

Implementering av sjangerpedagogikk på LLS - et IMDi prosjekt

Rammeverk for implementering inspirert av Fixsen m.fl. 2005

Kilden

Kjernekomponenter - innholdet i endringen(Hva):

Alle lærerne får opplæring i sjangerpedagogikk

Aktiviteter:

2018

- Møtet med leder for VO, prosjektleder og veileder Hanne Haugli
- Lærerne leser fagstoff.
- Ledergruppa på LLS blir informert.
- Planleggingsdag med Hanne Haugli ved skolestart
- Opprettelse av ressursgruppe(rep. fra Norskskolen, VO og KK + prosjektleder og leder for VO)
- Ressursgruppa drar til Køge på studie/skolebesøk hos Ruth Mulvad.
- Intervju av noen deltakere på Norskskolen
- Evaluering via Proba - rapport

2019

- Ressursgruppa underviser lærerne i SFL i praksis på alle avdelingene.
- Ressursgruppa gjennomfører en fagdag med eksterne foredragsholdere: Ruth Mulvad, Grethe Kjær og Karin Rehman
- 6 lærere er på SFL kurs i København i København.
- Spørreundersøkelse til lærerne
- Nordisk SFL kurs på USN, to fra ressursgruppa deltar
- Lærerne som har vært i Danmark, kurser de andre lærerne.
- Ressursgruppa; evaluering av 2019 og videre plan

2020

- Frivillig lesesirkel
- intern opplæring av lærerne som har vært i Danmark.
- Spørreundersøkelse til lærerne
- Prosjektleder og veileder observerer et sjangerpedagogisk opplegg i KK
- 2 lærere fra KK underviser norskseksjonen på THVS

2021

- Obligatorisk lesesirkel med grupper på tvers av avdelingene på Meet.
- Felles erfaringsdeling, ansvar VO
- Felles fagdag om flerspråklighet med Ingrid Rodrick Beiler
- Intern opplæring, ansvar Norskskolen
- Intern opplæring; metodisk opplegg + observasjon
- Felles erfaringsdeling
- SFL-kurs for 4 lærere
- Planlegging av film; TASK, HK-dir og LLS

Kommunikasjonsforbindelsen

Drivere (Hvordan)

Trening, veiledning, administrativ støtte:

Drivere kategoriseres i 3 grupper:

1. Kompetanse
2. Ledelse
3. Organisasjon

På LLS

- Ressursgruppa(1,2,3)
- De 10 lærerne som var på SFL kurs i København med Ruth Mulvad(1)
- Veileder Hanne Haugli(1)

Trening:

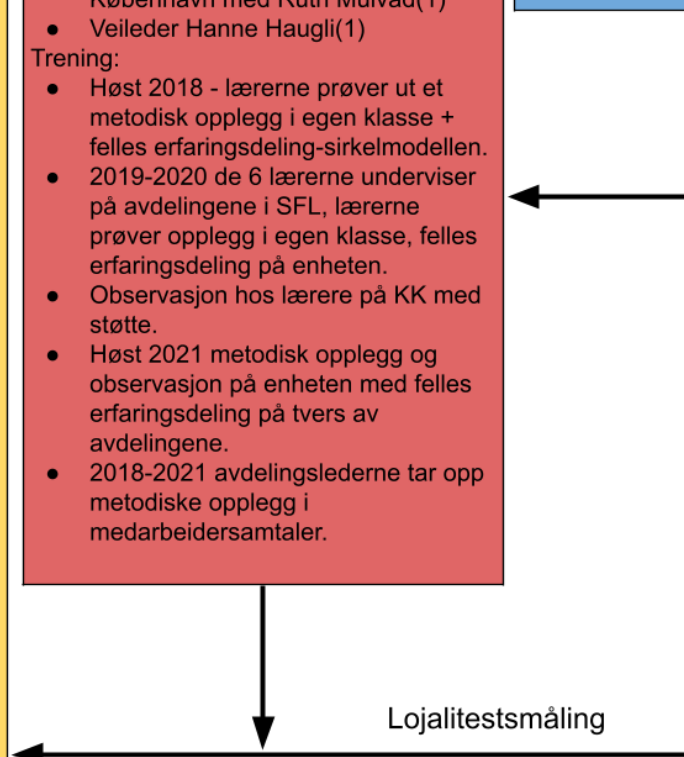
- Høst 2018 - lærerne prøver ut et metodisk opplegg i egen klasse + felles erfaringsdeling-sirkelmodellen.
- 2019-2020 de 6 lærerne underviser på avdelingene i SFL, lærerne prøver opplegg i egen klasse, felles erfaringsdeling på enheten.
- Observasjon hos lærere på KK med støtte.
- Høst 2021 metodisk opplegg og observasjon på enheten med felles erfaringsdeling på tvers av avdelingene.
- 2018-2021 avdelingslederne tar opp metodiske opplegg i medarbeidersamtaler.

Destinasjon

Ansatte på Larvik Læringscenter:

3 avdelinger med ulike lokasjoner:

- Voksenopplæring(grunnskole)
- Kombinasjonsklassen (på THVG)
- Norskskolen(norsk med samfunnsfag for voksne innvandrere A1-B2 og videregående norsk, kort botid)



Forklaring til modellen:

Destinasjonen er Larvik Læringscenter som har besluttet å gjennomføre et endringsforsøk. Det er de ansatte som skal motta, innføre eller omsette innholdet(sjangerpedagogikk)/kjernekomponentene i endringen.

For å kunne overføre eller omsette den aktuelle endringen til *destinasjonen*, er det avgjørende å skape *en aktiv kommunikasjonsforbindelse*. Hovedelementene i kommunikasjonsforbindelsen er *trening, veiledning og administrativ støtte*. *Trening* handler om hvordan de ulike kjernekomponentene innlæres og omsettes til praksis. *Veiledning* kan være innspill og korreksjoner i treningsaktivitetene. *Administrativ støtte* kan for eksempel gå på ledelsens tilsyn, tildeling av ressurser og motivasjon. *Lojalitet* er sentralt i prosessen. Hvor lojale de ansatte er til endringsarbeidet, er viktig for å få effekt av endringsarbeidet.

Implementeringsdriverne beskriver ulike prosesser som er nødvendig for å kunne implementere endringer i en organisasjon. De er avgjørende for å både oppnå endring og bidra til at endringer har effekt, også over tid.

Implementeringsdriverne kan kategoriseres i tre grupper:

1. Kompetanse(ressursgruppe, veileder)
2. Ledelse(avdelingsleder i ressursgruppa)
3. Organisasjon(prosjektleder+ledergruppa)

Kompetansedriverne er hvordan en velger ut personell til arbeidet, og hvordan trening, veiledning og evaluering gjennomføres. Kompetansedriverne hjelper å utvikle, forbedre og opprettholde evnen og troen på å implementere intervensjoner med lojalitet, slik at de gir positiv effekt. God implementeringskvalitet er en forutsetning for å kunne oppnå god effekt i endringsarbeidet. For å få god implementeringskvalitet må to ting være på plass: innholdet i endringen og et støttesystem.

Kilde:Ertesvåg s., Roland P. (2018)"Implementering av endringsarbeid i barnehagen", Gyldendal, Oslo