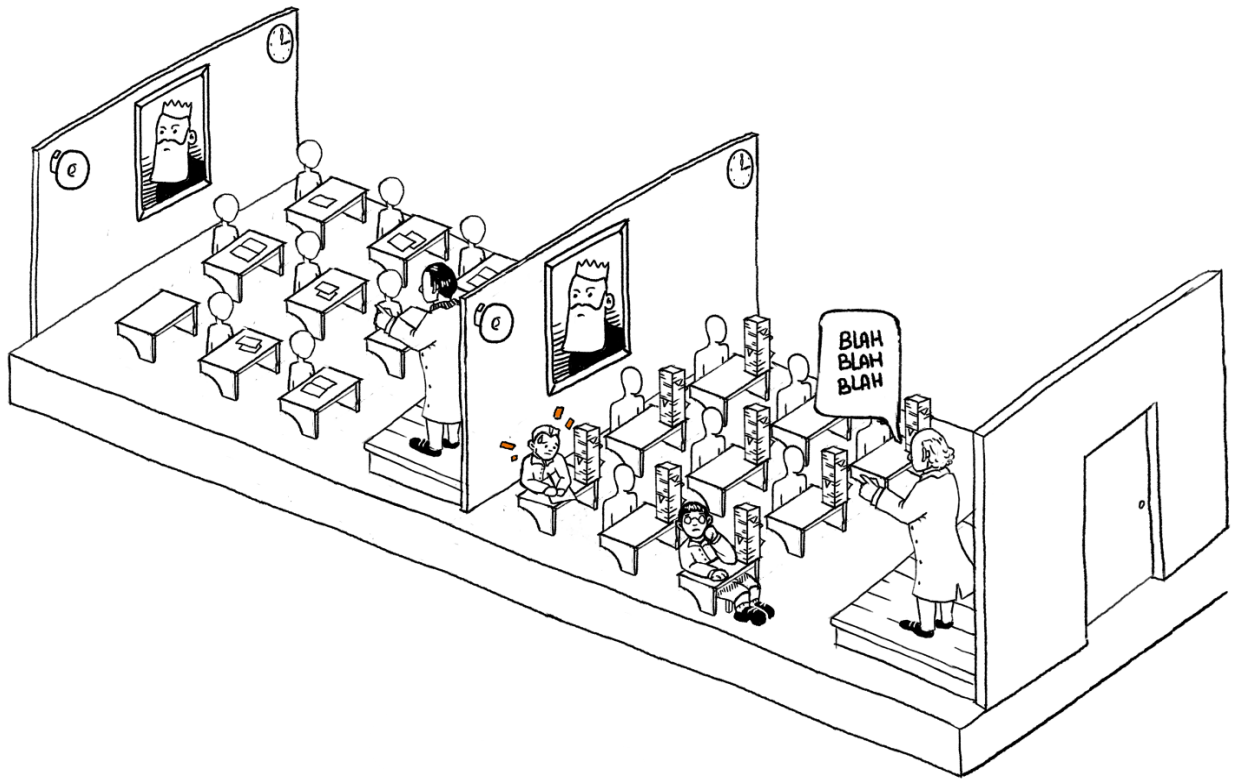
Søknadsprosessen for en skole i overgangen til å bli trenet

versjon 2018-07-24



*“Hvis dine drømmer ikke skremme deg,
er de ikke stor nok.”*





Dette dokumentet beskriver prosessen som skal følges av en skole som ønsker en "School Transformation Lab" coaching fra en støtteorganisasjon (et treningssenter for lærere, en coach, etc.)

Slik coaching gjennomføres i to faser, A og B, beskrevet i et annet dokument. For å oppsummere, angår fase A en gruppe på 4 til 10 lærere over 3 måneder. Fase B har som mål å formidle på skolen over et år. Her snakker vi om en applikasjon før start av fase A.

Komme i gang

Du kan ikke forvandle noen eller en organisasjon som en skole.
Vi kan bare hjelpe henne med å forvandle seg.

Hvis det muligens er en venteliste når vi er for opptatt, er det ingen jury som vil "godta" eller "avslå" en skolesøknad som ønsker å bli ledsaget i en transformasjon. Det er en start på skolen din som gjøres mer eller mindre raskt eller ... som ikke blir gjort. Fordi endringen ikke er vedtatt, men gjennomføres, har du her en liste over mål som kan hjelpe deg å gjennomføre den.

Når du når disse målene, er skolen din en kandidat til støtte. Hvis det ene eller det andre målet er et stort problem for deg på grunn av din spesielle situasjon, ikke nøl med å fortelle oss om det.

Merk at dette ikke er en "administrativ" eller "byråkratisk" fase. Søknadsprosessen er en viktig fase av endring i seg selv, hvor du forbereder den grobunn for mentalitet.

Du kan enten utføre denne prosessen alene på din side, eller komme som et team til en "oppdagelses" treningshverdag hos støtteorganisasjonen din for kostnadene for en treningsdag og oppnå en god del av målene nedenfor.

Her er listen over de ti målene du skal nå før du tar fatt på akkompagnementet. Fyll dem i den rekkefølgen du ønsker.



1. Vi vet hvor vi skal

Vi lager tre videoer. Hver forklarer en av de følgende forestillingene fra en annen kollega fra skolen min:

- arbeid etter objektiv,
- desynkronisering av læring,
- de 5 verdiene til School for Dialogue (dyktighet, instruksjonsfeil, empowerment, gjensidig hjelp, dialog).

For å oppnå dette målet:

- i alt må videoene ha minst 3 medlemmer av gruppen som skal med på scenen,
- hver video må godkjennes av tre medlemmer av støtteorganisasjonen din, for eksempel 3 elever hvis støtteorganisasjonen din er en skole.

Å lage disse videoene kan være så enkelt som å holde smarttelefonen din i selfie-modus og improvisere en sammenhengende forklaring. Ikke bli bremset av tekniske aspekter ved å vite at det beste noen ganger er fiendens gode. Hvis dette ikke er bra nok, vil vi si det med vennlighet og du kan starte på nytt når du vil.

Ressources

- Whiteboard-video av paradigmeskift (med EN-undertekster):
<https://youtu.be/dRzOp5DzIEM>
- Sammenligning av 2 tradisjonelle klasser med 6 personlige læringsmiljøer (med EN-undertekster):
<https://youtu.be/yCAj9pOrhXU>
- Desynchronizing students (French):
<http://johnrizzo.be/de-la-desynchronisation-des-eleves-la-descynchro-quoi/>
- Métaphore of walking, boken "Sauver l'école?", kapittel 7, side 315 til 320 (fransk).
- Verdier av prosjektet (se dokumentet "Verdier av en transformert skole")

2. Vi objektiverte vår nåværende situasjon.

Vi lager et egenvurderingsdokument for å kvantitativt måle nåværende eller tidligere data:

- repetisjonsfrekvensen,
- den erklærte følelsen av stress ved skole (av lærere og elever),
- resultatene av eksterne evalueringer,
- antall kamper som er notert i etableringen,
- læreromsetningen,
- osv.

Fremfor alt må du målrette mot de aspektene som for øyeblikket får deg til å lide, og som du ønsker å forbedre.

3. Vi har illustrert våre nåværende vanskeligheter.

I en endringsprosess har en organisasjon en tendens til å "glemme" sin startsituasjon. Ved å forevige den, vil utdannelsesteamet ditt i løpet av noen måneder kunne bedre se veien og være enda mer stolt, å relativisere de uunngåelige ubehagene du har opplevd underveis.

Vi filmer minst 2 forskjellige kurs på skolen vår, for å lage en video på cirka 5 minutter for å karikere de daglige vanskene ved yrket vårt, de som oppmuntrer oss til å ønske å endre måten vi underviser på. Denne videoen kan inneholde intervjuer fra forskjellige medlemmer av teamet mitt, for eksempel for å kommentere bildene i klassen.

4. Vi skrev vår frykt og håp.

Hver lærer (og direktør) i gruppen som skal følge, identifiserer sine fem forventninger og to hovedoppfattelser i forhold til en transformasjon av klassen. Hver produserer en tekst eller en liste på rundt ti linjer som begynner med "på slutten av transformasjonen, ønsker jeg at ...".

5. Vi signerte en kontrakt for engasjement

Vi, den ledsagede gruppen, signerer et kontrakt der alle formelt er forpliktet til dette overgangsprosjektet.

Kontrakten inneholder:

- en kortfattet definisjon av overgangen til School Transformation Lab,
- en forpliktelse til de fem verdiene i prosjektet,
- en autorisasjon til å bruke bilder og videoer som ikke vil bli tatt i den medfølgende prosessen for illustrasjon (rett til bildet)),
- avtalen om å motta besøkende (når transformasjonene er gjort) for at man skal bli anerkjent for denne pedagogiske fornyelsen.

6. Vi har identifisert de interesserte teammedlemmene.

Vi fullfører en tabell som viser teammedlemmene som ønsker å bli involvert (fra nær og fjern) i denne overgangen, inkludert ledelsen og over.

Vi indikerer for hvert:

- fornavn og etternavn,
- funksjon (for eksempel fag som ble undervist),
- leste han boka "Redd skolen?"
- Er han en del av gruppen som støttes i fase A (mellom 4 og 10 lærere per gruppe)?



7. Vi har en økonomisk plan

Vi har utviklet en finansieringsplan for fase A. Det vil si at vi har kartlagt og identifisert de forskjellige finansieringskildene som vi ønsker å aktivere. For noen skoler er det ganske enkelt egenkapitalfinansiering. Andre vurderer en blanding av kilder som etterutdanning, foreldreforeningen, den organiserende enheten, europeiske midler, etc.

Vi trenger ikke å finansiere hele budsjettet, men har seriøst tenkt på det.

8. Vi stilte en klar forespørsel til ledelsen vår

Hver av oss (lærere i den medfølgende gruppen) skrev en SMART-forespørsel til ledelsen vår om å føle seg støttet i den planlagte endringen. Dette kan være så kort som en setning hver.

Definisjon av SMART: https://en.wikipedia.org/wiki/SMART_criteria

9. Vår ledelse er engasjert

Skoleledelsen og ideelt sett inspeksjonstjenesten og utdanningsrådgivere tilknyttet skolen har signert:

- SMART forespørsler fra den medfølgende gruppen (for mottak, ikke for ubetinget aksept),
- et dokument der de aksepterer de uunngåelige vanskene som en systemisk endring genererer og forklarer ledelsens avgjørende rolle i denne systemiske endringen (hint: se "Prinsippene som hjelper en skole til å transformere seg selv" -dokumentet).

10. Vi feiret

Vi arrangerte et arrangement (uansett hvor beskjedent) med ledelsen og lærerne som var involvert. Å invitere elever og foreldre er et alternativ man vurderer av skolen, å kommunisere om intensjonen om endring, å roe mulig frykt og spre kommunikativ entusiasme.