

Veiledning

skoletransformasjon 2020-02-20



De fleste skoler er store grupper av mennesker med dusinvis av lærere og hundrevis av elever som ikke kan endre seg over natten. Dette dokumentet er en oversikt over hvordan du kan transformere en skole.



Innledning

Hvordan transformere en skole?

Ikke prøv å svare på det spørsmålet: mennesker og organisasjoner kan ikke transformeres, de kan bare transformere seg fra innsiden. Noen er kanskje ikke klare til å bli transformert.

Hvis du vil at en skole skal gjennomgå transformasjon, er din rolle å:

- presentere et mål som skal nås, det må være et motiverende mål som kan oppmuntre folk til å gjøre en innsats for å gå ut av komfortsonen.
- Legge til rette for reisen deres, ved å informere dem om fellene og gi dem verktøyene.

Dette dokumentet skisserer en vei utviklet gjennom vår personlige erfaring. Den leder leseren mot alle andre dokumenter som beskriver hvert trinn mer detaljert.

1. Støtte fra ledelsen
2. Opplæringsøkt for ledelsen
3. Informasjonssamling for lærerne
4. Frivillige lærere og klasser
5. Sertifisert skolebesøk og lærerutdanning
6. Offisiell teamsøknad
7. Start av syklus 1 i klassene
8. Læreropplæring
9. Start av syklus 2 i klassene
10. Læreropplæring
11. Start av syklus 3 i klassene
12. Læreropplæring
13. Start av syklus 4 i klassene
14. Læreropplæring
15. Avslutningsseremoni & feiring

1. Støtte fra ledelse

Et av de første trinnene er å sikre lederstøtte.

Det er en av de viktigste aksene for en vellykket skoletransformasjon:

1. Støttende ledelse.
2. Skuespillere som aktivt tar eierskap til skolen sin.
3. En fleksibel og systemisk tilnærming.

Dokumentet "Prinsipper for å hjelpe en skole til å transformere seg selv" forklarer fullstendig hva som menes med "støttende ledelse". Det er ikke nok å godkjenne prosjektet.

2. Treningsøkt for ledelsen Å bruke

en dag til trening er en refleksjon av støtten fra ledergruppen:

"Jeg bruker tid på det fordi:

- dette prosjektet er viktig for meg,
- ved å bli informert, vil jeg kunne gi bedre støtte til programmet".

Denne opplæringen kan utføres av en av partnerne i prosjektet.

Hvis den geografiske beliggenheten ikke åpner for det, kan det gjøres ved å lese og se videoene fra leksjonene.

Det er viktig for ledelsen:

- å visualisere det forventede **resultatet** i klassen,
- å forstå **prinsippene**: dyktighet, myndighet, gjensidig hjelp, velvilje, etc. (se dokumentet "Prinsipper for drift av en transformert skole").

3. Treningssamling for lærerne

Før du starter et slikt prosjekt, må du søke råd fra lærere.

Men selv før det, må du fortelle dem om prosjektet og gi dem litt tid til å tegne refleksjoner og diskutere med hverandre følgende: å

- identifisere eksisterende problemer,
- komme med et konkret mål.

Økten kan involvere hele skolen eller en del av den, avhengig av størrelsen. Hvis skolen er stor, vil vi vanligvis begrense den til en del av skolen, til å begynne med. Vi kan for eksempel målrette mot en bestemt aldersgruppe av elever og invitere bare spesifikke lærere til å delta.

I løpet av denne økten på en eller to timer kan du:

- formidle din egen interesse for dette prosjektet ved å for eksempel understreke aspektene ved den nåværende situasjonen som vekker bekymring for deg.
- vis videoer,
- ha en lærer fra en allerede transformert skole, holdt tale (ansikt til ansikt eller gjennom videokonferanse).

4. Frivillige lærere og klasser

Lærere

Ofte kan lærere deles inn i 3 hovedkategorier:

- 15%: tidlig adoptere
- 70%: forsiktige individer
- 15%: motstandsdyktig mot endring

Den "forsiktige" kategorien krever at de første adoptere tar risikoen først og legger en vei.

Segmentet som viser motstand mot endring må respekteres i deres ønske om å opprettholde sin konservative tilnærming. Din rolle er å inspirere og motivere de "tidlige adoptere" og å forsikre de "motstandsdyktige mot endring".

Det er kontraproduktivt å be alle lærerne om å endre praksis samtidig. Du må derfor identifisere et team av pionerer og "tidlige adoptere" og gjøre følgende:

- redusere arbeidsmengden på andre prosjekter,
- utnevne dem offisielt,
- be dem om å være ydmyke og ikke å provosere motstanden mot endring.

Det første punktet er viktig fordi disse 'tidlige adoptere' normalt har en tendens til å ha ansvaret for alle de store innovative prosjektene på skolen. Alle disse prosjektene konkurrerer med hverandre. Hvorfor skal dette klassetransformasjonsprosjektet favoriseres fremfor andre? Det skyldes at skolen, etter en grundig transformasjon, begynner å spare tid som ble bortkastet før den. Denne nyfrigjorte tiden vil da bli viet til de andre prosjektene dine. Hvis du ikke setter prioriteringene riktig, vil prosjektene dine begynne å svelge hverandre. Det er som å bli vant til å kaste ut vann fra båten mens du navigerer på den samtidig. Hvilket prosjekt bør ivaretas i utgangspunktet? Enten et musikkverksted eller reparere skroget på båten? Hvis musikk er så viktig, så la oss ha det på et tørt dekk i løpet av tiden som ble reddet fra de daglige oppgavene med å øse ut vannet.

Grupper av studenter

Oftest retter vi oss mot spesifikke studenter. I barnehagen og på barneskolen blir en gruppe elever tildelt en "tidlig adopter" -lærer. På ungdomsskolen er det mer komplisert. Mange skoler starter med den vanskeligere gruppen elever der det er mange forskjeller og hull som har blitt samlet fra de foregående årene.

For eksempel kan en ungdomsskole starte med 2 grupper elever og 8 lærere tildelt dem, pluss 4 lærere som viser interesse, men som ikke vil undervise i disse to klassene.

5. Besøk på en sertifisert lærerutdanning

Før du tar i bruk den teoretiske delen av opplæringsprogrammet, må du besøke et klasserom på en skole som allerede er transformert. Ideelt sett bør det være en kombinasjon av de to på en dag: et besøk og diskusjonstid utenfor klasserommet elevene.

6. Offisiell søknad som team

På dette stadiet har du satt sammen et team av lærere. They forstå hva transformasjonen består i, men som ikke har søkt med studentene ennå.

Før du investerer videre i holdningsendringen deres, er det på tide å be dem ta seg tid til å offisielt forplikte seg:

- ved å vise at de forstår hva programmet handler om,
- ved å gå med på å gjøre den nødvendige innsatsen,
- ved å spørre hva de trenger.

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.

"Søknadsprosess" -dokumentet veileder dette for teamet.

Så er det på tide å starte transformasjonen i hvert klasserom.

7. Klasseinitieringen - syklus 1 til 4

Kurset og fremdriftsplanen for transformasjonen av skolen din er begge ikke bare rettet mot studenter, men også mot lærere. Noen ganger er det enklere for en ekspert å komme inn og snakke med elevene i nærvær av læreren sin for å starte prosessen.

Det første trinnet er å forklare studentene de tiltenkte endringene og fordelene ved å for eksempel vise en video. Deretter kommer fasen med å motivere studentene, for å sikre at de følger opp. Denne tiden sammen med studentene blir deretter gjenvunnet takket være deres entusiasme.

Etter starten vil læreren gjennomføre leksjoner ved siden av en fremdriftsplan for hver av de 4 syklusene. Hver syklus avsluttes med et motiverende besøk av ledelsen.

8. Coaching - lærerutdanning

Regelmessig, for eksempel en gang i løpet av hver syklus, et besøk av en ekspert for å observere klassen, gjør det mulig å forbedre fremgangen. De observerer ikke bare, men de foreslår også endringer for læreren og elevene umiddelbart. De beveger seg raskt rundt fra en klasse til en annen for å observere og oppmuntre til endringene de nettopp har foreslått.

Dagen avsluttes med å skrive opp en rapport sammen med lærerne som nettopp har gjennomgått opplæring. Under denne prosessen styrker ekspertens observasjoner gjort i klassen med teoretiske elementer.

9. Avslutningsseremoni og feiring

Etter at transformasjonen er fullført, senest innen skoleåret, må den være offisielt avsluttet for å:

- gjenkjenne fremdriften som lærerne og elevene har gjort,
- unngå å føle at prosessen aldri vil ende,
- begynn å samarbeide med lærere som har en mindre "tidlig adopter" -innstilling.



Denne feiringen har generelt både foreldrene og elevene som er involvert. For eksempel vil elevene dele vitnesbyrdet og vise videoer de laget om hvordan gruppen deres fungerer.