

At arbejde evidensbaseret

Thomas Nordahl

27.11.14



Høgskolen i Hedmark

Innhold

- Hva er evidensbasert kunnskap?
- Fra evidensbasert kunnskap til praksis.
- Utfordringer i ledelse ved anvendelse av evidensbasert kunnskap.

Forskningsbasert kunnskap og evidens

- Evidens innenfor det samfunnsvitenskapelige området kan forstås som den ”den beste aktuelle kunnskap” (Nordisk Campbell Center)
- Evidens handler om forskning som kan gi svar på hvilken praksis som sannsynliggjør best mulige resultater for bestemte målgrupper under et sett av betingelser
- Evidens skal øke sannsynligheten for ønskede resultater, men er ingen garanti for gode resultater
- Evidens er spørsmål om hva som virker, forstått som hvilke resultater har vi av ulike innsatser og tiltak?
- Dette er spørsmål det må være vesentlig å stille i pedagogisk praksis der en søker å påvirke barn og unge sine kunnskaper, ferdigheter og holdninger.

Grunnleggende misforståelser

1. Evidensbasert kunnskap bidrar til instrumentalisme og ukritiske og lite autonome profesjonelle.
2. Hovedfunnene i nasjonal og internasjonal forskning kan ikke overføres til vår spesielle kontekst.

1. Evidensbasert kunnskap bidrar ikke til instrumentalisme og ukritiske profesjonelle.

- Å studere "hva som virker" er ikke det samme som å jakte "på den beste metoden" (Ogden 2012).
- Evidens er kunnskapsutvikling og vil ikke dreie seg om instrumentell anvendelse av teknikker og manualer.
- Evidens gir ikke klare handlingsregler men grunnlag for intelligent problemløsning (Hattie 2009).
- Evidensbasert praksis handler om prinsipper, tilnærminger eller strategier som kan anvendes.
- Pedagogisk skjønn, intuisjon, metodefrihet og autonome profesjonelle alene, er ingen garanti for gode resultater. Det er mer uttrykk for relativisme, der alt er like bra.

1. (forts) Evidensbasert kunnskap bidrar ikke til instrumentalisme og ukritiske profesjonelle.

- Det er en nær sammenheng mellom rask intuitiv tenkning (system 1) og langsom rasjonell tenkning (system 2). (Kahneman 2011).
- Den raske intuitive tenkningen og beslutningen blir bedre når den enkelte over tid har reflektert og satt seg inn i kunnskap.
- Forskningsbasert kunnskap hos læreren kan slik betraktes som en forutsetning for profesjonalitet og autonomi.

2. Evidensbasert kunnskap kan ikke overføres til vår kontekst

- Standpunktet kan sammenlignes med at:
 - Lærere i gymnasiet kan ikke lære noe av grunnskolen fordi gymnasiet har en helt spesiell kontekst.
 - Matematikklærere kan ikke lære noe av en dansklærere på grunn av fagenes egenart.
 - En pedagogisk institusjon i en kommune kan ikke lære noe av de andre institusjonene i samme kommune.
- Vi bør i sterkere grad se på hva vi har felles med andre institusjoner, kulturer og utdanningssystem og ikke være så fokusert på forskjellene.

Ulike kunnskapstyper

- Erfaringsbasert kunnskap
 - Den erfaringsbaserte kunnskapen vil i hovedsak være subjektiv ved at det er den enkelte læreres private erfaringer og oppfatninger som ligger til grunn.
- Brukerbasert kunnskap
 - Brukerbasert kunnskap er i skolesammenheng kunnskap som er knyttet til de erfaringer foreldre og elever har fra opplæringen.
- Forskningsbasert kunnskap (evidens)
 - Dette er generalisert kunnskap som er utviklet gjennom forskningsbaserte utviklingsprosjekt og evalueringer.



Fra evidensbasert kunnskap til praksis

Fra: "Jeg synes" og "vi pleier"
Til: "Jeg vet" og "dette virker"

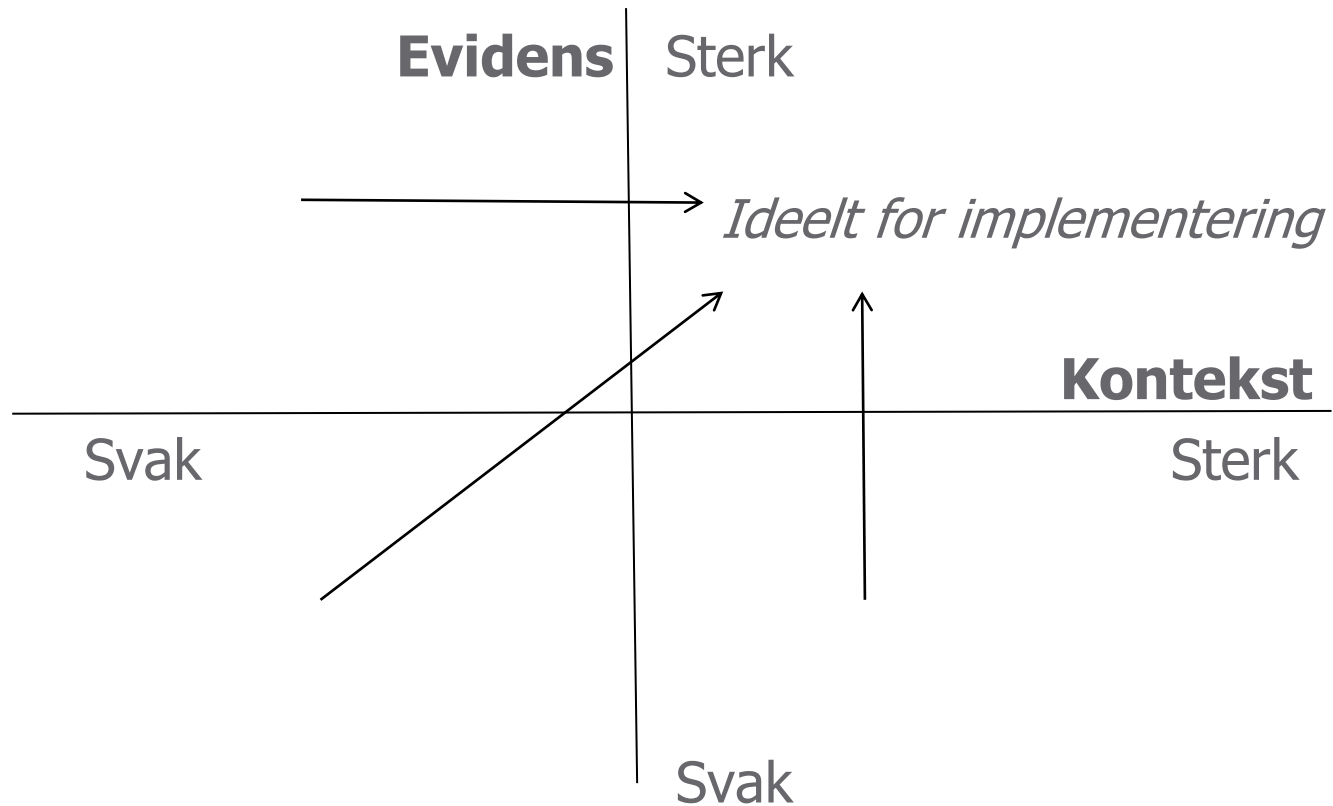
Evidens og kontekst



Rammeverk for overgang fra evidens til praksis

- Med evidens menes her institusjonens innstilling til og anvendelse av evidensbasert kunnskap.
 - En privatisert institusjon med stor metodefrihet og der den enkelte har stor tillit til egne erfaringer, vil innebære svært svak evidensorientering.
- Kontekst forholder seg til institusjonens kjennskap til egen kultur, praksis og resultater.
 - Lite kunnskap om egen praksis og barn og unge sin utvikling og læring på egen institusjon, vil være svak kontekstorientering.
 - Her vil sterk kjennskap til egen kontekst ofte kreve kartlegging av institusjonens praksis og resultater.

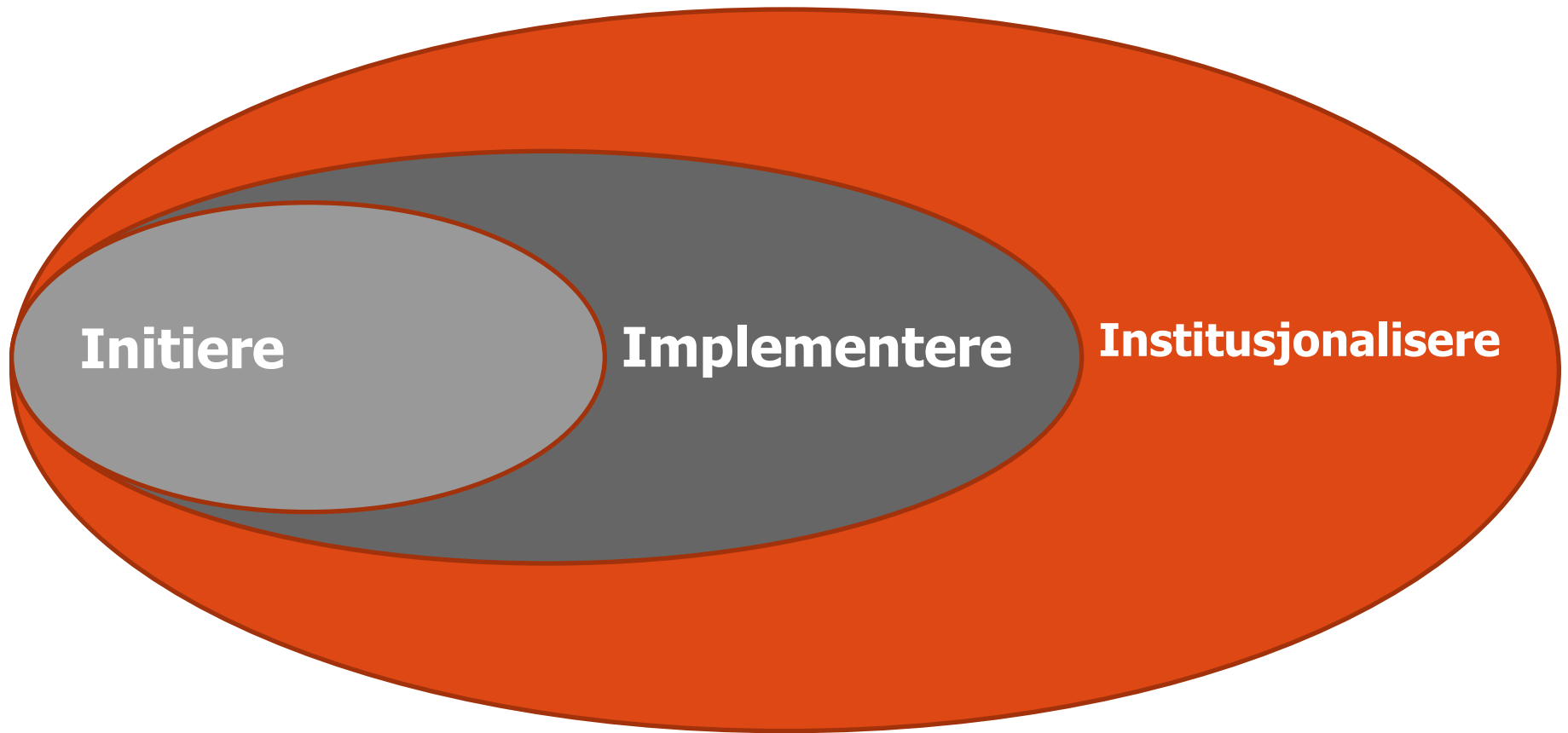
Evidens og kontekst



Valg av strategier og implementering

- På bakgrunn av god kjennskap til egen kontekst og god innsikt i evidensbasert kunnskap kan strategier og tiltak velges og utvikles.
- Videre må det velges implementeringsstrategier som har god sannsynlighet for å bidra til endring av praksis.
- Gode resultater skyldes 25 % den pedagogiske strategien og 75 % hardt arbeid.

Fasene i implementering



Capacity building (Ontarioprovincen)

- Ta utgangspunkt i forskningsbasert kunnskap. Profesjoner skal kjennetegnes ved at de gjør det som virker.
- Ha fokus på resultater og bruk resultatene som grunnlag for å forbedre praksis. Data i dag er ny praksis i morgen.
- Utvikle de ansattes og institusjonens kapasitet og kompetanse kollektivt
- Etabler en meningsbasert ledelse bygd på et moralsk imperativ
- Vektlegg den samarbeidende og kunnskapsbaserte profesjonsutøveren.
- Handling er det mest avgjørende i kompetanseutvikling og forbedringsarbeid, både for ledere og ansatte.

Endringsarbeid, kompetanse og kunnskapsmobilisering

- Utvikling av kompetanse hos lærere og skoleledere handler om to grunnleggende forhold:
 1. Aktivere kompetanse som du har, men ikke bruker eller ikke bruker nok.
 2. Tilegnelse og bruk av ny forskningsbasert kunnskap
- Kunnskapsmobilisering dreier seg i stor grad om å knytte forskningsbasert kunnskap til de erfaringer og den kompetanse som finnes blant lærere og skoleledere.
- Observasjon, veiledning og refleksjon sammen med andre omkring egen praksis opp mot forskningsbasert kunnskap blir her avgjørende.

Blended learning

- Forelesninger
- Lesing av anbefalt litteratur
- Modultekster
- Arbeid i kollegabaserte team
 - Refleksjonsoppgaver til tekster (E-læring)
 - Utvikling av egen praksis, utprøving og evaluering
- Observasjon, video og tilbakemelding
- Veiledning

Standarder for god klasseledelse ved Tiurleiken skole

MÅL

God struktur, med markert start av timen Klare og direkte instruksjoner om arbeidsinnsats, læringsmål og adferd	Fokus på forkunnskaper, aktivisering, lese- og læringsstrategier, tolke/reflektere, variasjon, aktivisering, tilpasset opplæring, vurdering og formative tilbakemeldinger	Undervisningen har en klar avslutning/oppsummering
--	---	--

AKTIVITETER

OPPSTART	ARBEIDSØKT	OPPSUMMERING/AVSLUTNING
<p>Elevene hentes presis til timen</p> <p>Elevene hilser på læreren ved inngang om morgenen og i møte med ny lærer (<u>øyekontakt med alle</u>)</p> <p>Læreren starter timen med "et smil" – hyggelig oppstart</p> <p>Undervisningen starter først når alle elevene har tatt frem utstyrt, kommet til to og er oppmerksomme</p> <p>Faglige og sosial mål med vurderingskriterier for økten formidles skriftlig og muntlig</p> <p>Plan for timen formidles skriftlig og muntlig (plan for dagen i første time)</p> <p>Læreren gir kollektive beskjeder i starten av timen og sjekker at alle elevene forstår</p>	<p>Elevenes forkunnskaper aktiviseres gjennom styrt lærersamtale og læringssamtaler elevene mellom, eller på annen måte</p> <p>Lesestrategier blir undervist i henhold til LP</p> <p>Viktige begreper undervises</p> <p>Det formuleres muntlige og skriftlige spørsmål/læringsmål/oppgaver som ivaretar aspektene tolke og reflektere i møte med tekst, og i muntlige diskusjoner</p> <p><u>Alle</u> elevene aktiviseres og ansvarliggjøres i timene</p> <p>Variasjon mellom formidling, elevaktivitet, dialog, diskusjoner, praktiske oppgaver osv.</p> <p>Tilpasset undervisning</p> <p>Høyt fokus på formative tilbakemeldinger og vurdering</p>	<p>Klar avslutning med oppsummering av faglig/sosial mål, samt viktige begreper – alle elevene blir aktivisert</p> <p>Elevene minnes om hva som skjer neste time</p> <p>Rydde</p> <p>Lærer er til stede i korridoren til alle elevene er ute</p>

GENERELT

MÅL	AKTIVITET
<p>Læreren har høy bevissthet om betydningen av relasjonen lærer–elev og tar ansvar for kvaliteten på denne relasjonen</p> <p>Det er høy grad av ros og oppmuntring i undervisningen</p> <p>Det jobbes kontinuerlig med relasjonen mellom elevene</p> <p>Autoritativ klasseledelse</p> <p>Uønsket adferd blir håndtert på en profesjonell måte</p>	<p>Læreren fokuserer på positive "anmerkninger" (5-1 regelen) og gir os underveis i økten</p> <p>Trening av sosiale ferdigheter er en sentral del av undervisningen</p> <p>Det er høyt fokus samarbeidsaktiviteter og felles opplevelser</p> <p>Læreren følger prinsipper i plan for håndtering</p>

LESEPROGRESJONSPLAN

Turkheim 2016

1.trinn

Mål strategisk plan: Mindre enn 10% av elevene er under kritisk grense i lesing på den statlige kartleggingsprøven.

Område i leseopplæringen	Innhold. Hva skal elevene lære?	Metoder. Organisering. Arbeidsmåter
Læringsstrategier	<ul style="list-style-type: none">• I arbeid med <u>læringspartner</u> må eleven kunne:<ul style="list-style-type: none">○ samarbeide med alle○ lytte○ fortelle/forklare○ begrunne○ gjennomføre en læresamtale<ul style="list-style-type: none">▪ fortelle hva han har lært	<ul style="list-style-type: none">• Læringspartner/læresamtale
	<ul style="list-style-type: none">• I arbeid med <u>den litterære samtalen</u> må eleven kunne:<ul style="list-style-type: none">○ reflektere og samtale om personer og handling○ samtale om den narrative struktur (begynnelse, midt, avslutning)○ reflektere og samtale om form og innhold i ord, setning og tekst.	<ul style="list-style-type: none">• Den litterære samtale:<ul style="list-style-type: none">○ Felleslesing○ Veiledet lesing○ Korlesing○ Detaljlesing○ Tidslinje
	<ul style="list-style-type: none">• I arbeid med <u>prosessnotat</u> må eleven kunne:<ul style="list-style-type: none">○ vite hva en regnefortelling er og identifisere spørsmålet i en regnefortelling	<ul style="list-style-type: none">• Prosessnotat<ul style="list-style-type: none">○ Modellering på <u>smartboard/tavle</u>○ Klassesamtale

Nasjonale prøver lesing 5. trinn

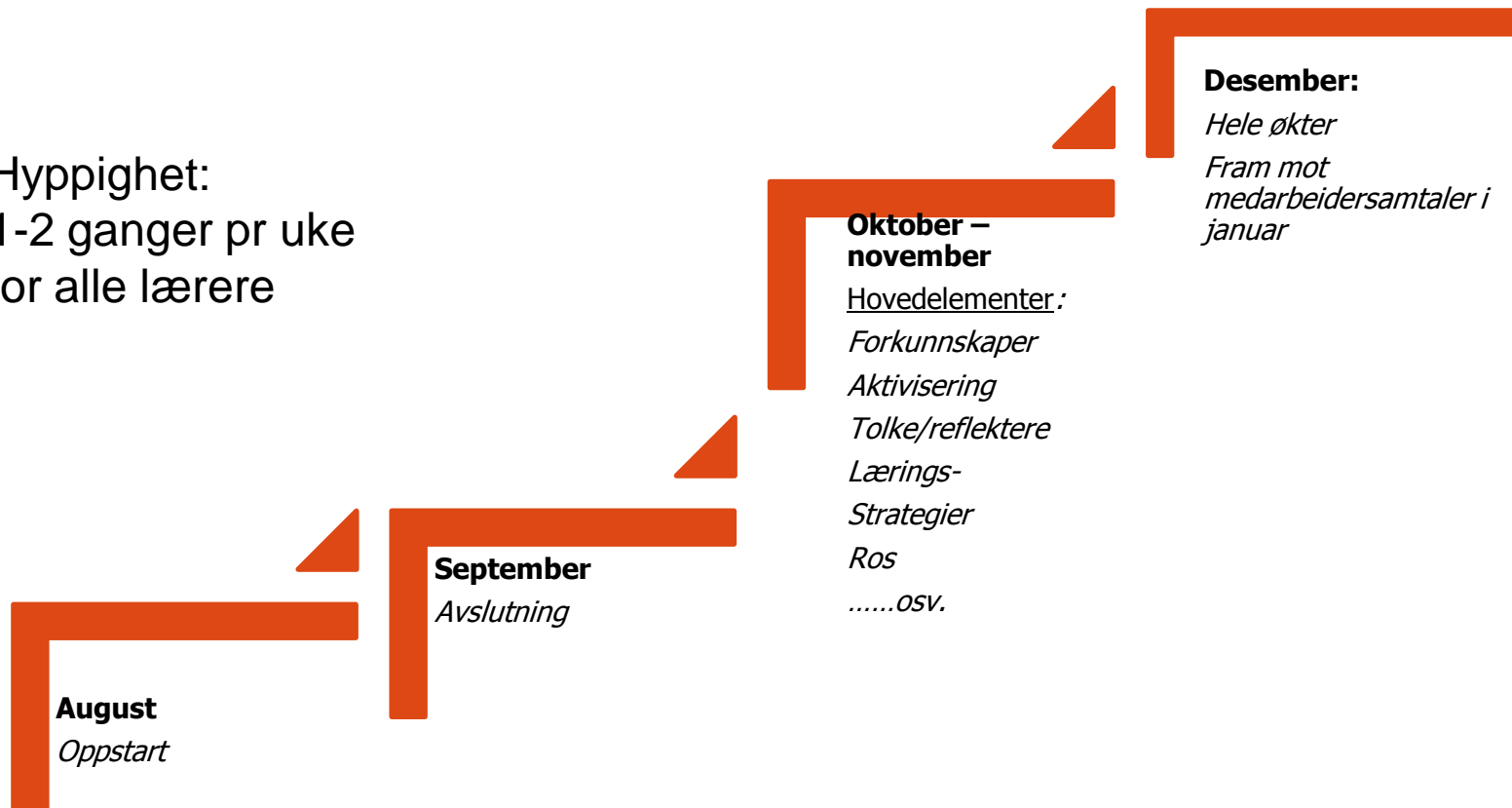
Mestringsnivå	Skole	Kommune	Fylke	Nasjon
Snitt	2,3	2,1	2,1	2,0



Tiurleiken skole

Etableringsfase – 1. termin

Hyppighet:
1-2 ganger pr uke
for alle lærere



Observasjon:
Ca. 15 min – 60 min

Samtale : Ca. 15 min



Evidensbasert kunnskap og ledelse

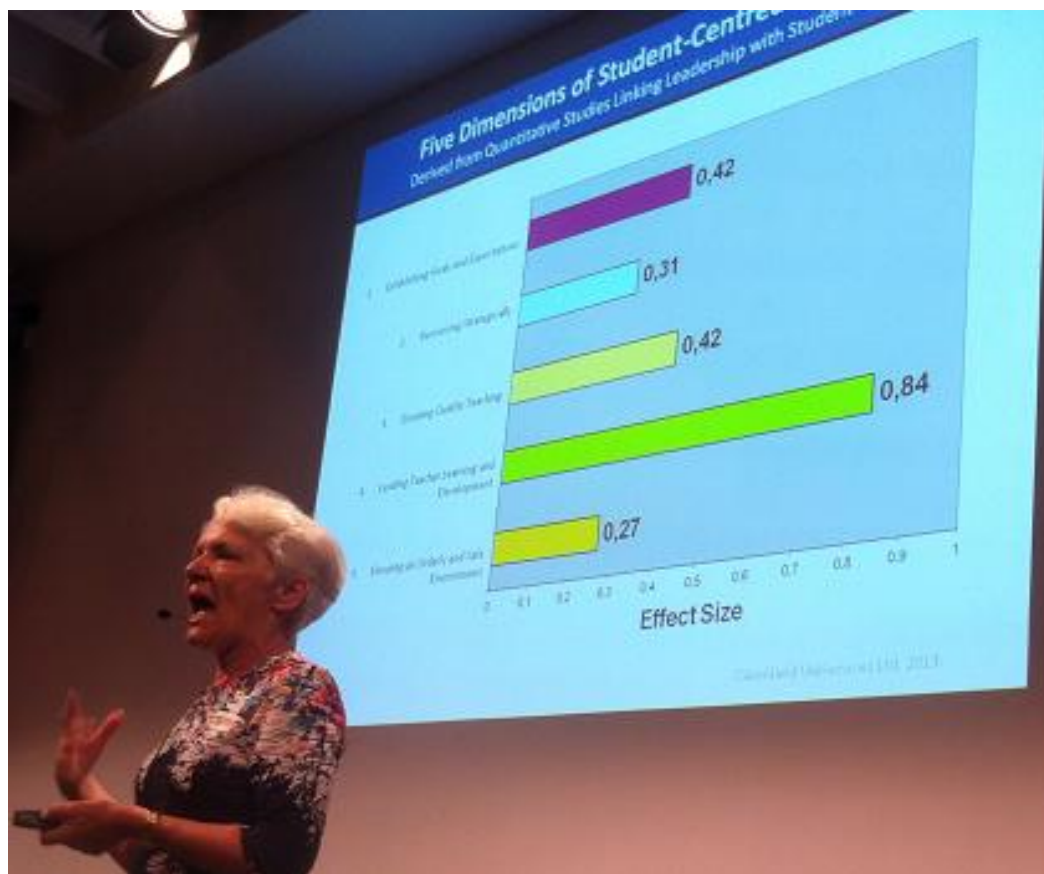
Utfordringer ved ledelse i pedagogiske institusjoner

- Vi er sterkt konsensusorientert, og vi legger stor vekt på at alle må være med.
- Ledelsen lar seg ofte lett distrahere og mange ansatte har stor distraksjonskompetanse.
- Motkrefter, utfordringer med barn, uhensiktsmessige politiske vedtak og lignende, blir lett overfokusert.
- Ingen reformer eller strategier er perfekte. Alt endringsarbeid skaper også problemer. Ingen ting har bare plussider.
- Mange ledere har for lavt ambisjonsnivå. Det holder ikke å si at vi har blitt litt bedre, eller at vi er litt uheldige med denne barnegruppen.



Skolen som system kan sammenlignes med et fotballkamp der du selv kan velge hvilke lag du vil spille på, hvor målene skal stå, hvilke mål du vil skåre i (Weick 1996).

Ledelse som virker



Viviane Robinson

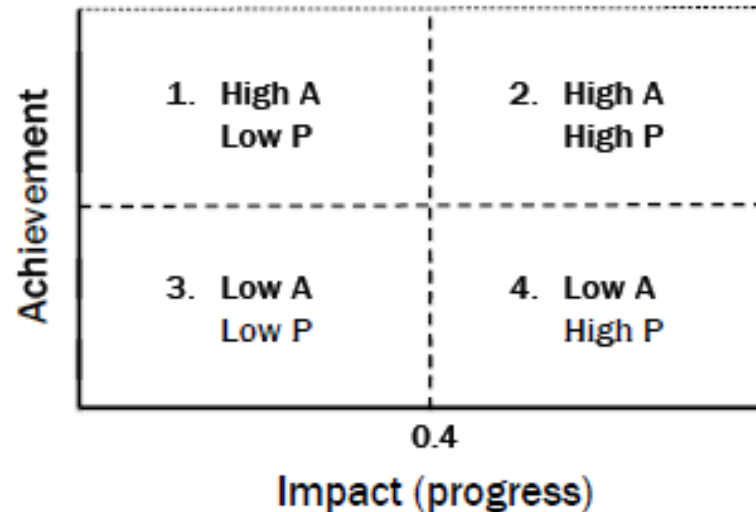


Ledelse som virker

1. Kommuniser klare mål
2. Fordel ressurser strategisk
3. Sikre god undervisningskvalitet
4. Lede kompetanseutvikling (impact 0.84)
5. Utvikle et understøttende læringsmiljø

Følg med på barn og unge sin utvikling og fremgang

Achievement AND impact

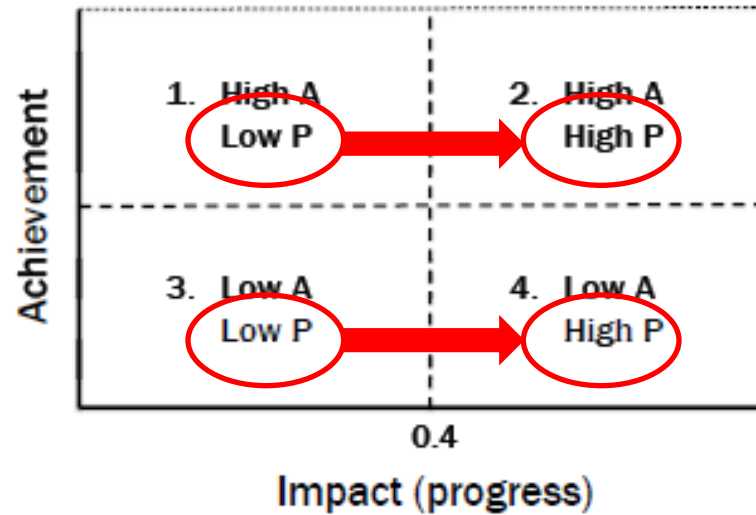


Nottingham/Hattie 2013



Følg med på barn og unge sin utvikling og fremgang

Achievement AND impact

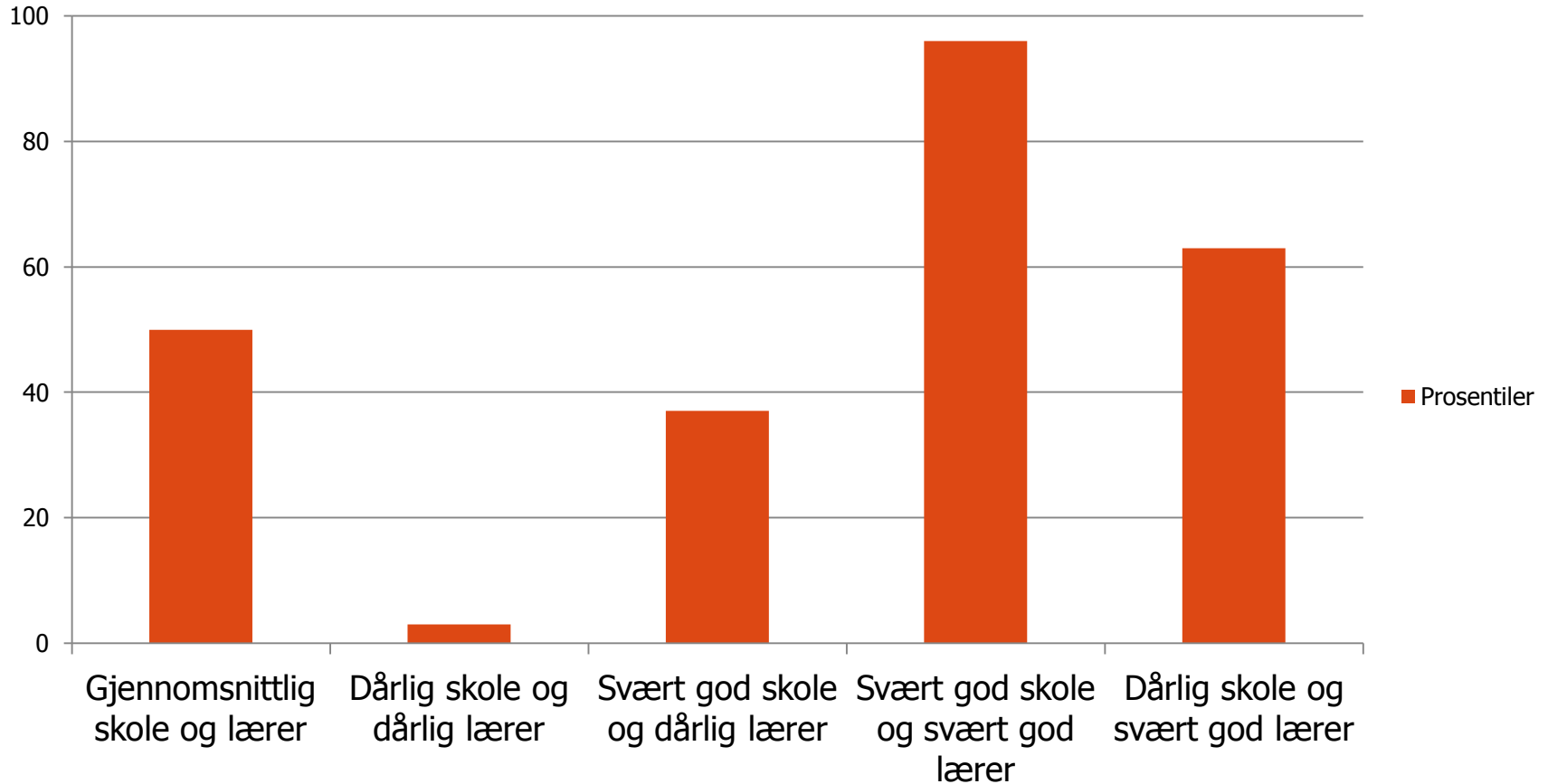


Nottingham/Hattie 2013



En gjennomsnittlig elevs utvikling over tre år

Prosentiler



Det foregår under din ledelse. Hva har du tenkt å gjøre med det?