



NATURFAGENES EVALUERINGS- OG UDVIKLINGSCENTER

Evaluering af udviklingskapacitet

– et redskab til at skabe blivende forandringer

Karin Mortensen, Programleder for NEUC
Jan Sølberg, Lektor, KU



NATURFAGENES EVALUERINGS- OG UDVIKLINGSCENTER

Program

- Introduktion til kapacitetsopbygning (og en øvelse)
- ISI2015 som case
- Gruppeøvelse omkring model om kapacitetsopbygning
- Opsamling

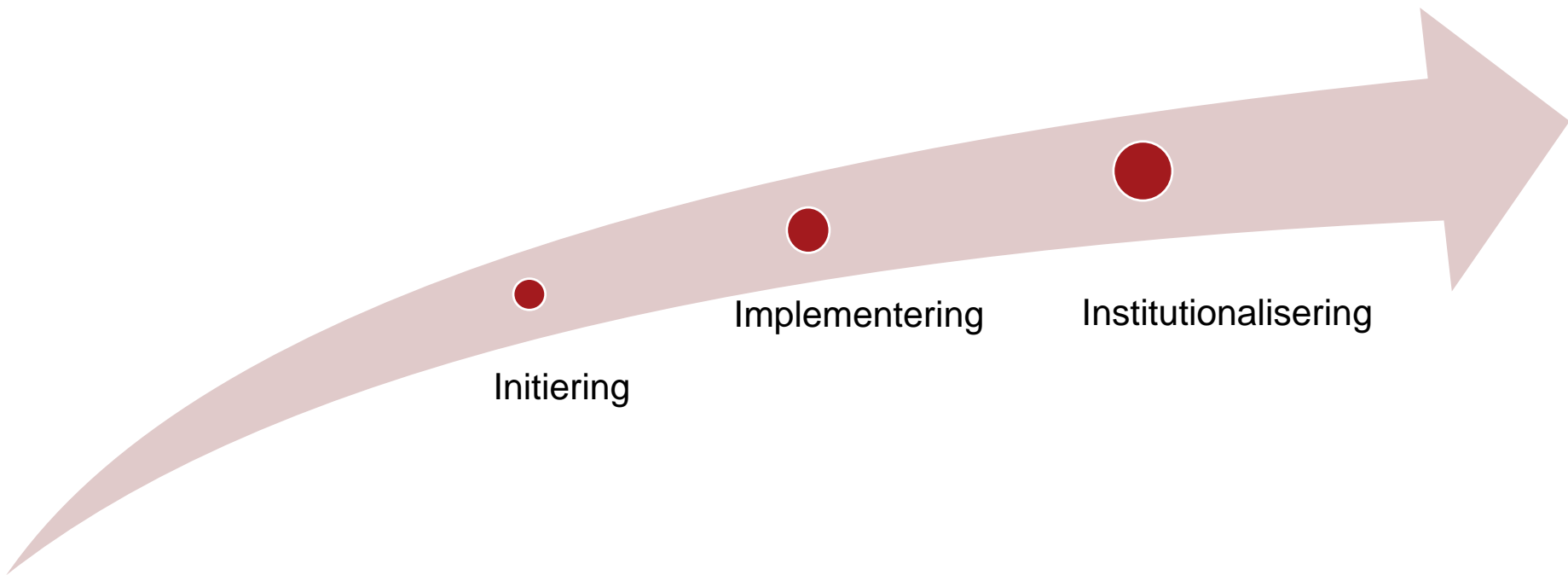
Introduktion til kapacitetsopbygning

Øvelse #1 Hvornår er noget forankret i praksis?

Tal sammen to og to om, hvornår vi gennem evaluering kan konstatere, at praksis har ændret sig? Er forandringen blevet forankret?

Hvad talte I om?

Faser i udvikling - hvornår evaluerer vi?



Udviklet fra Fullan, 2001



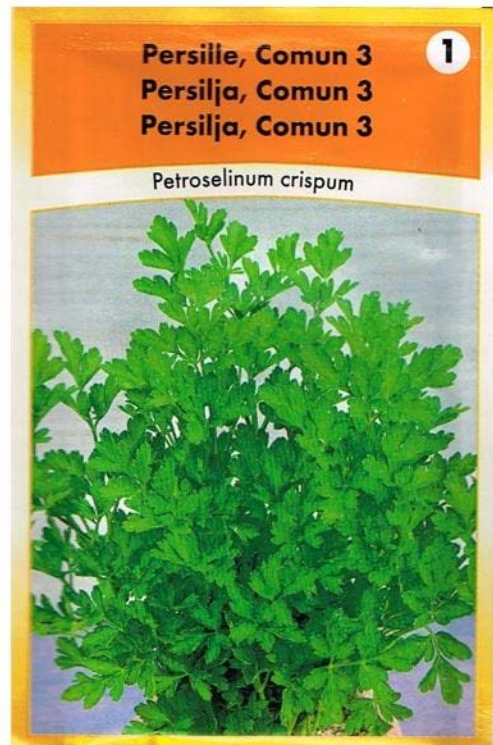
NATURFAGENES EVALUERINGS- OG UDVIKLINGSCENTER

Tre tidsrelaterede udfordringer for evalueringer



Udfordring # 1: Mere end det vi kan måle inden for tidsrammen af projektet

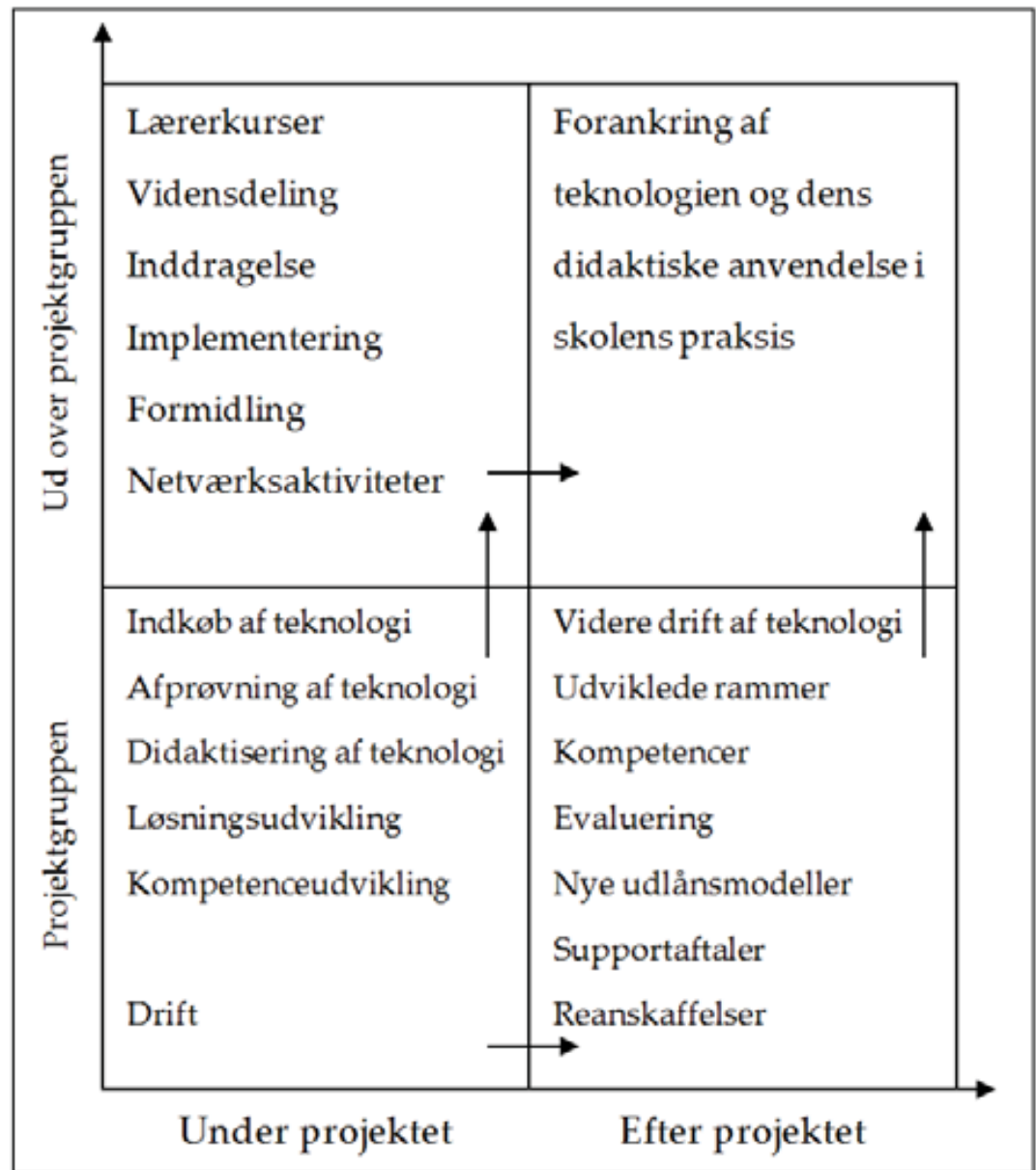
Udfordring # 2: Opmærksomhed på at indfange vigtige afledte effekter



Udfordring #3

“Livet efter projektet”

Thomas Duus Henriksen, Mie Buhl, Misfeldt, M., & Hanghøj, T. (2011). Har projekter et liv efter deadline? Skoleudvikling fra projekt til forankring. *Cursiv*(11), 83-103.



Model 1: Implementerings- og forankringsmodel for forsøgsprojekter

En mulig løsning: Fokus på kapacitet for udvikling



Hvad menes med “kapacitet for udvikling”?

“... kapaciteten til at fremme og vedligeholde læring blandt alle medlemmer af skolens fællesskab med et fælles sigte på at forbedre elevernes udbytte”

(Bolam et al., 2005, p. iii, egen oversættelse)

Kapacitet for udvikling
Personlig
Interpersonelle
Organisatorisk

Det personlige handler om udvikling, som vedrører enkeltpersoner og er knyttet til de personlige kompetencer, som den enkelte har, til fx at arbejde med at fremme læring.

Det interpersonelle handler om udvikling af samspillet mellem forskellige medarbejdere i form af eksempelvis delt praksis, fagligt samarbejde og fælles værdier og visioner for, hvad fx undervisningen skal bidrage til.

Det organisatoriske handler om udvikling i organisationen, som kan bidrage til at fastholde eller videreudvikle praksis. Det er fx i hvilken udstrækning ledelsen aktivt bidrager til udviklingen, hvorvidt der er fornuftige rammer for udvikling, og om der hersker en kultur af tillid i organisationen.

Kapacitet for udvikling
Personlig
Interpersonelle
Organisatorisk

Fra forskning om hvad der karakteriserer effektive skoler (Verbiest & Erculj 2006):

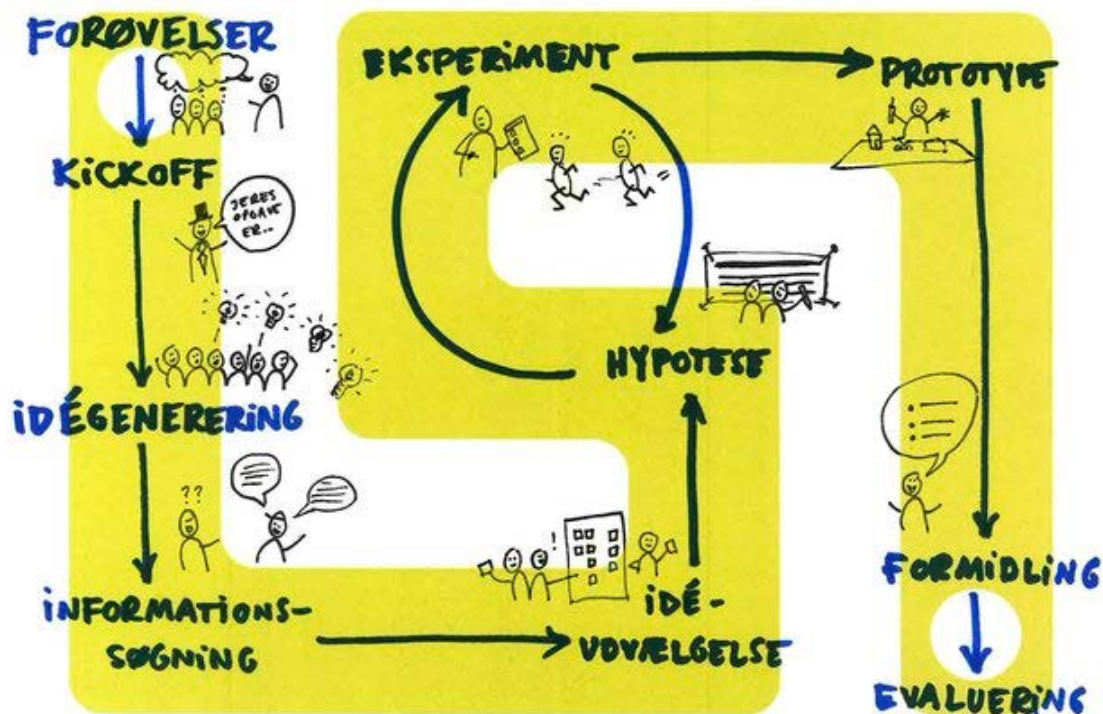
- o active, reflective and critical (re)construction of knowledge
- o shared values and shared vision on learning and teaching
- o collective learning and shared practices
- o supportive structural conditions
- o supportive cultural conditions
- o shared, supportive and stimulating leadership



NATURFAGENES EVALUERINGS- OG UDVIKLINGSCENTER

Pause 10 min.

ISI 2015: et skoleudviklingsprojekt som case for evaluering af kapacitet for udvikling



Innovation



STYRKER NATURFAGLIGE PROJEKTER!

Inklusion



Science



Korte fakta:

- Fra 2010-2015
- 8 millioner
- 5 skoler
- 310+ elever (11 klasser)
- 70+ lærere
- 120+ interviews
- 20+ skolebesøg
- 10+ spørgeskemaer

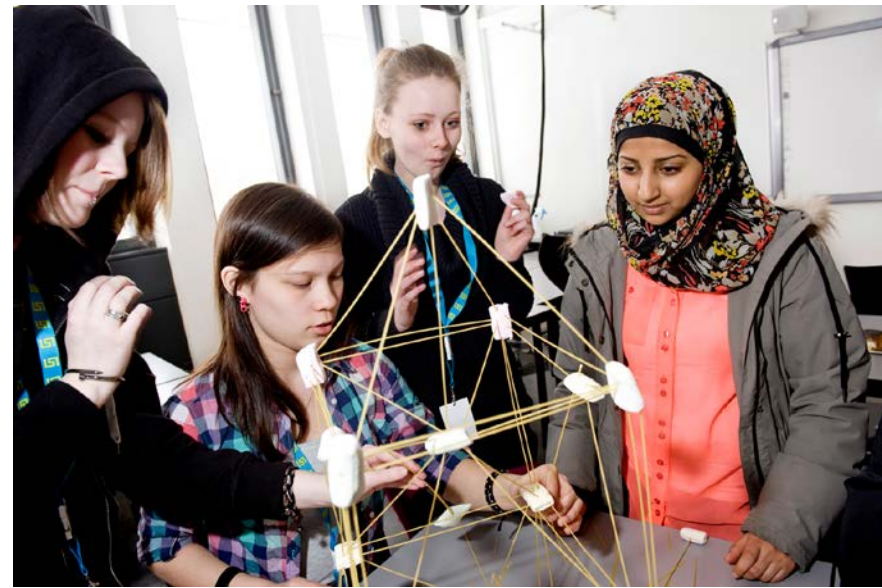
5 eksempler på forskellige fundne tematikker





NATURFAGENES EVALUERINGS- OG UDVIKLINGSCENTER

Innovationskompetence hos eleverne



”Målet er ikke, at de laver det bedste produkt. Målet er den proces, som de har været igennem, fra de starter med idegenerering, og hvordan de faktisk selvstændigt har gjort noget. Og det er derfor, jeg synes, at de har været fantastiske, selvom nogle af produkterne måske ikke er ’wow!’. Det er selve processen”

Ændring af undervisningspraksis

Det gør nogle [kollegaer] nysgerrige, når vi kommer rundt og får brugt det [ISI-metoden] rundt på skolen, og når ISI-lærerne kommer ud i nogle andre teams med eleverne og prøver nogle ting af i praksis. Jeg vil ikke gå så langt som at sige, at det har ændret undervisningspraksis i hele lærerteamet. Men der er motivation til at prøve ISI af. Vi er i gang med en udviklingsproces, hvor vi prøver ISI af, så vi bliver dygtigere til at have den innovative tilgang.”

Kulturforandring blandt kollegaer



”Der var meget modstand fra vores kollegaer, som er humanister. Arbejdet fyldte for meget, og de kunne ikke og vidste ikke noget om det og var meget utrygge ved det. Og så tilbød vi faktisk at gå ind og være mentorer. For selvom man har dansk i 3. klasse, så kan man godt gå ind og lave noget naturfag. Og det var en succes. De blev trygge ved det, vores kollegaer. Siden den dag har vi faktisk ikke hørt så meget brok.”

Udbredelse til resten af skolen

”Vi har været kendt som ISI-gruppen. Og jeg vil vove den påstand, at der er ikke én eneste af de andre lærere, der ved, hvad vi har lavet. Og jeg tror egentlig ikke, at det er meningen med sådan et kæmpe projekt, at det kun skal give værdi for fire-fem lærere ud af 60. Så vi har en udfordring. Og den skyldes nok, at der ikke ledelsesmæssigt er blevet samlet nok op på det.”




Netværk mellem skoler

”[...]der er ikke nogen tvivl om, at som skole alene, der er det svært at starte op med sådan noget her. Også bare vores [skoleleder] netværk. Det vedligeholder vi jo. Og det er også vigtigt, fordi ellers så falder vi jo tilbage i noget af det, vi har gjort tidligere. Vi inspirerer jo hinanden.”


Evaluators udfordring:

- Hvordan sammenholder man fund på forskellige niveauer?
- Hvordan beskriver man udviklingen over tid?


Fase Niveau	Initieret	Implementeret	Institutionaliseret
Personlig		Innovationskompetence hos eleverne	
Interpersonelle	Ændring af undervisningspraksis	Kulturforandring blandt kollegaer	
Organisatorisk	Udbredelse til resten af skolen		Netværk mellem skoler




Fase Niveau	Initieret	Implementeret	Institutionaliseret
Personlig		Innovations- kompetence hos eleverne	
Interpersonelle	Ændring af undervisnings- praksis		Kulturforandring blandt kollegaer
Organisatorisk	Udbredelse til resten af skolen		Netværk mellem skoler




Fase Niveau	Initieret	Implementeret	Institutionaliseret
Personlig		Innovations- kompetence hos eleverne	
Interpersonelle		Ændring af undervisnings- praksis	Kulturforandring blandt kollegaer
Organisatorisk	Udbredelse til resten af skolen		Netværk mellem skoler




Fase Niveau	Initieret	Implementeret	Institutionaliseret
Personlig		Innovationskompetence hos eleverne	
Interpersonelle		Ændring af undervisningspraksis	Kulturforandring blandt kollegaer
Organisatorisk		Udbredelse til resten af skolen	Netværk mellem skoler



Fase Niveau	Initieret	Implementeret	Institutionaliseret
Personlig			Innovationskompetence hos eleverne
Interpersonelle		Ændring af undervisningspraksis	Kulturforandring blandt kollegaer
Organisatorisk		Udbredelse til resten af skolen	Netværk mellem skoler



Fase Niveau	Initieret	Implementeret	Institutionaliseret
Personlig			Innovationskompetence hos eleverne
Interpersonelle		Ændring af undervisningspraksis	Kulturforandring blandt kollegaer
Organisatorisk	Netværk mellem flere skoler	Udbredelse til resten af skolen	





NATURFAGENES EVALUERINGS- OG UDVIKLINGSCENTER

Øvelse #2 Evaluering af egen praksis

Se separat instruks

Opsamling

- Hvilke spørgsmål kan man stille ud fra modellen?
- Giver modellen anledning til nye refleksioner ift. det eksisterende design?
- Hvilken rolle har vi som evaluatører ift. at være medvirkende til at skabe kapacitet for udvikling?
- Modellens muligheder/begrænsninger ift. evalueringer



NATURFAGENES EVALUERINGS- OG UDVIKLINGSCENTER

Afsluttende om NEUC

På naturfagsområdet bruges der mange penge på at udvikle, og kun meget lidt på at evaluere og dokumentere.

Formålet med NEUC er at sikre og videreudvikle kvaliteten af danske naturfaglige projekter.

NEUC er et samarbejde mellem Institut for naturfagernes didaktik, KU og Astra - Center for læring i natur, teknik og sundhed.

NEUC er etableret i september 2015 og består af 8 konsulenter og forskere.

Vi stræber efter at være medskabere af udvikling gennem evaluering.