



Lær med Familien - tilgang til udvikling af forældresamarbejde

Denne beskrivelse henvender sig til det pædagogiske personale, tovholdere, ledelsen, skolebestyrelsen, forvaltningen og det politiske udvalg og forklarer, hvorfor alle skolens aktører har en vigtig rolle at spille i udvikling af forældresamarbejde.

Lær med Familien er tilrettelagt som et organisatorisk forandringsprojekt. Når Lær med Familien betragtes som et organisatorisk forandringsprojekt, hænger det sammen med, at det kræver en ændring i måden at tænke forældresamarbejdet på for at lykkes med projektet. Der er mange vaner, rutiner og indlejrede antagelser i forbindelse med forældresamarbejde i folkeskolen. For at lykkes med at samarbejde mere med forældrene om elevernes læring, kræves der et skift i tænkningen om forældresamarbejde. Det betyder, at kulturen skal forandres. Hvis man kun arbejder med at ændre på konkrete aktiviteter, vil sandsynligheden for, at ændringen bliver varig, være meget lille.

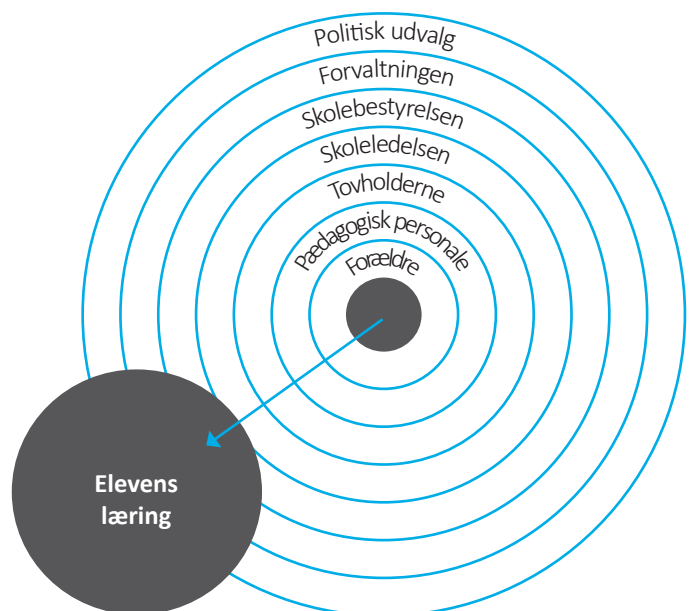
At ændre på en kultur kræver en systematisk, vedvarende indsats og ledelsesmæssigt fokus og opbakning. Samtidig er udvikling af en systematisk sparringspraksis om forældresamarbejdet væsentlig. Det handler om at have et vedvarende fokus på, hvordan samarbejdet med familierne lykkes, hvilke udfordringer man støder på, hvilke succeser man har og om sammen at udvikle på praksis gennem refleksion over og sparring om dette.

Whole System Approach

Lær med Familien er baseret på "Whole System Approach". Det er et amerikansk udtryk for en helhedsorienteret og samarbejdsbaseret tilgang til skoleudvikling på alle niveauer af det kommunale system. Det betyder, at indsatsen tager udgangspunkt i, at der skal arbejdes med alle dem, der har aktier i skolen; det politiske udvalg med ansvar for skoleområdet, forvaltningen med ansvar for skoleområdet, skolebestyrelsen, skoleledelsen, særlige ressourcepersoner (tovholdere), pædagogisk personale og forældrene. Opgaven ser forskellig ud

for de forskellige aktører, men fælles er, at alle skal have en grundlæggende viden om, hvorfor det er vigtigt at samarbejde med familierne om elevernes læring, og hvor stor en forskel det kan gøre. Samtidig skal de kende deres egen rolle ift. at understøtte, at det sker. Det er elevens læring, som står i centrum, og det alle aktører retter deres opmærksomhed mod.

I Lær med Familien tager vi udgangspunkt i denne model, som rummer de relevante aktører:



Forskningen fortæller os, at det er meget vigtigt at huske alle de aktører for at lykkes med at skabe øget læring for eleverne, og at det er vigtigt, at alle aktørerne samarbejder om det. Det er blandt andet opbakningen fra de

yderste ringe i cirklen, som gør det muligt at fastholde indsatsen over længere tid.

En definition:

Whole System Approach er et vedvarende, systematisk og kontinuerligt fokus på at opbygge den kapacitet og de organisatoriske strukturer, som skal til, for at aktører på alle niveauer af skolesystemet kan løfte den opgave og dermed de mål, som er fastsat som pejlemærker og succeskriterier for den ønskede udvikling.

Kilde: <http://www.emu.dk/modul/whole-system-approach>

En af de centrale ting i Whole System Approach er, at alle omkring skolen er en del af en læringskultur. Det betyder, at alle er med til at udvikle på måden, som tingene bliver gjort på, fordi alle hele tiden lærer af de erfaringer, som gøres. Det er ikke bare elevernes læring, som er i fokus – det er også de professionelle lærer. For det er vigtigt, at de professionelle lærer det, som de har brug for, for at eleverne kan lære det, som de har brug for at lære, og det er med til at skabe det som kaldes *kapacitetsopbygning*.

Kapacitetsopbygning

Kapacitetsopbygning er et ord, der beskriver en måde at arbejde systematisk med at udvikle sig på. Her skal kapacitet forstås som de samlede ressourcer, kompetencer, evner mm., organisationen som helhed rummer. Det adskiller sig fra kompetenceudvikling ved, at det handler om hele organisationens samlede kapacitet. Man kan kalde det en udviklingsstrategi, hvor man hele tiden holder øje med, at man opbygger sin kapacitet, så man kan nå de mål, man har. Mål, som retter sig mod elevernes læring og trivsel. Kapacitetsopbygning er altså en udviklingsstrategi for hele skolesystemet og alle dets aktører, med henblik på at løfte den opgave og dermed de mål, som man har fastsat for elevernes læring og trivsel.

Kapacitetsopbygning skal ses som en kollektiv, løbende og vedvarende professionel læring.

Kapacitetsopbygning handler om:

- Processen med at ændre holdninger og adfærd
- Bibringe viden
- Udvikle færdigheder
- Få mest muligt ud af videndeling og fælles ejerskab.
- Evnen til at skabe og tilpasse sig forandringer.

Læringskultur

Det systematiske arbejde med at forbedre og udvikle på sin praksis står centralt i Whole System Approach. I litteraturen beskrives det som "professionelle læringsfællesskaber". Termen "professionelle læringsfællesskaber" beskriver en praksis, hvor medarbejderne bruger hinanden som faglige kolleger til i fællesskab at lære og udvikle sig professionelt. Det anses i store dele af skoleforskningen som den mest effektive måde at skabe forbedrede elevresultater på. Blandt andre to amerikanske skoleforskere¹, understreger, at skolelederne spiller en central rolle i opbygningen af de professionelle læringsfællesskaber: *"Skolelederne gør i høj grad en forskel for elevernes læring, og den mest virkningsfulde strategi for en positiv påvirkning af denne læring er at facilitere læringen hos de undervisere, der tjener deres elever, gennem PLF processen...(...). Skolelederne er i en strategisk nøgleposition til at fremme eller hæmme udviklingen af et læringsfællesskab blandt lærerne på deres skole"* (DuFour og Marzano, 2015, side 62)

Skoleforsker Viviane Robinson peger i sin bog "Elevcentreret skoleledelse" på vigtigheden af at integrere det at udføre arbejdet med at lære, hvordan arbejdet forbedres. Hun betoner vigtigheden af at gøre det til en kollektiv bestræbelse. Hun understreger ligesom DuFour og Marzano vigtigheden af, at skoleledelsen leder de professionelle lærer og udvikling.

Projekt Lær med Familien har hentet inspiration i litteraturen om professionelle læringsfællesskaber og tilpasset det til projektet. Det centrale er, at det pædagogiske personale skal organiseres og arbejde i teams, som reflekterer over, lærer af og udvikler på egen praksis med forældresamarbejdet. Ledelsen har en central rolle i den forbindelse sammen med de tovholdere, der skal fungere på hver skole.

En del skoleprojekter, der sigter på at udvikle praksis, har konkluderet, at etablering af en fast sparringspraksis mellem det pædagogiske personale er helt centralt for at lykkes. For eksempel det danske projekt *"Kompetenceudvikling, teamsamarbejde og inklusion"* iværksat af Ministeriet for Børn, Unge og Ligestilling har et stærkt fokus på sparring som vej til at udvikle på praksis. Her peges der konkret på to former for sparring:

- Ledelsessparring til medarbejderne – der skal findes en passende form med udgangspunkt i det, der allerede fungerer
- Udvikling af medarbejdernes sparringspraksis i teams

¹ DuFour & Marzano, 2015

Konklusionen fra dette – og andre projekter – er, at det er afgørende, at der er en struktur for videndeling og kompetenceudvikling. Den sparring, der foregår i teams, gør, at ny viden kan blive forankret i praksis, så man begynder at gøre tingene på nye måder. Samtidig peger projektet på, at det er af stor betydning, at arbejdet prioriteres højt af både ledelse og medarbejdere.

Lær med Familien arbejder med at styrke skolens teams evne til at lære af egen praksis gennem refleksion og sparring. Der udpeges tovholdere på skolerne til at støtte udviklingen af en sparringskultur, og ledelsen har ligeledes en særlig funktion i at støtte den udvikling.

Hvilken rolle spiller de forskellige aktører:

Politisk udvalg: Prioritere indsatsen og holde igen med andre projekter, mens dette er nyt. Lade politikker og strategier på området afspejle, at dette er af høj prioritet.

Forvaltning: Prioritere indsatsen og holde igen med andre projekter, mens dette er nyt. Bistå med support og facilitering via kommunale ressourcepersoner.

Skolebestyrelse: Give området opmærksomhed, udarbejde principper, føre tilsyn, virke som ambassadører for projektet over for forældre og medarbejdere.

Skoleledelse: Sikre vedvarende, strategisk fokus, rammesætte og motivere arbejdet med familien som samarbejdspartner for elevernes læring, herunder organisering i lærende sparringsfællesskaber og facilitering af disse.

Tovholdere/ressourcepersoner: Facilitering af de lærende sparringsfællesskaber. Fastholde fokus.

Pædagogisk personale: Iværksætte de konkrete aktiviteter med familierne. Indgå i samarbejde og konstruktiv dialog med familierne. Indgå i lærende sparringsfællesskaber, hvor viden og kompetencer udvikles gennem kollektiv refleksion.

Forældre: Indgå i samarbejde og konstruktiv kommunikation med skolen om elevens læring og trivsel. Bidrage med egne ressourcer.

Elev: Alt retter sig mod elevens læring. Eleven bliver aktivt deltagende i egen læreproces gennem forældrenes og det pædagogiske personales indsatser.

Referencer:

DuFour, R. & Marzano, R.J. (2015): Ledere af læring. Dafolo.

Goodall, J. & Vorhaus, J. (2011): A parental engagement strategy should be integrated into a whole school approach to parental engagement.

Robinson, V. (2015): Elevcentreret skoleledelse. Dafolo.

<http://www.emu.dk/modul/whole-system-approach>

Ministeriet for Børn, Unge og Ligestilling: Kompetenceudvikling, teamsamarbejde og inklusion