

Lærende møter -hva, hvorfor og hvordan?

-erfaringer forankret i ulike
former for kunnskap

Julie Lysberg

skolefaglig rådgiver & ph.d.-kandidat



Hva er det som gjør at akkurat mitt kollegium kommer til å lykkes i arbeidet med IBSM?

-de **tre** viktigste **kvalitetene** dere har

Vær konkret!

[Dette bildet](#) av Ukjent forfatter er lisensiert under [CC BY-SA](#)

Guru-alarm!

LUNCH

AV BØRGE LUND



Mål for økta

- Du skal kunne identifisere og forklare viktige prinsipper for *lærende* møter
- Du skal kjenne på en inspirasjon og motivasjon til å gjøre noen justeringer i egne møter
- Dere skal sammen utvikle gode ideer til hvordan vi konkret kan utvikle våre møter i retning lærende møter.

7. Barnehagen som pedagogisk virksomhet

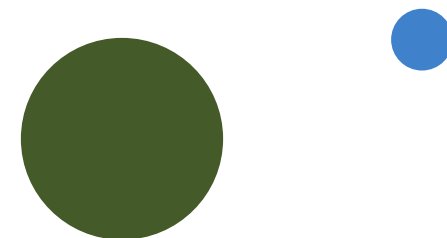
Barnehagen skal jevnlig vurdere det pedagogiske arbeidet (...) Vurderingsarbeidet skal bygge på refleksjoner som hele personalgruppen er involvert i. (...) felles refleksjoner (...) åpen diskusjon (...) På denne måten kan personalet lære av egen praksis og bidra til å utvikle barnehagen som pedagogisk virksomhet.

Rammeplan for barnehagen, 2017

3.5 Profesjonsfellesskap og skoleutvikling

Skolen skal være et profesjonsfaglig fellesskap der lærere, ledere og andre ansatte reflekterer over felles verdier, og vurderer og videreutvikler sin praksis.

Overordnet del av læreplanen, 2017



«Speed-dating»

Hva er det som gjør at akkurat mitt kollegium kommer til å lykkes i arbeidet med IBSM?

Del en kvalitet og en utfordring





Ta med deg det viktigste fra
forrige «date» inn i den nye.

Finner dere felles
kvaliteter?
Felles utfordring?



Mitt kollegiums viktigste kvaliteter -og en utfordring	Notater underveis	3 konkrete momenter for bedre møter
	Jeg ønsker å prøve ut... Dette var særlig relevant for oss... Jeg må være spesielt oppmerksom på... ++	
Innspill/nye tanker etter speed-dating		



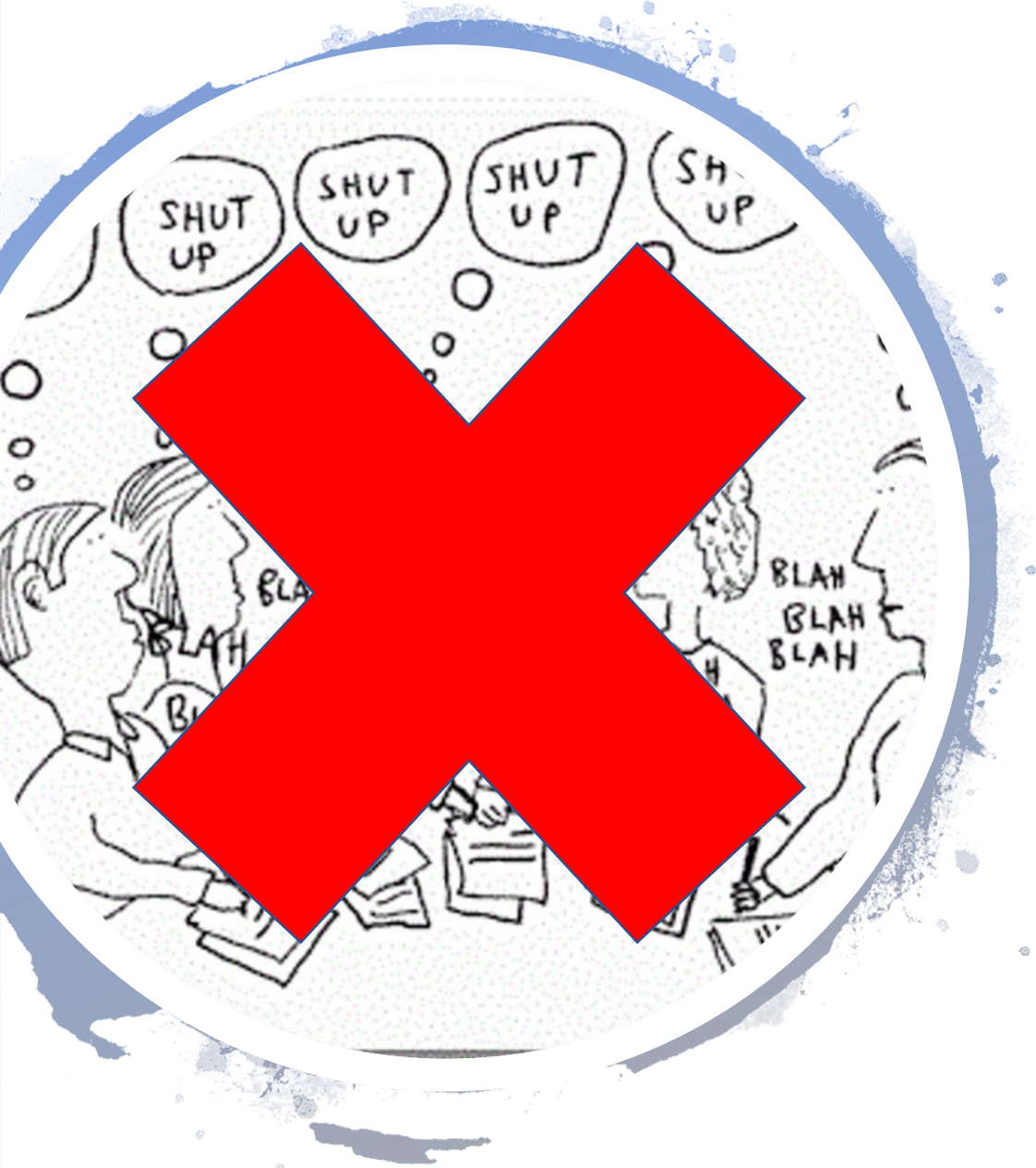
Kunnskapsutvikling

Strukturelt syn

- Bygger på en hierarkisk struktur
- Klar agenda med et klart bilde av målet
- «Enveisflyt» av kunnskap – «leverandør – konsument forhold»
- «Noen andre» har ansvaret for kvaliteten og innholdet.

Praksisorientert syn

- Åpen struktur – som endrer seg
- Åpen agenda – med åpne målformuleringer
- Deling av kunnskap – deltagere bygger ny kunnskap på medbragt kunnskap.
- Alle deltagere har et likeverdig ansvar for kvaliteten og innholdet.
- Læringen kommer innenfra



«Det ideelle møte opererer
med en stram styring;
med **åpenhet**
og **deltakerinvolvering**»

Ib Ravn

Hvordan legge
tilrette for
engasjement?

”[...] Jo mere aktiv man er, og jo mere man engagerer sig, des større er chancen for, at man lærer noget væsentligt, og at man lærer det på en måde, så man kan huske det og bruke det i relevante sammenhænge”

Knud Illeris i bogen "Læring"

Fire bærende elementer i lærende nettverk

1: Faglige innlegg

Fagfolk fra universitetet bidrar med teori og vinklinger som kan bidra til refleksjon og ny innsikt. Hva er grunnlaget for vår praksis? Hvordan kan vi forbedre praksis?

2: Innblikk i andres praksis

Praksisframlegg fra en av skolene.
Hvordan ser vår egen praksis ut når vi speiler oss i denne skolens erfaringer? Har vi gjort det samme? Har vi gjort noe annerledes? Hva kan vi lære av dem?

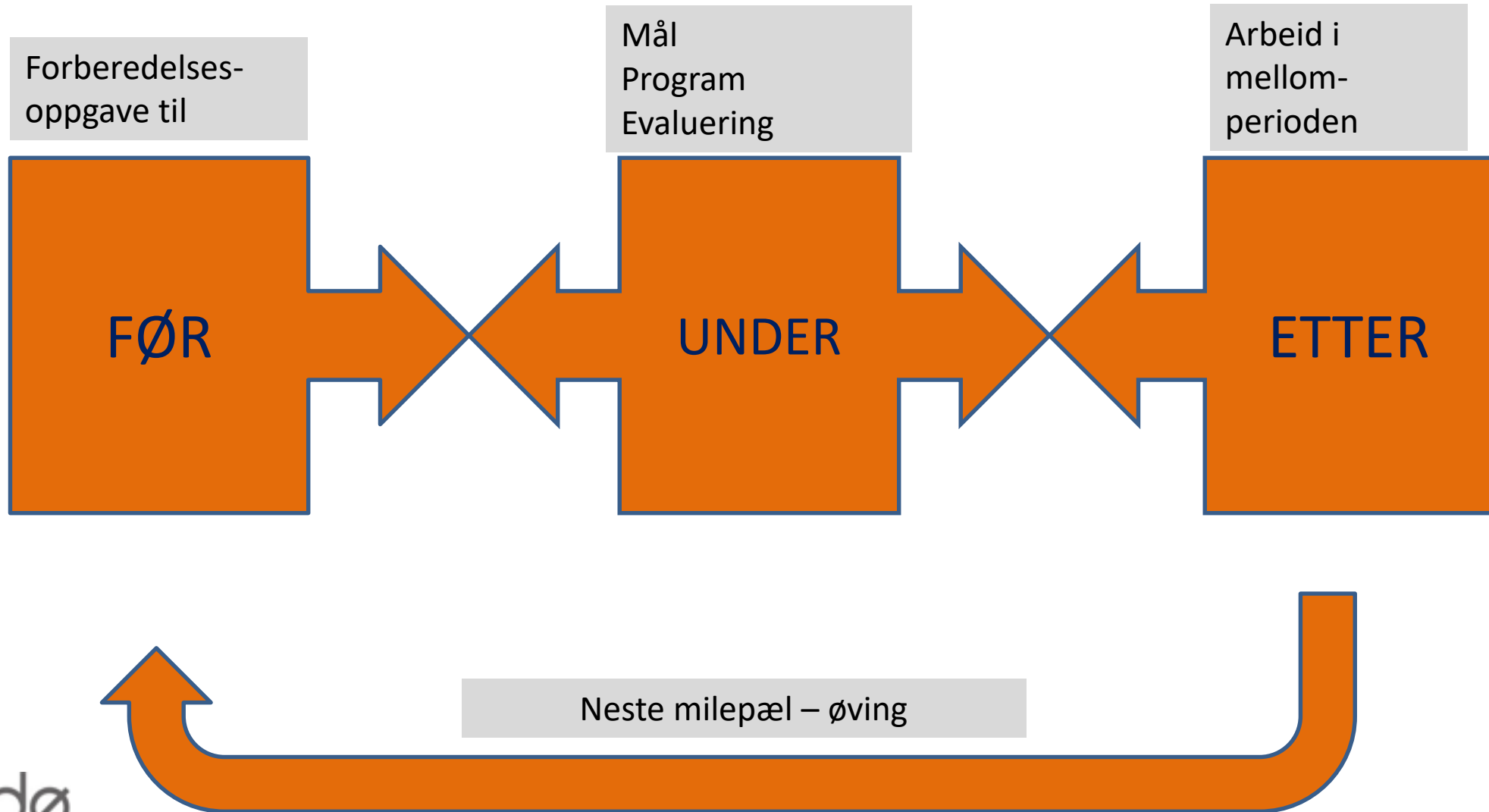
3: Erfaringsdeling og utvikling av ny kunnskap

Alle arbeider i grupper på tvers av skolene.
I drøftinger og samarbeid med andre utvikler vi erkjennelse og ny kunnskap.

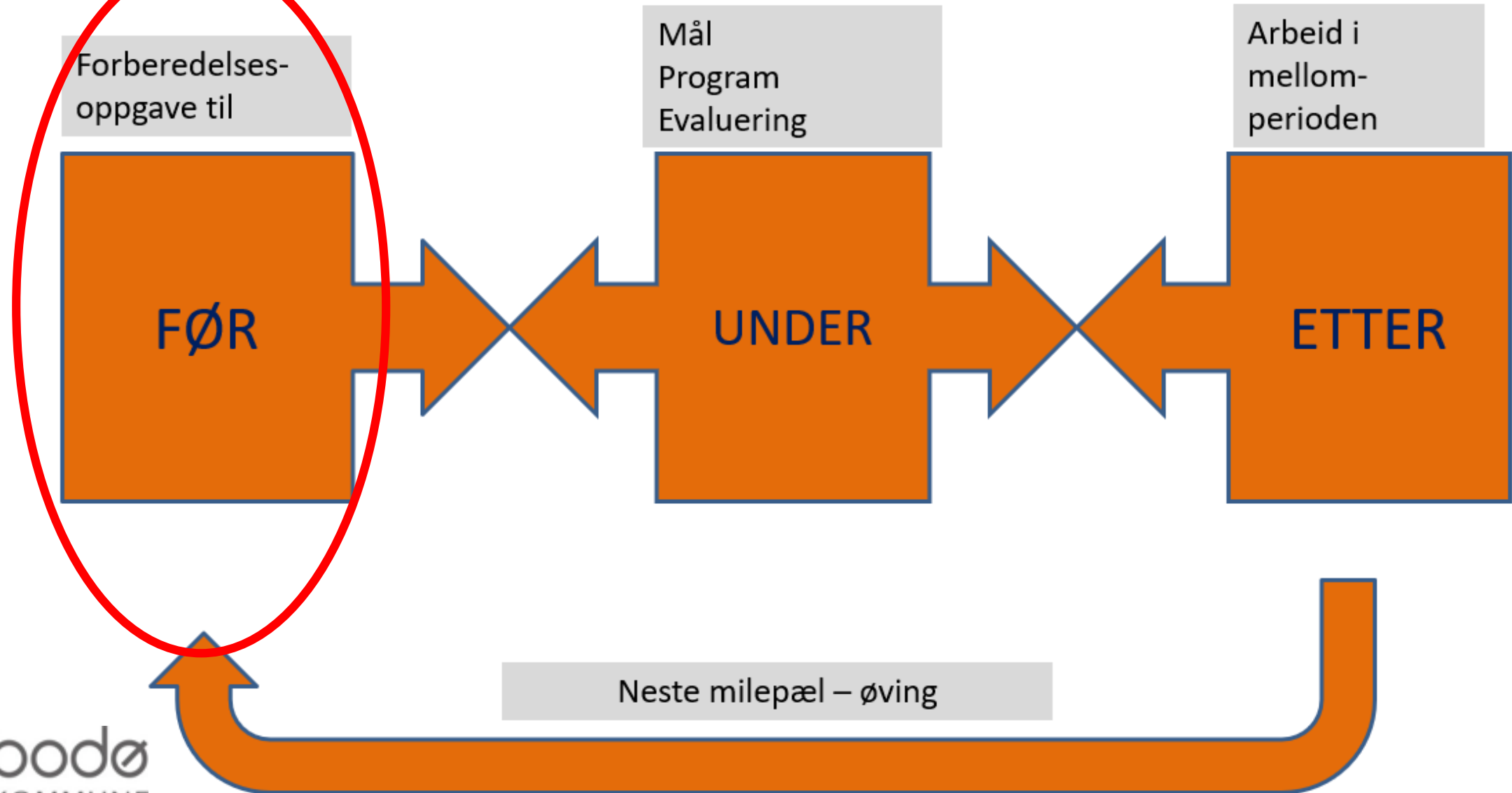
4: Blikk mot framtida

Evaluering og prioritering av tiltak ved egen arbeidsplass. Rektor leder møter med egne ansatte.
Hva har vi lært? Hva tar vi med oss? Hva skal vi finne ut mer om? Hva skal vi prioritere?

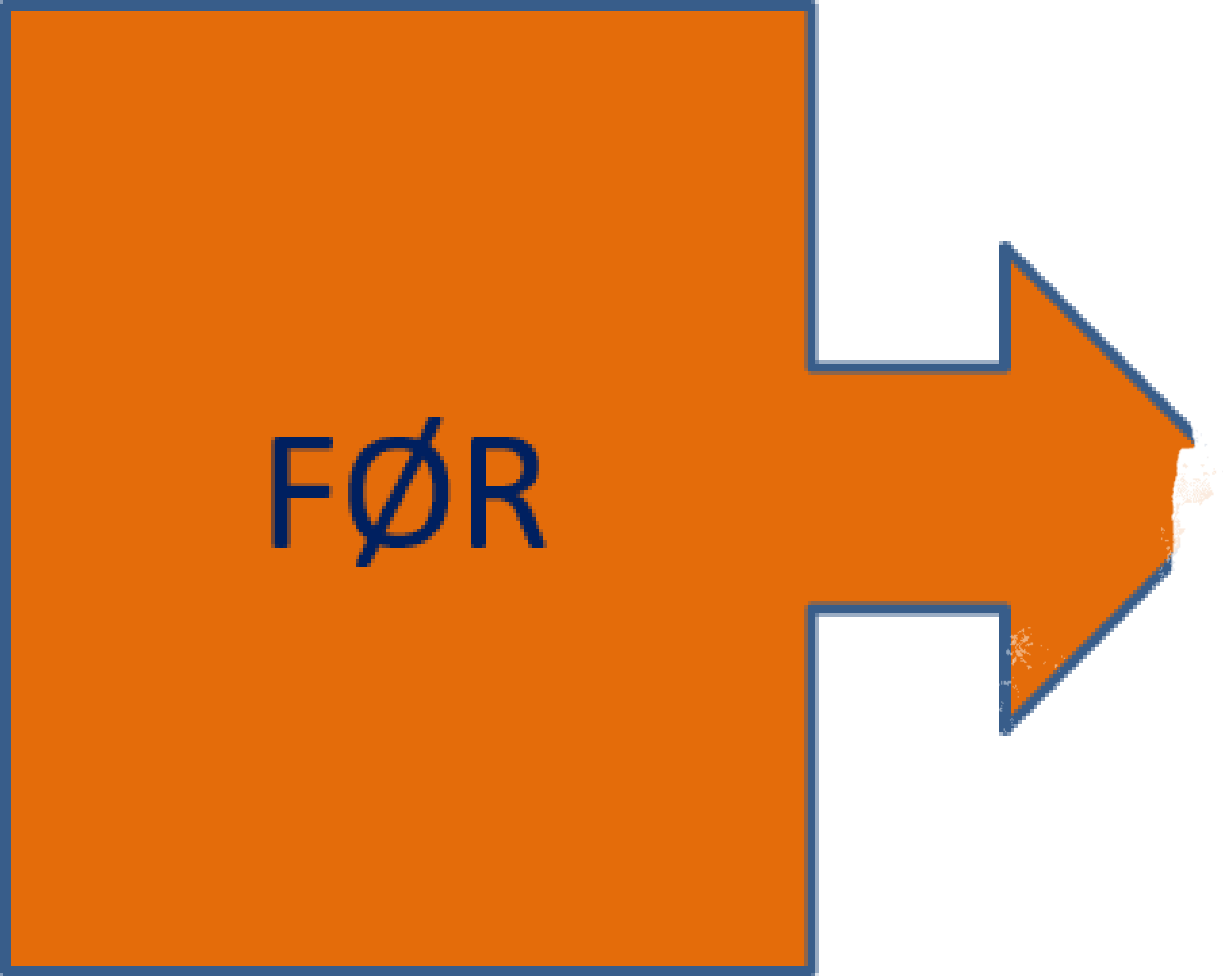
Læringssløyfer



Læringssløyfer



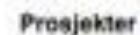
Forberedeises- oppgave til



FØR

- Rammer og forventninger skal være avklart
- Møteinnkalling i god tid med mål og vedlagt forberedelsesmaterieil
- Alle skal møte forberedt
- Baseres på en plan/årshjul (systemisk)

https://www.udir.no/globalassets/upload/ungdomstrinnet/rammeverk/ungdomstrinnet_bakgrunnsdokument_organisasjonslaring_vedlegg_6.pdf (s.28-30)



Personalmøte fredag kl 12:00



Saklıta

1. Rektor legger frem resultatet av elevundersøkelsen 2010
2. Diskusjon

Learn Kognitied Person 2010-09-25

udir.no

Sexualassesson høsten 2010 - private videoer

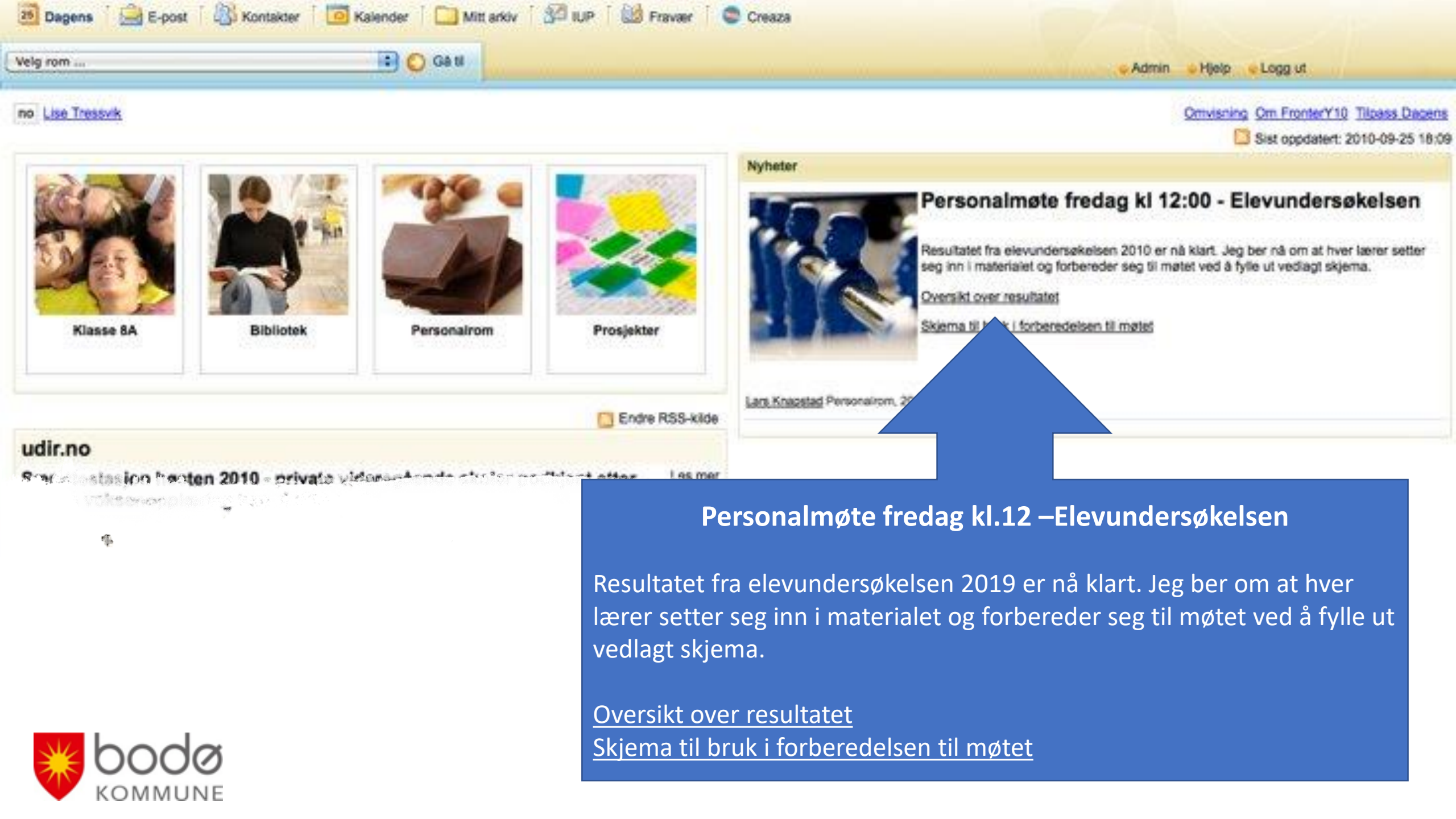
 [Endre RSS-kilde](#)

Personalmøte fredag kl.12

Saksliste:

1. Rektor legger frem resultatene av elevundersøkelsen 2019
2. Diskusjon

Knut Roald



udir.no

Særskilt informasjon høsten 2010 - private videregående skoler og høstskole for voksneopplæring for 2010

Personalmøte fredag kl.12 –Elevundersøkelsen

Resultatet fra elevundersøkelsen 2019 er nå klart. Jeg ber om at hver lærer setter seg inn i materialet og forbereder seg til møtet ved å fylle ut vedlagt skjema.

[Oversikt over resultatet](#)

[Skjema til bruk i forberedelsen til møtet](#)

Eks. på forberedelsesoppgave

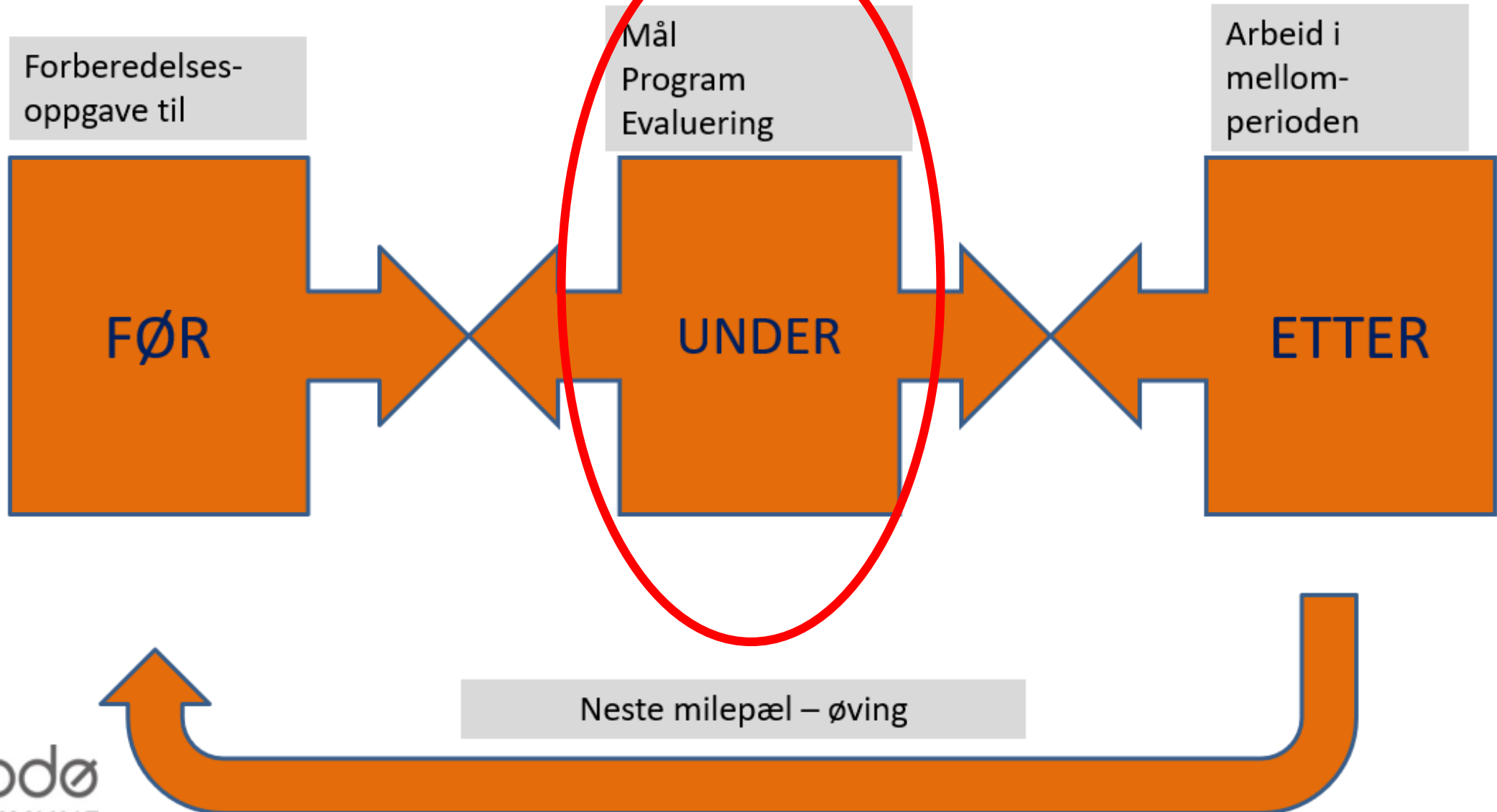
- Trekk fram **to elementer** som bekrefter dagens vurderingspraksis på din skole (dette gjør vi allerede).
- Velg ut **ett element** som utfordrer dagens vurderingspraksis på din skole. Hvordan tenker du at dere kan jobbe med å utvikle dette elementet?



Eks. på forberedelsesoppgave (2)

- Ta med en figur, gjenstand, bilde, læresetning eller lignende som beskriver hvem du er. På kick-off skal du i løpet av maks 2 minutter bruke dette til å fortelle hvem du er og hvordan det (altså hvem du er) vil være en styrke i dette arbeidet.
- Gå inn på følgende link: <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/lareplanverket/fagfornyelsen/>
 - Se gjennom (kort) og noter ned 3 – 5 refleksjoner/tanker om fagfornyelsen.
 - Hjelpesetninger du kan bruke hvis du vil:
 - Dette synes jeg er interessant, fordi..
 - Dette mener jeg er det viktigste med fagfornyelsen, fordi..
 - Jeg tenker at vi i arbeidet med fagfornyelsen må ta tak i dette først, fordi...

Læringssløyfer



Mål
Program
Evaluering

UNDER

- Positive erfaringer før negative erfaringer
- Skille mellom utviklingssaker og forvaltningssaker
- Medskaping framfor medbestemning
- Vurdere positive resultat framfor negative
- Sammenhenger mer enn årsaker
- Søke relevans

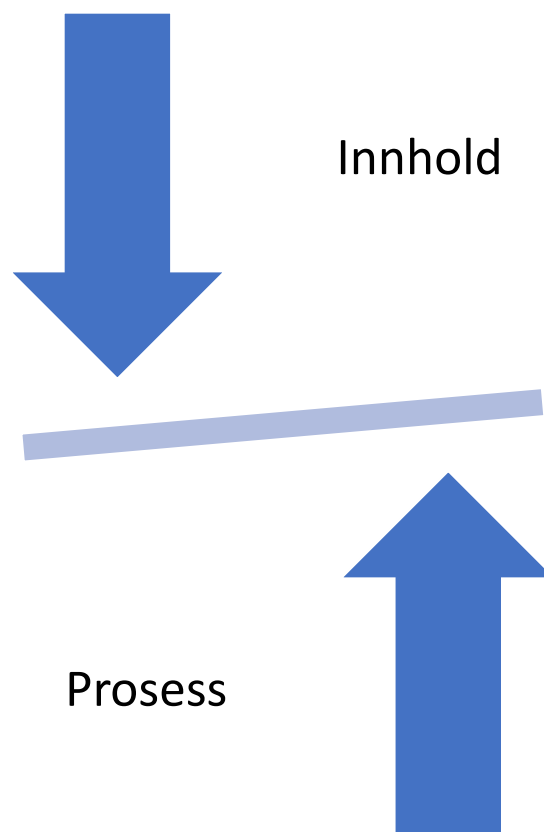


Aktive deltakere vil i større grad:

- finne prosessen meningsfull
- bli klokere underveis
- løfte den faglige kvaliteten i prosessen med sin kunnskap og sine erfaringer
- bidra til å skape løsninger ilag, som ingen ville kunne skape alene
- ta eierskap til resultatene av prosessen (mål og satsingsområde)

Involvering

Begrepene prosess og innhold



Det er alltid en prosess!

Prosess er måten vi gjør ting på, så det er alltid en prosess. Valget står ikke mellom mye eller litt prosess –men mellom tilfeldig eller gjennomtenkt prosess.

Proessen skal alltid understøtte innholdet!

Valg av prosess skal være styrt av hvilket formål/hensikt man ønsker å oppnå

Tydelige roller



- Ordstyrer
- Tidtager
- Reporter
- Viddevakt

Grupper inndelt på forhånd (4-5 per gruppe)



Tid

Eksempel

tid	hva	mål
14:00 14:10	Innledning Velkommen v/ Astrid Svendsen, Nord universitet Tone S. Horn, Bodø kommune Julie Lysberg, Bodø kommune	Tydeliggjøre rammene og hensikten med samlingen
14:10 15:00	Erfaringsutveksling og refleksjon Gruppearbeid med utgangspunkt i forberedelsesoppgave (se nedenfor) Forberedelsesoppgave*	Erfaringsutveksling på tvers med utgangspunkt i fagartikkel Hente ideer og inspirasjon til videreutvikling av mentorrollen fra hverandre
15:00	PAUSE	
15:10 15:30	Erfaringsutveksling og refleksjon «Speed date»	Hente ideer og inspirasjon til videreutvikling av mentorrollen fra hverandre
15:30 16:00	Oppsummering Hver gruppe enes om ett moment reporter presenterer i plenum (5 min.) Roller og veien videre Hva tar vi med oss hjem av det vi har hørt i dag og hvordan vil vi jobbe med det videre?	Få et innblikk i de andre gruppenes diskusjoner Sikre at samlingen fylles med innhold som oppleves nyttig for utvikling av egen mentorrolle

*Les vedlagte artikkel: «Hvordan kan veiledningssamtaler åpne for kritisk tenkning?»

- Velg ut tre momenter (ord, setninger, avsnitt) som du anser som spesielt relevant/interessant knyttet opp mot din rolle som mentor for nyutdannede lærere.
- Forklar/begrunn hvorfor du mener de valgte momentene er spesielt interessante. Belys gjerne med eksempler fra egen praksis.
- Gjør deg notater –som du kan bruke/støtte deg på når du skal presentere dine tanker for de andre på gruppa



Group think



- Noen former for samarbeid kan hemme utvikling og utprøving
- Alle mener det samme
- Blir raskt enige
- Utfordrer ikke hverandre
- Stiller ikke spørsmål til praksis
- Konkluderer raskt

Om sterke og svake refleksjoner

- **Disputerende samtaler** (uenighet, lite lydhørhet, korte utvekslinger av påstander og argumenter)
- **Akkumulerende samtaler** (bygger positivt men ukritisk på hverandres ytringer, repetisjoner, bekreftelser, parallelle fortellinger)
- **Utforskende samtaler** (konstruktivt og kritisk undersøkende, synspunkter blir utfordret og alternative hypoteser blir fremsatt, kunnskap og resonnement kommer åpent til syne, forhandlinger om forståelse)

Svak

Svak

Sterk

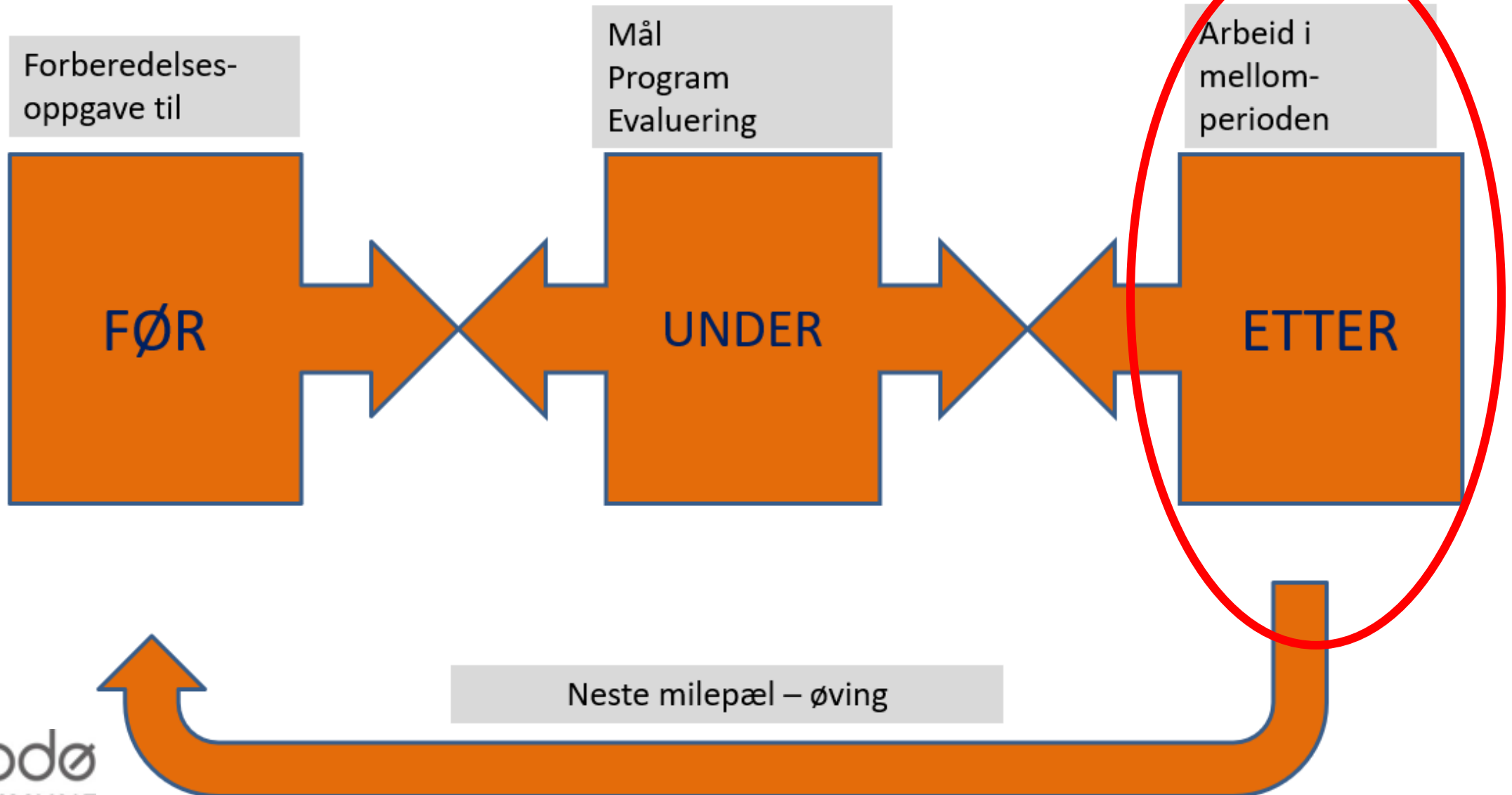
Mercer & Littleton, 2007

Utforske egen og andres praksis



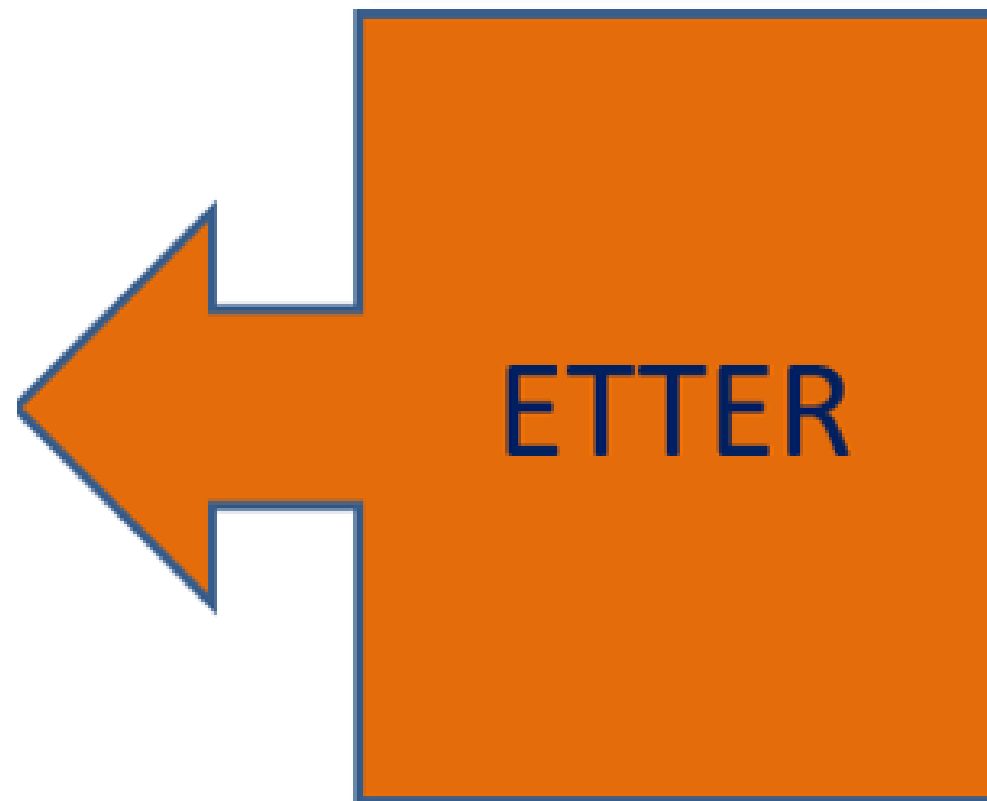
**Kritisk
refleksjon**

Læringssløyfer



- Oppfølging
- Etterarbeid
- Milepæler og ansvarsfordeling
- Hvordan spre den nye kunnskapen

Arbeid i
mellom-
perioden



4

Nettverk TURKIS

Erfaringer

Jeg er usikker på hvor mye jeg «fikk» i dette nettverket, men jeg har definitivt gitt noe til andre.

Hva har du lært?

- *Fått større tro på meg selv som en god lærer. Er stolt av arbeid jeg har gjennomført med elever.*
- *Følger meg tryggere i rollen min på jobb. Tar med meg gode ideer og måter å gjøre ting annerledes på. Er mer nytenkende og reflektert.*
- *Jeg har blitt mer bevisst på styrken med å involvere elevene i undervisningen, og at de kan være delaktige i vurderingsformene.*

Tilbake til lyttebestillingen

 Lyttebestilling 

Mitt kollegiums viktigste kvaliteter -og en utfordring	Notater underveis	3 konkrete momenter for bedre møter
	Jeg ønsker å prøve ut... Dette var særlig relevant for oss... Jeg må være spesielt oppmerksom på... ++	
Innspill/nye tanker etter speed-dating		

Øvelse

- Tenk på kvalitetene du identifiserte i ditt kollegium og innspillene du har fått i denne økta/samlinga
- Trekk ut 3 konkrete momenter som du mener er de mest sentrale for at møtene deres skal bli bedre
- Gå sammen med to partnere (trio). Med utgangspunkt i deres momenter, skal dere forhandle dere fram til 3 felles punkter som blir avgjørende for **forbedring av læring og utvikling i møter**
- Plenum: 3-punktsoppskrifter for forbedring av møter presenteres for de andre deltakerne

Oppskrift for forbedring av møter: 26.april

- Vise til «resultat» fra forrige møte –rød tråd
- Leseoppgaver/bestillinger
- Tidsstyring
- Gode spørsmål
- Ha et oppdrag fra det ene møtet til det andre
- Alle er ansvarlig for kvaliteten på møtene
- Ikke ha lærende møter for ofte – (ikke alle møter trenger være lærende møter)
- Praksisfortellinger/erfaringer kan være en del av forberedelsen til møtet
- Tilbakemeldingskultur på det man øver på – kollegabasert veiledning
- Jobbe etter IGP (individuelt –Gruppe –Plenum)
- Bruke varierte arbeidsformer/prosessverktøy
- Leder av møtet ansvar for å legge opp til at alle får mulighet til å ta ansvar
- Skille mellom de ulike innhold/møtetypene – drift og utvikling
- Møteledelse på omgang
- Godt forberedt til møtene – god møteleder – visualisere
- God planlegging: 90 % av møtet
- Kalle inn i god tid med klare forventninger
- Aktiv deltakelse – alle bidra
- Tydelig møtestruktur med rolleavklaring

Sjekkliste lærende møte

- ☐ Hva er formålet med møtet?
- ☐ Hva skal det konkrete resultatet av møtet være?
- ☐ Hva skal deltakerne forberede seg på, og hvordan skal det brukes i møtet?
- ☐ Er det laget et program som skaper overblikk og forventningsavklaring?
- ☐ Er deltakerne *aktører*, dvs engasjeres de i felles kunnskapsutvikling?
- ☐ Er spørsmålene som de skal arbeide med tilstrekkelig åpne?

- ☐ Er prosessen for dette møtet gjennomtenkt?
- ☐ Er det en plan for det videre arbeidet? Hvem-gjør-hva-når?
- ☐ Hvordan samles relevante data fra møtet? Hvordan kommuniseres resultatene ut?

Sentrale idéer i lærende møter

- Kunnskapsutvikling som samskaping
- Spørsmålets pedagogikk
- Kvalitet på dialogen –forskjellighet, debatt, uenighet
- ”Kortreist pedagogikk”
- Styrke kunnskapsbasen for profesjonsutøvelsen
- Kritisk utforskning av egen og andres praksis
- Teori skal belyse praksis og hjelpe til å forstå
- Langsiktig og forpliktende
- Veien er en del av målet -kontinuerlig læring

Capacity building



“How expensive would it be to just skip practice and get right to perfect?”



- Kra! Hvis det blir skjevt, så blir det ikke riktig!
 - Det er mer enn en måte å gjøre ting riktig på.
 - Det er det slett ikke! ropte Kråka. - Riktig er riktig og skjevt er skjevt.
- Planken var nesten av, men det var vanskelig å sage det siste stykket.
- Da sparket Mamma Mø forsiktig til med beinet. Planken gikk av så lett som bare det.
- Ja! ropte Mamma Mø. - Jeg greide å sage den av!



Mål for økta

- Du skal kunne identifisere og forklare viktige prinsipper for *lærende* møter
- Du skal kjenne på en inspirasjon og motivasjon til å gjøre noen justeringer i egne møter
- Dere skal sammen utvikle gode ideer til hvordan vi konkret kan utvikle våre møter i retning lærende møter.



TUSEN Takk
for alles bidrag