

Hvað er Lærdómssamfélag?

Þrjár meginhugmyndir

1. Stöðug áhersla á að allir nemendur læri.
2. Samstarfsmenning og eindrægni um stuðning við nám bæði nemenda og fullorðinna.
3. Árangursmiðaðir starfshættir sem bæta vinnubrögð og drífa stöðugar umbætur áfram.

Sex grundvallarþættir

1. Sameiginleg sýn, skýr leiðarlýsing, sameiginleg gildi, og markmið (*indicators* – vísbendingar, *timelines* – skipulag og *targets* – viðmið) þar sem áhersla beinist alltaf að námi og árangri nemenda.
2. Samstarfsmenning með áherslu á nám.
3. Sameiginleg greining á því sem best gerist og núverandi ástandi.
4. Áhersla á aðgerðabundið nám bæði hjá nemendum og fullorðnum („*learning by doing*“)
5. Skuldbinding allra til að leggja sitt af mörkum til stöðugar þróunar og umbóta.
6. Áhersla á árangur og metanlegar framfarir.

Fjórar spurningar sem miða að því að allir nemendur læri og nái árangri

1. Hvað viljum við að nemendur okkar læri? Hvaða þekkingu, hæfni, skilning og viðhorf ætlumst við til að þeir tileinki sér á skólaárinu, í námsgreininni eða á tilgreindu tímabili (kennslustund/önn)?
2. Hvernig getum við vitað hvort allir nemendur séu að tileinka sér þá hæfni, hugtök og viðhorf sem talin eru mikilvægust?
3. Hvernig ætlum við að bregðast við stöðu þeirra nemenda sem ekki ná árangursviðmiðunum? Hvaða ferli setjum við af stað til að tryggja að nemendur fái nægan tíma og stuðning til að ná þeim? Býðst stuðningur nógu fljótt og er hann sértækur, greinandi, leiðbeinandi og kerfisbundinn?
4. Hvernig ætlum við að standa að námi bráðgerra nemenda og þeirra sem skara fram úr á ákveðnum sviðum, þannig að það skapi áhuga og reyni?

Samvirkni

Samvirkni (*systemness*) merkir að starfsfólk lítur á sig sem hluta af stærri heild og skuldbindur sig heildinni frekar en sjálfum sér. Samvirkni byggir á því að hver og einn leggi allt sitt af mörkum til að nemendur nái tilætluðum árangri og átti sig jafnframt á því að allir verða að leggja sitt af mörkum heildinni til framdráttar.

Breyting á menningu

- Mynda samfellu, samhengi og skýrleika um tilgang breytinga og forgangsöröðun í hverjum skóla.
- Byggja upp þekkingu fyrir rökstuðningi á nauðsyn breytinga.
- Áhersla á virka þátttöku starfsfólks í samræðum í gegnum breytingarferlið.
- Greina þau skref sem þarf að taka tafarlaust til að koma af stað hvata og hvatningu til að ná settu marki.
- Skapa menningu sem er hvorutveggja í senn sveigjanleg og fastmótuð.
- Byggja upp sameiginlega færni til að nemendur nái tilætluðum árangri.
- Sýna í verki gagnkvæma ábyrgð með því að útvega bjargir s.s. stuðning við stjórnendur og kennara til þess að aðstoða þá við að ná þeim árangri sem að er stefnt.
- Koma á reglubundinni endurgjöf svo starfsfólk geti metið eigin störf og brugðist við í kjölfarið.
- Tryggja að gögn um árangur séu bæði aðgengileg og sýnileg og þau notuð til að upplýsa um og bæta starfshætti.
- Skapa samstarfsmenningu þar sem starfsfólk tekur sameiginlega ábyrgð á árangri þeirra aðgerða sem farið í að þeirra eigin frumkvæði.
- Skapa traust.
- Þjálfu upp leiðtoga innan hópsins.
- Ýta undir og strykja faglegt sjálfstraust starfsfólks.
- Halda markaðri stefnu og áherslum og takmarka fjölda verkefna sem verið er að vinna í einu.
- Takast á við mótlæti.
- Styrkja þróunarferlið – jafnvel þegar lykilstjórnendur yfirgefa stofnunina.
- Fagna smáu sigrunum.

Kennarar mikilvægir leiðtogar

Mikilvægt er að horfa til þess að allir hæfir kennarar eru mikilvægir leiðtogar og verða því að axla ábyrgð, byggja upp samkennd og samstarfsmenningu, ásamt því að veita hver öðrum stuðning.

Stöðug endurtekning

- Þróa skýran, sameiginlega skilning á grunnhugmyndum Lærdómssamfélagsins og því hvernig breytingunni er hrint í framkvæmd.
- Hver og einn þarf að skilja mikilvægi sitt og ábyrgð í því sameiginlega ferli sem fylgir því að innleiða nýja hugsun og aðferðir.
- Samvinna er órávíkjanleg við innleiðingu Lærdómssamfélagsins og til takast á við krefjandi verkefni sem fylgir því.
- Viðurkenna að aldrei er rangur tími til að gera rétta hluti.