



# Børn og Unge

Stærkere Læringsfællesskaber





# Indhold

<b>Forord</b>	<b>4</b>
<b>Baggrund</b>	<b>5</b>
<b>Hvorfor</b>	<b>6</b>
<b>Hvad er Stærkere Læringsfællesskaber?</b>	<b>7</b>
<b>Hvordan Stærkere Læringsfællesskaber?</b>	<b>8</b>
<b>Organisering</b>	<b>9</b>
<b>Redskaber</b>	<b>11</b>
<b>Samarbejdsaftale</b>	<b>12</b>
5R-modellen og kontrakt for læringsfællesskabet	13
Kontrakt for læringsfællesskabet	14
Samarbejdsaftale for vores stærke læringsaftale	15
Aftalepapir for et stærkt læringsfællesskab	16
Forventningsafstemning	17
<b>Dagsorden</b>	<b>22</b>
Dagsorden – eksempel 1	23
Dagsorden – eksempel 2	25
Dagsorden – eksempel 3	26
Læringscirklen som dagsorden og referat	28
Dagsorden med spørgsmål til data	29
<b>Data</b>	<b>32</b>
Forskellige datatyper	33
Dataanalysecirklen	35
Læringscirklen og analyse af data	36
<b>Reflekterende dialoger</b>	<b>38</b>
Læringscirkel – eksempel 1	39
Læringscirkel med faciliteringsguide	40
Drejebog til samtale efter læringscirklen	41
Karl Tomms spørgsmålstyper	42
Spiralsamtale	44
Trio med tre roller	45
Gåen-igennem – indsamling af data og refleksion	46
Fælles læring/videndeling	47
Den korte (løsningsfokuserede) refleksion	48
Cirkelsamtale	49
Domæneteori	50
<b>Det gode møde</b>	<b>53</b>
Omvendt brainstorm	54
På bordet med det...	55
Diversity Icebreaker; rød, blå, grøn	56
Hvis jeg ikke var <i>her</i>	57

# Forord

## Kære alle

Stærkere Læringsfællesskaber er ikke længere noget, vi kun taler om i Børn og Unge. Det er blevet afsættet for udviklingen af vores samarbejde og et mindset, vi er fælles om på tværs af organisationen. Endnu ikke som en naturlig del af praksis, men vi er godt på vej. Siden vi i foråret 2020 tog hul på det konkrete arbejde, har vi taget et kvantespring i forhold til at gøre Stærkere Læringsfællesskaber til et meningsfuldt udgangspunkt for udviklingen af vores samarbejdskultur.

Det gør mig oprigtigt glad, når jeg på mine besøg i skoler, dag- og fritidstilbud oplever, at medarbejdere og ledere har grebet Stærkere Læringsfællesskaber som en mulighed for i fællesskab at udvikle deres praksis og faglighed. Der er følgeskab og stor lyst til at arbejde med Stærkere Læringsfællesskaber for at løfte børn og unges læring, udvikling og trivsel. Det samme gælder i Fælles funktionerne, hvor arbejdet med læringsfællesskaber har medvind. Fordi det giver mening, og vi bliver dygtigere, når vi er fælles om opgaven.

Vi er godt på vej og i gang med at øve os. Med denne metodebog er målet at inspirere til den videre udvikling af Stærkere Læringsfællesskaber. Bogen introducerer kort hvorfor og hvordan, vi arbejder med Stærkere Læringsfællesskaber, men mest af alt er den tænkt som en værktøjskasse til faglige fyrtårne, ressourcepersoner og ledere i arbejdet med at facilitere og lede læring.

Jeg håber, I vil lade jer inspirere og fortsætte det gode arbejde, så vi lykkes med i fællesskab at skabe endnu bedre læring, udvikling og trivsel for alle børn og unge.

God arbejdslyst!

Martin Østergaard Christensen  
Direktør  
Børn og Unge

# Baggrund

Med Stærkere Læringsfællesskaber vil vi udleve visionen i Aarhus Kommunes børne- og unge-politikken.

Med visionen har byrådet sat høje ambitioner for byens børn og unge, der alle skal have mulighed for at realisere deres personlige, sociale og faglige potentiale.

Vi tror på, at Stærkere Læringsfællesskaber er den fælles kulturudviklingsproces, som gør os i stand til at styrke alle børns og unges læring, udvikling og trivsel, så de bliver så dygtige, de kan. Det gør vi, fordi vi med Stærkere Læringsfællesskaber øger den professionelle dømmekraft og praksis. Forskningen viser, at det indvirker positivt på børns og unges læringsudbytte.

Konkret arbejder vi på at udvikle en ny samarbejdskultur, hvor vi i stærke læringsfællesskaber udvikler vores faglighed, deler vores praksis og i fællesskab tager ansvar for det enkelte barn eller unges læring og udvikling. Vi øver os sammen og bliver dermed bedre til at vælge de bedste løsninger.

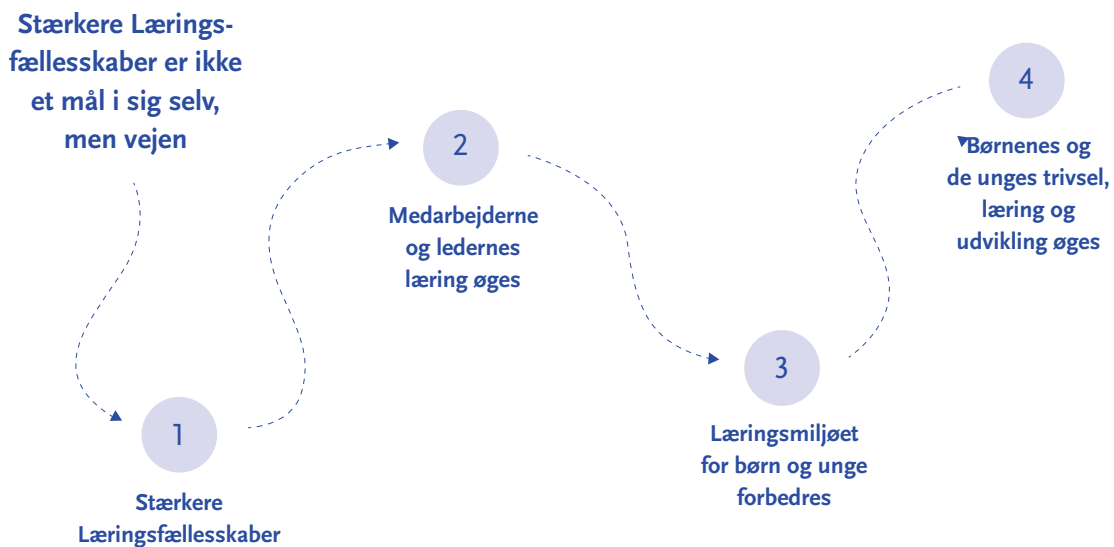
Når vi i Børn og Unge inddrager hele 0-18-års området, er det fordi, forskningen peger på, at det øger børns og unges læring, udvikling og trivsel, når vi som fagprofessionelle samarbejder systematisk, vedvarende og struktureret. En kollektiv indsats har større effekt end den indsats, en enkelt lærer eller pædagog kan mobilisere – uanset hvor dygtig den enkelte er.

Dette kollektive og systematiske samarbejde omkring børns og unges læring, udvikling og trivsel kalder vi i Børn og Unge for at udvikle Stærkere Læringsfællesskaber.



# Hvorfor

Vi udvikler Stærkere Læringsfællesskaber og en lærende samarbejdskultur for at løfte børn og unges læring, udvikling og trivsel samtidig med, at vi udvikler den professionelle dømmekraft. Stærkere læringsfællesskaber er dermed ikke et mål i sig selv – fokus er til stadighed på udbyttet for børn og unge



Når vi styrker den professionelle dømmekraft og udvikler vores faglige identitet, giver læringsfællesskabet os nye perspektiver på vores handlinger og hjælper os til at træffe mere nuancerede beslutninger i vores praksis.

**Vi har brug for et stærkt læringsfællesskab for at styrke den professionelle dømmekraft, fordi:**

- Det er vanskeligt at reflektere over sin egen måde at gøre tingene på.
- Det er svært at udfordre sin egen praksis – i vores selvevaluering bruger vi samme tankegang, som praksissen bygger på.
- Et læringsfællesskab gør analysen og løsningen af konkrete (praksis)dilemmaer mere mangfoldige og hjælper medlemmerne med at frigøre sig fra selvbegrænsende vaner og praksisser.

At styrke den professionelle dømmekraft er dermed en fælles opgave for læringsfællesskabet – ikke en individuel opgave.

# Hvad er Stærkere Læringsfællesskaber?

Der er forskellige bud på, hvad der karakteriserer et stærkt læringsfællesskab – men der er bred enighed om, at det har følgende fem centrale elementer (søjlerne):



*Med inspiration fra Thomas Albrechtsen: Professionelle Læringsfællesskaber (2013)*

## ○ Fælles værdier og vision

Fælles forståelse af hvilke værdier og visioner der ligger til grund for vores arbejde med børn og unge som organisation og lokalt på den enkelte arbejdsplads.

Fælles optagethed af relationernes betydning; at deltagerne indgår i dialogen respektfuldt og åbensindet, er nysgerrige på andre perspektiver og sætter sig selv og egen praksis i spil.

## ○ Fokus på børn og unges læring og udvikling

- Hvad ønsker vi børnene og de unge skal vide og kunne?
- Hvordan ved vi, de lærer det, vi ønsker?
- Hvad gør vi, hvis børn og unge ikke lærer eller udvikler sig, som vi ønsker?
- Hvordan sikrer vi fortsat progression for de børn og unges, der har nået målene?

## ○ Reflekterende dialoger

Arbejder med reflekterende og professionelt undersøgende metoder (for eksempel feedback, observation eller video).

## ○ Samarbejde

Tager et kollektivt ansvar for børnene og de unges trivsel, læring og udvikling.

## ○ Styrke den professionelle dømmekraft

Fremmer læring og faglig identitet blandt pædagogisk personale og ledere til gavn for børnene og de unge.

At styrke den professionelle dømmekraft er dermed en fælles opgave for læringsfællesskabet - ikke en individuel opgave.

# Hvordan Stærkere Læringsfællesskaber?

## Et stærkt læringsfællesskab

- 1 gør læringsmiljøet og den pædagogiske praksis til et fælles anliggende
- 2 sætter børnene og de unges læring og udvikling i fokus, og
- 3 fokuserer på viden frem for antagelser

Det sker bedst gennem åbne og reflekterende dialoger, hvor læringsfællesskabet indtager data, viden og erfaringer, så alle får mulighed for at lære sammen, af hinanden og med hinanden på tværs af professioner, medarbejder- og ledelsesniveauer. En stærk samarbejdskultur reducerer samtidig følelsen af at stå alene med ansvaret for det enkelte barn, gruppe eller opgave.

'De fem søjler' står på et fundament af organisatoriske og strukturelle betingelser. Disse betingelser handler for eksempel om den lokale prioritering af rammer og tid til at mødes og reflektere sammen. Samtidig er de eksisterende sociale og menneskelige ressourcer også vigtige – hvordan er eksempelvis medarbejdernes åbenhed over for forandringer, graden af kollegial tillid og respekt, adgang til ekspertise og en støttende ledelse.



# Organisering

Alle medarbejdere har et medansvar for kvaliteten af samarbejdet. Både når det gælder om at bidrage med data og at understøtte en god møde- og kommunikationskultur.

**Det betyder, at vi alle:**

- Deler og søger inspiration hos kollegaer til udvikling af egen og fælles praksis.
- Arbejder systematisk og datainformeret med udvikling af børn og unges læring og udvikling i relation til egen praksis – sammenhæng mellem egen praksis og børnenes og de unges resultater.

## Ledelsen

Ledelsen har ansvaret for at udvikle Stærkere Læringsfællesskaber ved lokalt at skabe muligheder og rammer for samarbejdet i læringsfællesskaber. Ledelsen støtter også medarbejdernes faglige refleksioner og læreprocesser. For at styrke den lokale forankring kan ledelsen uddelegere en del af opgaverne, men ikke ledelsesansvaret, til ressourcepersoner og faglige fyrtårne.

Kernen i Stærkere Læringsfællesskaber er at udvikle en samarbejdskultur, hvilket gør ledelsens rolle som kulturbærere afgørende. Det er forventningen, at ledelsen går forrest, og som rollemodel sætter sig selv i spil som læringsledere og sparringspartnere i forskellige sammenhænge. Ledelsen skal være et spejl for medarbejdernes udviklingsprocesser og har en væsentlig opgave i vedholdende at fokusere på udviklingen af Stærkere Læringsfællesskaber.

## Ressourcepersoner og faglige fyrtårne

Ressourcepersoner og faglige fyrtårne har en særlig rolle i at fremme faglig refleksion og udvikling. De har en central opgave i at tilrettelægge og facilitere møder og processer, der styrker den faglige refleksion blandt deres kolleger.

**Ressourcepersoner og faglige fyrtårne har et dobbelt læringsperspektiv, det vil sige:**

- 1 **børnene og de unges læring, udvikling og trivsel**
- 2 **kollegernes læring og praksisudvikling.**

I den første tid løser ressourcepersoner eller faglige fyrtårne sine opgaver sammen med ledelsen og den tilknyttede læringspartner. Senere løses opgaverne sammen med ledelsen eller på egen hånd ud fra et tydeligt mandat fra ledelsen.

Udviklingen af læringsfællesskaber foregår i halvårslige læringsforløb. Forløbene sættes i gang af fælles workshops, som ledelse, ressourcepersoner, faglige fyrtårne og læringspartnere i fællesskab planlægger. De følges op af lokale øvebaner og prøvehandlinger med stor vægt på at koble egen praksis og refleksion.

Ressourcepersoner og faglige fyrtårne har en central rolle i at udvikle næste skridt lokalt i samarbejde med kolleger, ledelse og læringspartner.

#### De skal:

- 1 videreudvikle og kvalificere teamsamarbejdet ved at drive læreprocesser sammen med læringspartneren
- 2 fremme faglig refleksion, udvikling og feedbackprocesser for at styrke den professionelle dømmekraft
- 3 lede datainformerede processer, hvor teams tillidsfuldt og nysgerrigt udforsker praksis
- 4 opmuntre og fastholde fokus og brug af data om børnene og de unges læring og trivsel
- 5 bringe viden og erfaringer i spil sammen med ledelsen



# Redskaber

På de kommende sider finder I redskaber til inspiration og støtte i udviklingen af Stærkere Læringsfællesskaber. Den rette stilladsering af samarbejdet er væsentligt for at komme godt i gang, så alle medlemmer af læringsfællesskabet har et tydeligt billede af samarbejdet.

Vi har opdelt redskaber i forskellige afsnit, så det er let for dig som fagligt fyrtårn, ressourceperson eller leder at finde det, du har brug.

Redskaberne er inddelt i:

- Samarbejdsaftale
- Dagsorden
- Data
- Reflekterende dialoger
- Det gode møde

De enkelte redskaber og skabeloner finder du i en printvenlig version på [www.aarhus.dk/slf](http://www.aarhus.dk/slf)

Her vil vi løbende opdatere med nye redskaber og viden til deling.

# Samarbejdsaftale

Kært barn har mange navne: aftalepapir, teamkontrakt, samarbejdsaftale, forståelsespapir eller noget helt andet.

I Stærkere Læringsfællesskaber er vi optaget af relationernes betydning i samarbejde. Som en del af fællesskabet indgår den enkelte respektfuldt og åbensindet, er nysgerrig på andres perspektiver og sætter sig selv og egen praksis i spil.

For at være tydelige og samstemte i læringsfællesskabet er det vigtigt at forventningsafstemme samarbejdet gennem et aftalepapir. Det er en god ide at genbesøge og justere aftalen, efterhånden som praksis ændrer sig.

Samarbejdsaftalen er med til at tydeliggøre og understøtte roller og ansvarsområder i læringsfællesskabet og dermed sikre, at I kommer godt fra start og løbende er opmærksomme på at få talt jeres aftaler igennem.



**Børn og Unge**  
Stærkere Læringsfællesskaber

# 5R-modellen og kontrakt for læringsfællesskabet

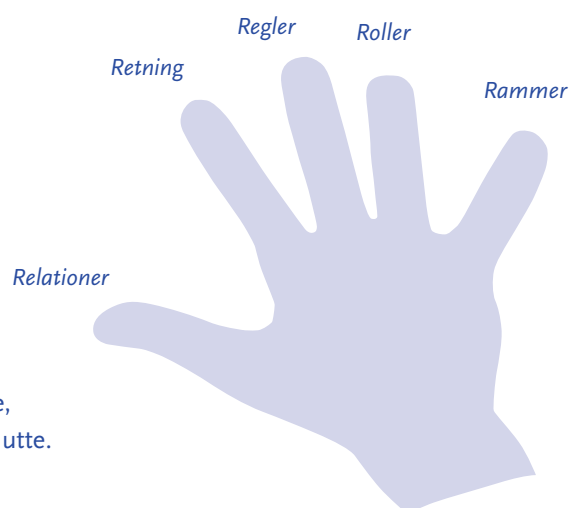
<b>Formål</b>	At få overblik over de vigtigste ting for samarbejdet i et læringsfællesskab. Afklarer, hvor I allerede er godt kørende, og hvad I skal arbejde mere med.
<b>Tid</b>	60-120 minutter alt efter om I skal have et helt nyt læringsfællesskab op at stå, eller I forvejen er vant til at samarbejde
<b>Antal</b>	Alle medlemmerne i læringsfællesskaber

Modellen giver overblik over de vigtigste ting, der skal være på plads i et læringsfællesskab. Den giver tillige en pejling på, hvad I skal arbejde mere med, og hvor I allerede er godt kørende.

## 5R-Modellen dækker temaerne:

- Rammer
- Retning
- Roller
- Regler
- Relationer

Ved sammen at gå igennem modellen, bliver det tydeligt, hvor I er afklarede og enige, og hvor I har brug for fortsat at drøfte og beslutte.



## Relationer

Det er væsentligt, at læringsfællesskabet har styr på de indbyrdes relationer, tilliden indbyrdes og den kommunikation, læringsfællesskabet ønsker at have sammen. Gode relationer har stor betydning for, hvordan I løser opgaven, da de er fundamentet for eksempelvis tolerance, hjælpsomhed, samarbejde, arbejdsglæde og udvikling.

Hvordan vil vi omgås hinanden? Drøft nedenstående spørgsmål og skriv tre-fem sætninger ind i jeres kontrakt for læringsfællesskabet, som opsummerer jeres vigtigste pointer.

**Hvad er vigtigt for dig i et velfungerende læringsfællesskab?**

---

**Hvad er din bedste erfaring med at arbejde i et læringsfællesskab – hvad var det i jeres indbyrdes relationer der gjorde, at det fungerede godt?**

---

**Hvordan samarbejder vi bedst muligt for at lykkes med vores mål?**

---

**Hvordan tackler vi uenighed?**

Tillid, respekt, og åbenhed skaber grobund for et godt samarbejde, da der heri ligger accept og forståelse af den enkelte kollegas stærke og svage sider og bidrag til læringsfællesskabets resultater.

## Retning

Retningen er jeres fælles mål for arbejdet. Formålet med læringsfællesskabets arbejde bør stå helt klart, for at I kan arbejde i samme retning.

Derfor skal I sammen drøfte og beslutte, hvilke mål I vil sætte for jeres samarbejde. Skriv målene ind i kontrakten for læringsfællesskabet

I arbejdet med Stærkere Læringsfællesskaber er der et dobbelt læringsperspektiv, da børnene, de unge og læringsfællesskabets læring hænger sammen. Jeres mål skal derfor enten omhandle jeres egen læring eller børnene og de unges læring, udvikling og trivsel.

Hvad vil vi udvikle på eller blive dygtigere til som læringsfællesskab – hvad vil vi opnå med børnene og de unge?

## Roller

I skal forholde jer til roller og opgaver, og hvordan de skal fordeles i læringsfællesskabet. Fordelingen bør ske efter kompetencer og ressourcer, og det bør være tydeligt og italesat hvem, der har hvilke roller og opgaver.

**Hvem gør hvad? Har vi faste roller eller laver vi turnus?**

---

**Hvad kalder det på i forhold til lederskab/følgeskab?**

*Skriv tre-fem sætninger ind i kontrakten for læringsfællesskabet, som opsummerer jeres vigtigste pointer.*

## Regler

De uformelle regler handler om adfærd, mødeaftaler og kommunikation i læringsfællesskabet, og bør skrives ned så de forpligter.

**Hvilke konkrete regler har vi brug for i vores læringsfællesskab for at samarbejdet fungerer bedst muligt?**

---

**Hvornår skal dagsordenen være lavet, hvem laver den og hvor kan man finde den?**

---

**Hvordan sikrer vi, at der er nogenlunde lige taletid i læringsfællesskabet?**

---

**Hvordan træffer vi beslutninger?**

## Rammer

Rammerne handler for eksempel om jeres fysiske placering, økonomi, ressourcer, kompetencer og tid. Det skal være tydeligt for alle teammedlemmer hvilke rammer, de arbejder under. Rammerne er det, der ofte er givet på forhånd.

**Hvor og hvornår holder vi teammøder?**

---

**Hvem laver dagsordenen og hvem skriver referat?**

---

**Hvilke ting ved vi allerede nu, at vi skal have dagsordensat for at være på forkant i løbet af året?**

*Skriv jeres drøftelser ind i teamkontrakten.*

# Kontrakt for læringsfællesskabet

<b>Mål</b>	<b>Eksemplarisk Stærkt Læringsfællesskab der anvender og afprøver metoder, der kan kvalificere det lokale arbejde med Stærkere Læringsfællesskaber.</b>
<b>Rammer</b>	Vi er alle placeret i team X. Vi mødes 1 gang i ugen af X timer. Vi sidder fysisk i et mødelokale.
<b>Roller</b>	Vi er alle forpligtede på at indtage de roller i de reflekterende dialoger, som er aftalt på forhånd (dataholder, gamemaster, reflekterende team, referent med flere) jf. dagsorden og referat. Der laves en liste med fordeling af roller henover året.
<b>Regler</b>	Vi har altid klare kalenderaftaler. Den ansvarlige for dagsorden booker mødelokale. Vi er klar til at starte mødet på starttidspunktet. Vi har en dagsorden og et referat. Alt produceret materiale ligger elektronisk til fælles brug. Vi lytter til hinanden og er deltagende.
<b>Retning</b>	Vi er eksemplariske i brugen af redskaber på eget læringsfællesskab, hvor vi altid anvender data og refleksion. Vi har fokus på at arbejde i samme retning mod milepæle/fælles mål.
<b>Relationer</b>	Vi forpligter os på vores fælles kontrakt. Vi er anerkendende, åbne, hjælpsomme og deltagende. Vi er lige meget værd. Vi har alle fokus på en udviklende kommunikation. Vi er insisterende involverende.



# Samarbejdsaftale for vores stærke læringsfællesskab

**Formål** At få rollefordelingen og aftaler for læringsfællesskabet skrevet ned, herunder konkrete mål for arbejdet.

**Tid** 60 minutter med drøftelse og nedskrivning af aftaler

**Antal** Alle medlemmerne i læringsfællesskaber

## Aftaler og rollefordeling

Deltagere	
Mødetidspunkt og tidsrum	
Faste/flydende roller/ansvarsområder i forhold til mødeledelse, referat, logbog, processtyring.  Hvilken rolle indtager man, hvis man ikke har en defineret rolle?	

## Mødeformål

Hvad er Stærkere Læringsfællesskabers hovedformål?	
Hvorfor er det vigtigt, at vores Stærkere Læringsfællesskab eksisterer og fungerer?	

## Værdier og normer

Hvilke fælles værdier og normer har vi i vores arbejde med børnene – notér de fem vigtigste	
Spilleregler og principper for vores arbejde – hvad er vigtigt for os	
Hvordan understøtter vi en samarbejdskultur, hvor vi forholder os nysgerrig til hinanden, har tillid til hinanden og kan give og modtage reflekteret feedback?	
Hvordan kan vi arbejde med at udvikle et growth mindset?	
Hvordan håndterer vi uenigheder om det pædagogiske arbejde professionelt?	

## Mål og opmærksomhedspunkter

Hvilke konkrete mål vil vi arbejde med i vores læringsfællesskab i den kommende periode (definition af opgaven)?	
Hvordan sikrer vi os, at alle støtter op omkring de indsatser, der aftales, og hvad gør vi, hvis det mod forventning ikke sker?	
Hvilke faldgruber skal vi være opmærksomme på i SLF-arbejdet, og hvad vil vi gøre for at forebygge at falde i?	

# Aftalepapir for et stærkt læringsfællesskab

**Formål** At afklare den enkeltes rolle og ansvar i læringsfællesskabet

---

**Tid** Cirka 60 minutter

---

**Antal** Alle medlemmerne af læringsfællesskaber

---

**Ramme** Det overordnede formål med at arbejde med Stærkere Læringsfællesskaber (ét eksempel):

- At læringsfællesskabet udvikler sig i forhold til at øge børn og unges læring, udvikling og trivsel.
  - At vi udvikler kollektiv ansvarlighed og tillidsfuldt samarbejde
  - At læringsfællesskabet fastholder pædagogiske refleksion gennem lærende samtaler
  - At læringsfællesskabet udvikler fælles vidensgrundlag for praksis
  - At deltagerne i læringsfællesskabet lærer af og med hinanden
- 

**Indhold**

- En eksplicit struktur for læringsfællesskabets samarbejdspraksis. Det vil sige konkrete beskrivelser af, hvordan vi samarbejder
- Beskrivelse af mødepraksis, ansvarsfordeling, kommunikationskultur
- Ledelsesmæssigt samarbejde og prioritering af læringsfællesskabets arbejde
- Eventuelt samarbejde med facilitator

---

Læringsfællesskabets medlemmer

---

Eventuelt facilitator

---

Samarbejdsformer (hvornår, hvordan, hvor?)

---

Forventninger til hinanden

---

Udrettedagsorden (ansvarsfordeling, proces etc.)

---

Rollefordeling

---

Eventuelt forventninger til facilitator

---

Forventninger til ledelse

# Forventningsafstemning

**Formål** At afdække egne forventninger til medlemmer af læringsfællesskab

---

**Tid** Cirka 120 minutter

---

**Antal** Alle medlemmerne af læringsfællesskabet

---

**Remedier** Medbring stillingsannonce på max en side (se anvisninger nedenfor)

---

**Ramme** Forberedelse til et kommende møde i læringsfællesskabet

Beskriv dit team

- Fagligt
  - Socialt
  - Værdimæssigt
- 

**Indhold** Skriv en stillingsannonce på maksimum én side, hvor du søger et medlem til læringsfællesskabet

Hvad ønsker du, vedkommende skal bidrage med, som vil styrke og berige samarbejdet?

- Fagligt
- Socialt
- Værdimæssigt
- Refleksion

Hvad kan jeg selv tilbyde, som imødekommer de forventninger, jeg har til de andre medlemmer?

Tag stillingsannonce og refleksion med til et kommende møde

Inspiration til stillingsannonce:

- Vores læringsfællesskab er særligt optaget af .....
  - Vores læringsfællesskab er karakteriseret ved .....
  - Det har betydning for vores team at .....
  - Hvad ønsker du medlemmet skal bidrage med inden et møde?
  - Hvad ønsker du medlemmet skal bidrage med under et møde?
  - Hvad ønsker du medlemmet skal bidrage med efter et møde?
- 

**Refleksion**

Det betyder at

- jeg vil...
- JEG VÆLGER...
- jeg foretrækker...
- jeg skal særligt arbejde med...



# Dagsorden

Dagsordenen sikrer struktur og systematik i læringsfællesskabets samarbejde.

En dagsorden rammesætter mødets indhold og formål og støtter mødedeltagernes læringsudbytte. En god dagsorden sikrer, I når både refleksive dialoger og driftsmæssige/logistiske punkter.

Samtidig støtter dagsordenen læringsfællesskabet i, at alle deltagere har forberedt sig som aftalt. En god dagsorden er tillige med til at fastholde viden og data ligesom den sikrer, I får fulgt op på effekten af nye handlinger og justeret praksis.



# Dagsorden – eksempel 1

**Formål** På forhånd at være samstemte om formålet med mødet og hvilken form og proces, mødet skal have

---

**Tid** Fra 60 minutter

---

**Antal** Fra 2-X

**Mødetype:**

---

**Facilitator:**

---

**Dato:**

---

**Referent:**

---

**Deltagere:**

---

	Emne (og ansvarlig)	Mål og proces	Hvad skal vi udrette? Drøftelser, orientering, refleksion, beslutninger	Tid	Beslutning og hvem gør hvad?
1	Godkendelse af dagsorden.	Godkende og have eventuelle nye punkter på.		5	
2	Data/indhold. (Dataejer):	Fremlæggelse af data fra undersøgelse eller evaluering, cases fra praksis, refleksion, beslutning og øvebane.		45	

	Emne (og ansvarlig)	Mål og proces	Hvad skal vi udrette? Drøftelser, orientering, refleksion, beslutninger	Tid	Beslutning og hvem gør hvad?
3					
4					
5					
6	Evaluering af mødet.			5	
7	Udarbejdelse af dagsorden til næste møde.			10	



# Dagsorden – eksempel 2

**Formål** At læringsfællesskabet udvikler kollektiv ansvarlighed og tillidsfuldt samarbejde og fastholder pædagogisk refleksion gennem refleksive dialoger

**Tid** Fra 30 minutter

**Antal** Alle deltagere i læringsfællesskabet

Forventningerne til læringsfællesskabet er også, at teamet udvikler sig i forhold til at øge børnenes læring, udvikling og trivsel, herunder udvikler et fælles vidensgrundlag for praksis og handlemuligheder i praksis

**Dato:**

**Tid:**

**Sted:**

**Mødeleder:**

**Referent:**

**Deltagere tilstede:**

**Fraværende: (afbud meldes til ledelsen)**

	Emne	Tid	Mål med punktet	Ansvarlig	Indhold/proces (info, debat, refleksion m.m.)
1	Eks: Velkomst, tjek in, siden sidst				
<b>Referat:</b>					
2					
<b>Referat:</b>					
3					
4	Næste møde				<ul style="list-style-type: none"> <li>Punkter til næste gang</li> </ul>
<b>Referat:</b>					
5	Afrunding af mødet	5 min	Afrunding og indblik i mødedeltagernes oplevelse af mødet.		<ul style="list-style-type: none"> <li>Kort evaluering af mødets indhold og form</li> <li>Tak for i dag</li> </ul>

## Dagsorden – eksempel 3

**Formål** At kaste lys på de forskellige typer af oplysninger og viden, der kan være med til at præcisere en dagsorden

**Tid** Fra 40 minutter

**Antal** Fra 2-X

**Ramme**

- Ofte består en dagsorden af en oplistning af en række emner og et siden sidst punkt
- Modellen her giver et forslag til hvilke andre punkter, I med fordel kan tage med
- Overvej målet med at drøfte punktet, hvordan I konkret vil gøre det, og hvem der har ansvaret for at gennemføre samtalen?
- Brug modellen som den er eller vælg elementer ud, som er relevante for jeres læringsfællesskab

Forberedelse

Mødeleder

Ordstyrer

Mødedeltagere

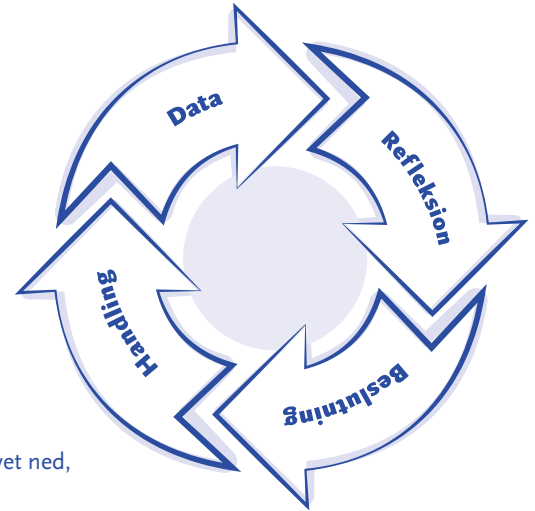
Referent

### Skabelon til dagsorden

Dagsorden	Delmål	Metode	Afsat tid	Ansvarlig	Form
1					
2					
3					
4					
5					

<b>Dagsorden</b>	Angive de forskellige emner, der skal drøftes
<b>Delmål</b>	Angiv målet med drøftelsen
<b>Metode</b>	Angiv hvilken metoder, der skal bruges, når emnerne drøftes. Her kan man for eksempel bruge "spiralsamtalen"
<b>Afsat tid</b>	Afsæt tidsinterval for de enkelte punkter og angiv, hvem der er ansvarlige for emnerne
<b>Form</b>	Angiv om emnet er til orientering, dialog, refleksion eller udvikling af ideer
<b>Forbered</b>	Vær tydelig på behovet for forberedelse inden mødet
<b>Medbring</b>	Angive de nødvendige elementer, som deltagerne eventuelt kan få brug for under mødet

# Læringscirklen som dagsorden og referat



**Formål** At få rollefordelingen og aftaler for læringsfællesskabet skrevet ned, herunder konkrete mål for arbejdet

**Tid** 60 minutter med drøftelse og nedskrivning af aftaler

**Antal** Alle medlemmerne i læringsfællesskaber

1	<b>Tjek ind</b> (3 min)	
2	<b>Data</b> (10 min) Dataholder fremlægger data Deltagerne stiller HV-spørgsmål Hvad fortæller data? Hvad hæfter I jer særligt ved?	
3	<b>Refleksion</b> (15 min) Hvad kommer jeg til at tænke på? Hvordan kan vi forstå data? Etc.	
4	<b>Beslutning</b> (10 min) Hvad har analysen af data fortalt? Hvilken indsats vælger jeg at prøve i min praksis? Hvad er næste skridt?	
5	<b>Handling</b> (5 min) Hvilke tegn hos barnet/den unge vil vi se? Hvad er tidshorisonten? Hvem har data med til næste møde?	
6	<b>Evaluering</b> (5 min) Samtale om samtalen Hvordan var processen?	

# Dagsorden med spørgsmål til data

**Formål** At blive fortrolig med læringscirklen og strukturere opsamlingen/referatet i forhold til de forskellige faser i læringscirklen

**Tid** 30 minutter

**Antal** Fra 2-X

**Mødets formål:**

**Dato:**

**Tid:**

**Sted:**

Mødeleder:

Referent:

Deltagere:

Fraværende:

	Emne	Tid	Mål/indhold med punktet	Ansvarlig	Proces (info, debat, refleksion m.m.)
	Eks: Velkomst, tjek in eller siden sidst				
Referat:					
2					
Referat:					

	Emne	Tid	Mål/indhold med punktet	Ansvarlig	Proces (info, debat, refleksion m.m.)
3					
Referat:					
4	Samtale om data				<p><b>1. Refleksion/samtale om udvalgt data:</b></p> <p><b>Beskriv data:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• hvad er datas kontekst?</li> <li>• hvad fortæller data?</li> <li>• hvad hæfter vi os særligt ved?</li> </ul> <p><b>2. Refleksion/analyse:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• hvilke mønstre får vi øje på?</li> <li>• hvad kommer jeg til tænke på?</li> <li>• hvad kan vi lære af data?</li> </ul> <p><b>3. Beslutning/handling:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvad kalder data og vores refleksioner på, vi nu kan afprøve?</li> <li>• Hvad er næste bedste skridt/sættes nye</li> <li>• tiltag i gang, hvilken data skal vi indsamle?</li> </ul>
Referat:					
5					
Referat:					
6	Evt. samt punkter til næste møde				
Referat:					
7	Punkter til næste møde		Hvad er det vigtigste, vi tager med os fra mødet i dag – og er der evt. noget, vi skal tage med videre til andre møder/næste møde?		
Referat:					



# Data

En reflekteret dialog tager afsæt i data fra praksis. Datainformeret praksis handler om at kunne stille kvalificerede spørgsmål til praksis og sammen skabe ny viden og læring til at træffe beslutninger om nye måder at handle på.

Danmarks evalueringsinstitut definerer data som:

- Data handler om noget
- Data kan være både kvantitative og kvalitative
- Data er fastholdte, så de kan genbesøges
- Data skal analyseres for at blive til viden

Denne definition skriver sig ind i en bred forståelse af data. Det er vigtigt at skelne mellem data og viden. Data er ikke meningsbærende i sig selv; først gennem analyse og refleksion kan data blive til viden, vi kan bruge til at handle på baggrund af. Fordi data i sig selv ikke er meningsbærende, er det vigtigt, at læringsfællesskabet er opmærksomme på og kritisk forholder sig til, om den indsamlede data rent faktisk fortæller noget om det aktuelle læringsfokus. Nogle gange kan ny indhentning af data også være nødvendigt, før vi kvalificeret kan træffe beslutning om nye handlinger eller justering af praksis.



**Børn og Unge**  
Stærkere Læringsfællesskaber

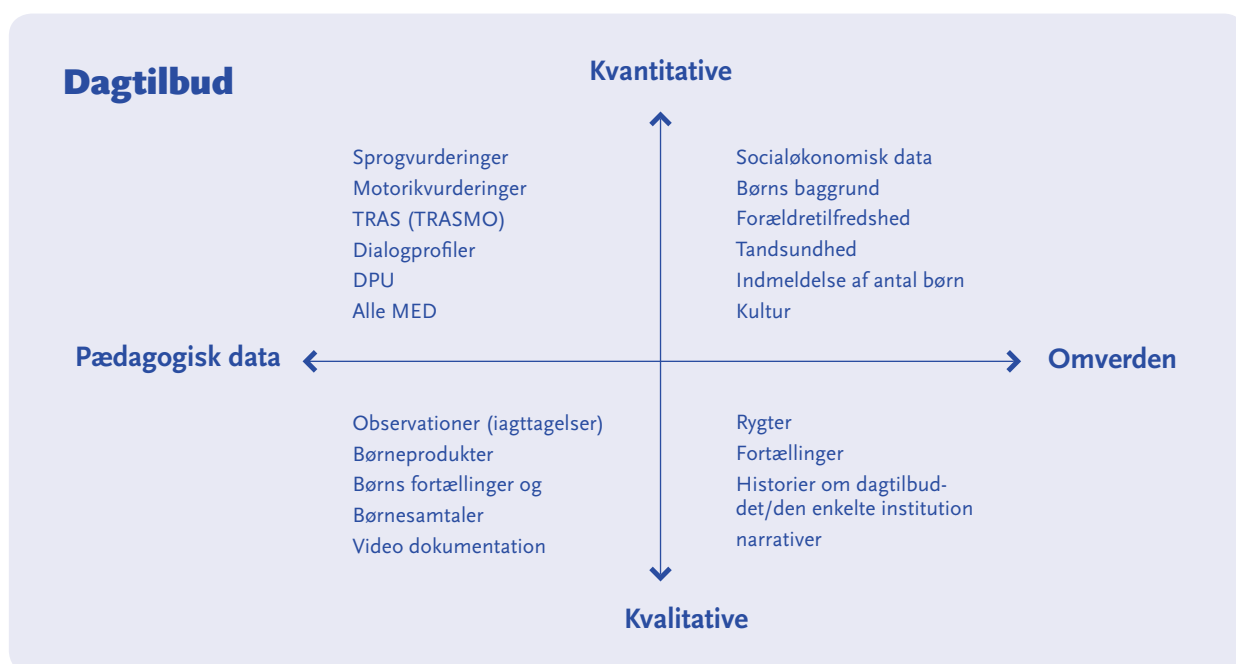
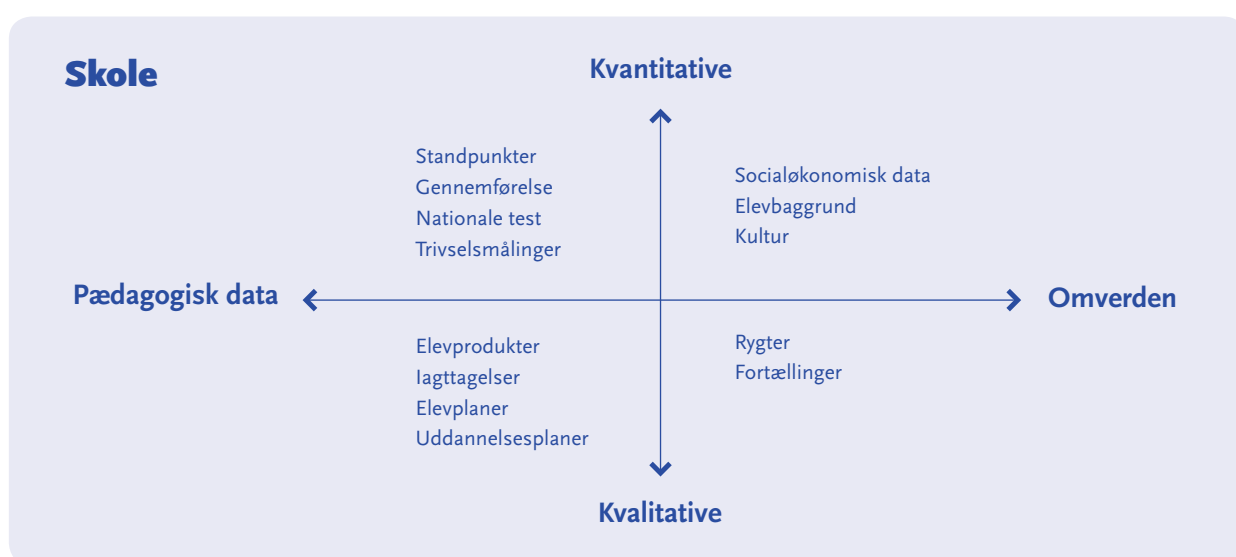


# Forskellige datatyper

**Formål** At få viden om de forskellige datatyper i det brede databegreb

**Tid** Fra 30 minutter

**Antal** Fra 2-X



Inspireret af Skoleledelse med data i praksis (2018), Klausen

# Forskellige datatyper

## Skole

### Resultatdata

**Nationale test, standardiserede test:** ST-prøver, Mat/MG-test, IL-prøver, afgangsprøver, Trivselsmåling, webprøver, ordblindetesten, fraværsoplysninger, ungdomsuddannelsesoptag m.m.

### Processuelle data

Elevprodukter, elevbeskrivelser og selvvurderinger, observationer i klasserummet og på legepladsen, logbog for elevarbejde, observationsnotater, billeder/filmoptagelser, elevplaner m.m.

Data/dokumentationstyper som grundlag for arbejdet i Stærkere Læringsfællesskaber

### Demografiske data

**Socioøkonomiske forhold:** uddannelsesniveau, indkomstniveau, enlige forsørgere, flersprogede, mobilitet, andel af elever fra distriktet, køn, nationalitet osv.

### Perceptuelle data

Surveys/spørgeskemaer, fokusgruppeinterviews, APV, forældretilfredshedsundersøgelser, elevernes trivselsundersøgelser m.m.

## Dagtilbud

### Resultatdata

Motorikvurderinger, sprogvurdering, Trivselsmåling, fremmødestatistik, fraværsoplysninger, TRAS, DPU'er, status/udviklingsbeskrivelser, indsamling af søvnmønstre m.m.

### Processuelle data

Børneaktioner, observationer i institutionen og på legepladsen, logbøger med tegninger, observationsnotater, billeder/filmoptagelser, m.m.

Data/dokumentationstyper som grundlag for arbejdet i Stærkere Læringsfællesskaber

### Demografiske data

**Socioøkonomiske forhold:** uddannelsesniveau, indkomstniveau, enlige forsørgere, flersprogede, mobilitet, køn, nationalitet osv.

### Perceptuelle data

Surveys/spørgeskemaer, børneinterviews, forældretilfredshedsundersøgelser, børnesamtaler m.m.

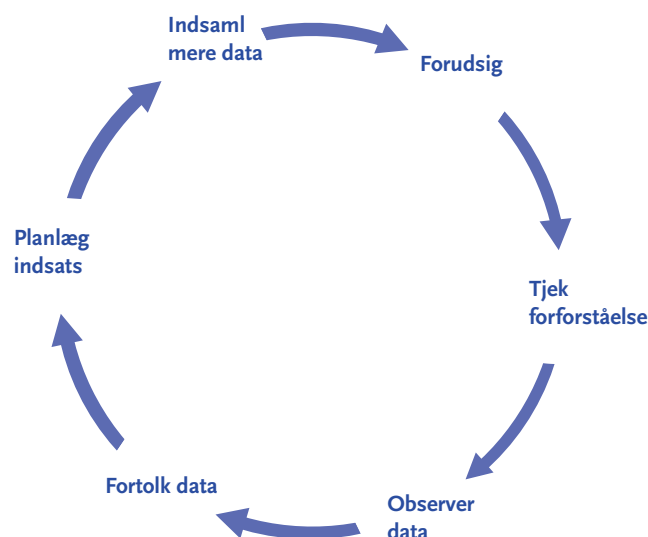
# Dataanalysecirklen

**Formål** At være opmærksomme på egne formodninger om, hvad data fortæller, for derefter at observere og fortolke data.

**Tid** Fra 30 minutter

**Antal** 2-6

Dataholder præsenterer fokus for samtalen inden samtale struktureret efter dataanalysecirklen tages i brug.



**1 Forudsig (inden der kigges på datagrundlaget):**

- Hvilke mønstre kan vi forvente?
- Hvad tror vi, vi vil få at se?
- Hvordan vil de se ud?

**2 Tjek forforståelse: Se på forudsigelserne:**

- Hvorfor kom netop de formodninger frem?
- Er der underliggende ting, der forvrænger billedet?

**3 Observer data: Kig på en ting af gangen. Se kun på det, der stikker ud (ingen fortolkning, formodninger, kun facts):**

- Hvilke mønstre kan du se?
- Er der en tydelig linje/trend?
- Ser du noget, der overrasker dig? (Skriv observationerne ned)

**4 Fortolk data:**

- Hvad fortæller datagrundlaget om, hvad der lykkes?
- Hvad fortæller datagrundlaget, at vi gør godt? (Inddrag konteksten ved at sammenligne datagrundlaget på fx på klasse- skole-, kommune-basis, nationalt)
- Hvor skal vi forbedre os?

**5 Planlæg indsats:**

- Hvordan kan vi bygge på succeserne og formindske svaghederne?
- Hvilke indsatser vil understøtte et løft på de områder, der skal forbedres?

**6 Indsaml mere data:**

- Hvilke tegn vil I se, når indsatserne lykkes? (succeskriterier)

# Læringscirklen og analyse af data

**Formål** At bruge læringscirklen til at strukturere den reflekterende dialog på baggrund af data

**Tid** Fra 30 minutter

**Antal** 2-6

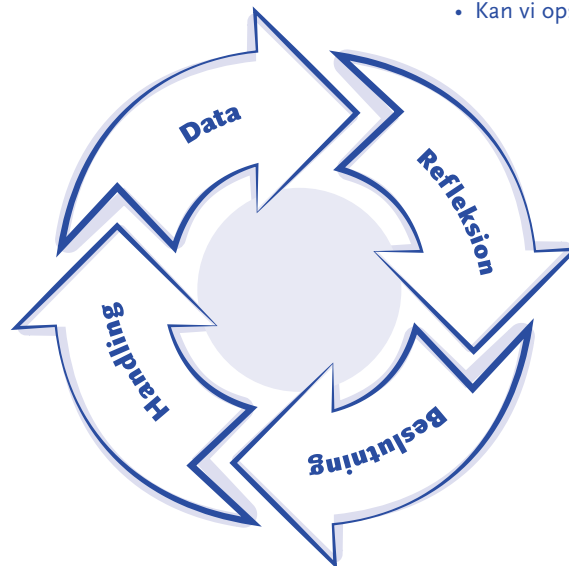
## 1 Data

- Hvilke hypoteser/antagelser har vi om fokus og data?
- Hvad fortæller data? (ingen vurderinger)
- Hvad hæfter I jer særligt ved?
- Er der noget, der giver anledning til undren?
- Er der noget, der er anderledes, end I forventede?

## 2 Refleksion

*Analyser data.*

- Bevar opmærksomheden på fokus – det vi ønsker viden om. Hvordan kan vi forstå data?
- Hvilke forklaringer kan der være?
- Kan der være andre mulige forklaringer?
- Er det noget, der giver anledning til undren?
- Får vi øje på mønstre?
- Kan vi opstille nye hypoteser?



## 4 Handling

*Afprøvning af nye handlinger*

- Hvornår skal de nye handlinger afprøves?
- Hvilke data skal vi indsamle for at vurdere om tiltagene eller aktionerne virker eller ikke virker?
- Hvilke tegn skal vi kigge efter?
- Hvornår laver vi en opfølgning?

## 3 Beslutning og arbejdshypotese

*Valg af arbejdshypotese.*

- Hvad skal vi gøre mere af?
- Hvad skal vi gøre mindre af?
- Hvilke hypoteser vil vi undersøge i praksis?
- Hvilke tiltag eller aktioner skal der tages på baggrund af vores dataanalyse?
- Hvad er næste skridt?

Lav eventuelt en arbejdshypotese:

*Jeg/vi antager, at hvis jeg/vi gør... så vil det medføre at ...*



# Reflekterende dialoger

Reflekterende dialoger er et væsentligt værktøj i udviklingen af et stærkt læringsfællesskab. Det er i de reflekterende dialoger, vi fremlægger vores udfordring, analyserer vores data og skaber fælles, ny viden, som udgangspunkt for beslutninger om nye handlinger i praksis.

Reflekterende dialoger kan se ud på mange måder. I det kommende afsnit bliver i præsenteret for en række forskellige modeller, som kan bruges alt efter hvor meget tid, I har til rådighed, hvor mange I er i læringsfællesskabet etc.

Kendetegnede for den reflekterende dialog er, at den altid har et tydeligt læringsfokus, den er faciliteret og struktureret efter en systematik, der sikrer deltagerens mulighed for at komme med deres refleksioner om det givne emne – fælles refleksioner, som har til formål blandt andet at skabe ny viden, nye perspektiver og nye handlemuligheder.



**Børn og Unge**  
Stærkere Læringsfællesskaber

# Læringscirkel – eksempel 1

**Formål** At sikre læringsfællesskabet kommer forholder sig til alle faser i læringscirklen

**Tid** Fra 20 minutter

**Antal** 2-6

**Før:** Skriv dine antagelser ned omkring, hvad du tror data vil vise

## 1 Data – del 1 – hvad ser vi?

*(Ingen fortolkning eller formodning – kun facts)*

- Hvilke mønstre kan I se?
- Er der en tydelig linje/trend?
- Ser I noget, der overrasker jer?
- Jeg kan se, at....
- Jeg kan tælle
- Jeg kan få øje på det mønster

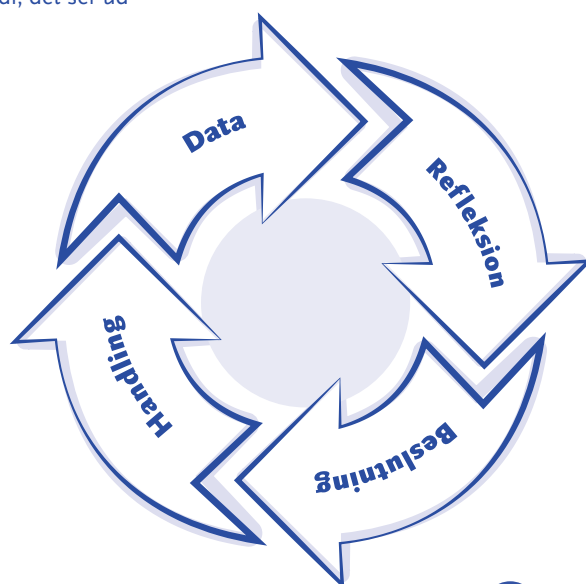
...ikke: derfor, fordi, det ser ud som om

## Data – del 2 – fortolk – find sammenhænge og pointer

- Hvad fortæller datagrundlaget om, hvad der lykkedes?
- Hvad fortæller datagrundlaget, at vi gør godt?
- Hvor fortæller datagrundlaget, at vi kan forbedre os?

## 2 Refleksion

- Hvorfor så vi det, vi så?
- Hvad fik vi af ny viden?
- Hvordan spiller den sammen med mine antagelser?
- Hvilke overvejelser giver det anledning til, hvis data viser, at vores indsats ikke har virket?



## 4 Handling

- Hvem gør hvad?
- Hvornår?
- Hvornår skal der følges op?
- Hvem gør det?
- Handleplan?

## 3 Beslutning

- Hvad skal vi gøre mere af?
- Hvad skal vi undgå at gøre?
- Hvor skal vi justere?
- Ønske om ny data?
- Skal der opstilles nye mål? Ny data?

# Læringscirkel med faciliteringsguide

## 1 Fælles forståelse af data

- Beskriv data (ingen vurderinger)?
- Hvad hæfter I jer særligt ved?
- Er der noget som giver anledning til undren?
- Er der noget, der er anderledes end i forventede?

### Facilitator: Rammesæt seancen:

- 1 Præsenter dataholder, fokus og data
- 2 Faciliter spørgsmål fra den blå kasse i ca 10 min

(Herefter: opsummeres dataholders fokus og den viden vi ønsker at opnå)

- 3 Italesæt, at vi nu bevæger os over i vores refleksioner/analyse

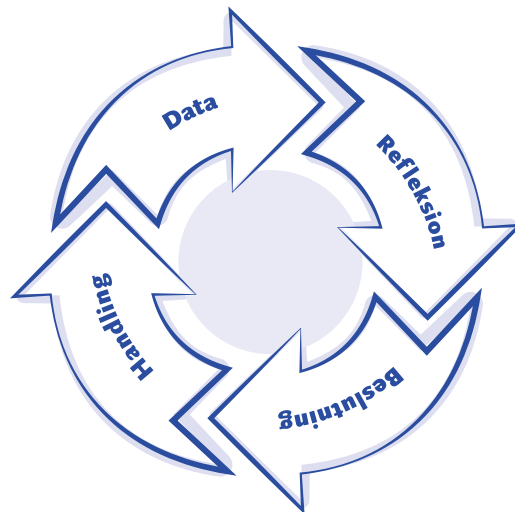
## 2 Refleksion

- Hvordan kan vi forstå data?
- Hvad kommer jeg til at tænke på?
- Hvorfor tror vi data, ser ud som de gør – kan der være en anden årsag til, at data ser sådan ud?
- Hvad er vi blevet klogere på, og hvad kan vi lære af data?

### Facilitator:

- 1 Italesæt overgang til refleksioner
- 2 Få alle på mødet i spil – evt bordet rundt: 1 min. til at notere: Hvad kommer jeg til at tænke på? På post it. Herefter 1 min. taletid til hvert medlem. HUSK time-timer.
- 3 Mere fri dialog/refleksion –brug spørgsmål

(Minus råd og egne eksempler – dette kan tilbydes dataholder til slut)



## 4 Handling

- Hvilke tiltag vil vi sætte i gang i praksis – hvilken ny data skal vi have med til næste gang?
- Hvad er målet med tiltaget?
- Hvad er tidshorisonten – hvem har data med?

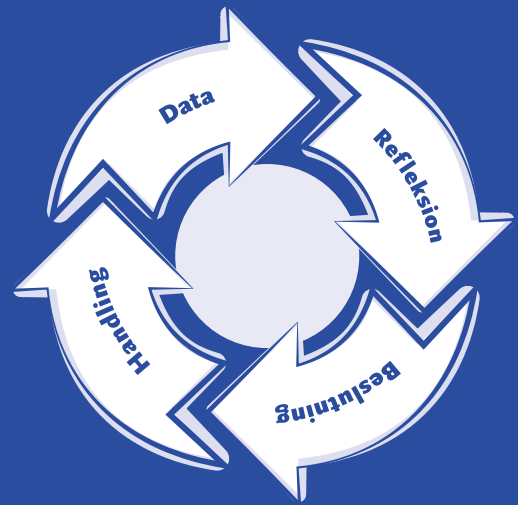
## 3 Beslutning

- Hvad skal vi gøre mere af?
- Hvad skal vi gøre mindre af?
- Hvad kalder data og vores refleksioner på, vi nu kan afprøve?
- Hvad er det næst bedste skridt?

**Afslutningsvis:** Samtale om samtalen ca. 5 min. Hvordan var processen – tilbagemelding på de forskellige roller og den læring, vi sammen har fået?



# Drejebog til samtale efter læringscirklen



**Formål** At tydeliggøre de forskellige roller i den reflekterende dialog og sætte rammerne for dialogens forløb

**Tid** Cirka 60 minutter

**Antal** 3-6

Dataholder medbringer data til mødet, facilitator styrer samtalen mens den resterende gruppe udgør det reflekterende team. Ved tre personer udgør facilitator og den tredje person det reflekterende team.

Minutter	Handling	Hvem
1 min.	Byder velkommen og fremlægger læringscirklen. "Vi skal igennem disse fire elementer. Jeg holder tid, sørger for at I alle får talt, og at I holder jer indenfor de respektive elementer. Så I eksempelvis ikke kommer til at reflektere før I har analyseret data".	Facilitator
2 min.	Præsenterer temaet for sine data – ikke i detaljer – men meget overordnet. "Jeg har valgt at tage noget data med omkring, hvordan de unge bruger vores PC'er"	Dataholder
3 min.	Beder det reflekterende team om at opstille hypoteser om, hvad de tror, der vil blive præsenteret af dataholder. Dette noteres ned på Post-It's.	Facilitator
10 min.	Præsenterer data 10 minutter	Dataholder
10 min.	Analyserer data Del 1 i 5 min og herefter Del 2 i 5 min	Det reflekterende team
15 min.	Herefter reflekterer det reflekterende team i 15 minutter. Dataholder inviteres med ind efter ca. 5 minutter	Det reflekterende team og dataholder
6 min.	Beslutning	Alle
7 min.	Handling	Alle
8 min.	Tak for denne gang – er der noget vi vil have mere/mindre af næste gang?	Facilitator

# Karl Tomms spørgsmålstyper

**Formål** At sætte forskellige perspektiver i spil i den reflekterende dialog for at sikre, at læringsfællesskabet får indkredset hvilke positioner og perspektiver der er væsentlige og uvæsentlige

---

**Tid** Cirka 30-60 minutter

---

**Antal** 2-X

Spørgsmål og svar skaber faglig udvikling, da de kan åbne for refleksioner og tanker, som du ikke tidligere har gjort dig.

Nedenfor kan du se en samtalemodel af psykologen Karl Tomms med fire spørgsmålskategorier. De fire typer spørgsmål får os hele vejen rundt om en problemstilling.

## 1 Lineære spørgsmål

De lineære spørgsmål kan sammenlignes med detektiven, der stiller spørgsmål for selv at blive klogere på sagens kerne.

---

## 2 Cirkulære spørgsmål

Nu slår antropologen til og begynder sin jagt på sammenhænge og mønstre. Det er her, sagen bliver anskuet fra flere vinkler.

---

## 3 Refleksive spørgsmål

Når vi kender udgangspunktet for den enkelte udfordring, så er det fremtidsforskerens tur til at slå få spørgetid. De refleksive spørgsmål får dig til at se nye muligheder, skabe billeder af fremtidige situationer og tænke innovativt om aktuelle problemstillinger.

---

## 4 Handlingsafklarende spørgsmål

Til sidst udstikker kaptajnen kursen med afklarende, evaluerende og konkluderende spørgsmål.

## De fire perspektiver:

1

### Detektiven

- Hvordan vil du beskrive din udfordring/hvad er du optaget af (kort)?
- Hvem er involveret?
- Hvilken betydning har det for dig? Og andre?
- Beskriv den seneste situation, hvor du har oplevet denne udfordring?
- Hvad gjorde du i situationen?
- Hvornår opstår denne udfordring typisk?
- Hvornår er den der ikke?
- Hvad er de bedste erfaringer du har med at håndtere udfordringen?
- Hvem plejer du at tale med om disse udfordringer?

4

### Kaptajnen

- Hvilke af de muligheder, du har skitseret, tror du mest på?
- Hvornår skal du have gjort noget ved denne udfordring?
- Hvad er det mindste skridt, du kan tage, der vil have den største effekt?
- Hvad ville være dit første skridt? Hvilken positiv udvikling vil vi allerede kunne se om en måned, når du har taget dette skridt?
- Hvem skal hjælpe dig med at holde fast på det første skridt og efterfølgende skridt?
- Hvem bliver i øvrigt involveret?
- Hvilke mål vil du opstille for de næste tre måneder?

Hvad har du opnået, næste gang vi taler sammen?

2

### Antropologen

- Hvad ville andre (i din organisation) fortælle om din udfordring?
- Hvad ville de fortælle om din måde at håndtere udfordringen på?
- Hvad ville være den største forskel på det, andre fortæller, og det, som du selv oplever?
- I hvilke sammenhænge har du oplevet, det har været vanskeligt at håndtere udfordringen?
- I hvilken sammenhænge har du oplevet, det er faldet dig nemmere?
- Hvad ville jeg ikke kunne undgå at værdsætte ved din måde at håndtere denne udfordring?
- Hvad er den mest positive effekt, du oplever, når det lykkes dig at håndtere denne udfordring? For dig? For andre?
- Hvis jeg spurgte en kollega, hvad ville hun så sige om situationen?

3

### Fremtidsforskeren

- Lad os forestille os, at du er i stand til at håndtere denne type af udfordringer på en måde, som du finder helt ideel: Hvad kendetegner situationen?
- Beskriv idealsituationen så konkret som muligt. Hvad gør du i situationen – hvad går andre?
- Hvordan tror du, andre vil beskrive idealsituationen?
- Hvis idealsituationen var et billede eller en metafor, hvad ville det så være?
- Hvad vil for dig være det vigtigste at lykkes med?
- Hvilken positiv forskel ville det gøre for dig (og andre), at du kunne håndtere udfordringen på denne måde?
- Hvordan vil du fejre succesen, når du har nået idealsituationen?
- Hvis der skete et mirakel i nat, og dit problem havde løst sig, hvad ville så have ændret sig?

# Spiralsamtale

**Formål** At læringsfællesskabet får struktureret en dialog, så alle deltagere får mulighed for at komme med deres tanker og overvejelser på et givent spørgsmål og dermed får udvekslet og kvalificeret tanker, erfaring og idéer omkring et givent emne

---

**Tid** Cirka 10-15 minutter

---

**Antal** 4-12

---

**Ramme**

- Vælg relevant tema fra dagsordenen
- Beskriv formål med øvelsen
- Stå i en rundkreds, sid rundt om et bord. Det væsentligste er, at alle kan se hinanden
- Spiralsamtalen stopper, når alle siger pas – eller efter et aftalt tidsrum

---

**Indhold**

- Vælg den person, der åbner samtalen
- Deltagerne får herefter ordet efter tur
- Der må ikke brydes ind i runderne eller diskuteres
- Der er altid mulighed for at sige pas
- Undgå at tale for længe ad gangen (så man sikrer et godt flow i spiralen).

**Tal eventuelt max 30 sekunder ad gangen**

- Man kan kun tage beslutninger på egne vegne
- Ingen eller kun korte begrundelser må gives
- Udtryk som "det er jeg ikke enig med dig i" er forbudt

# Trio med tre roller

**Formål** På relativ kort tid at nå rundt om en udfordring og sætte nye mål for sine handlinger

**Tid** 15 minutter

**Antal** Grupper af 3 deltagere

## Ramme

- Alle læser deres roller igennem og forholder sig til spørgsmålene (2 min)
- "Udfordringen" starter med at fortælle (1-2 min)
- "Refleksionen" spørger ud fra spørgegeark (7 min)
- "Handlingen" samler op og gør det konkret ud fra spørgegeark (3min)

**Udfordringen": Fokuser så skarpt du kan på din udfordring. Hvor vil du sætte fokus?**

Tag afsæt i følgende spørgsmål:

- Hvor på skalaen fra 1-10 vil jeg placere min udfordring? Hvorfor?
- Hvor er mine styrker og svagheder, siden jeg placerer udfordringen her?
- Hvilke tegn på succes vil jeg gerne se, hvis jeg lykkes med min udfordring? (og dermed rykker på ovennævnte skalering)

**Refleksionen": Din primære opgave er at få "Udfordringen" til at reflektere og skærpe fokus på ét til to elementer – IKKE at give gode råd!**

Inspirationsspørgsmål:

- Hvilket konkret element vil du gerne have i fokus?
- Hvis du skulle score en højere placering på skalaen, hvad skulle der så ske?
- Har du, hvad der skal til? Og hvis ikke, hvor vil du så finde det (kollega, forskning etc.)?
- Hvad ser du (tegn), hvis du lykkes?

**"Handlingen": Det jeg hører, du tænker om dit arbejde...**

Inspirationsspørgsmål:

*Det jeg hører, du tænker om dit arbejde...*

- Hvad tænker du er vigtigt at få taget fat på nu?
- Hvad vil du gerne se ske på området?
- Hvis det skete, hvad ville så blive bedre?
- Hvad kan du helt konkret gøre, der kan hjælpe dig til at score højere? Nævn 2-3 ting så eksplicit som muligt
- Hvordan vil du holde fast i, at det sker?

...her må gerne kommes med gode råd

# Gåen-igennem – indsamling af data og refleksion

**Formål** At indsamle observationer til fælles refleksion

---

**Tid** Varierende

Ledere/faglige fyrtårne/ressourcepersoner kan på bestemte tidspunkter gå igennem aftalte stuer, klasselokaler eller andre lokationer for at iagttage aftalte situationer.

## Tænkt eksempel fra garderoben i et dagtilbud:

*Der er altid fire børn, der ikke kommer med de andre ud på legepladsen. Det betyder, at to medhjælperer kommer for sent til pause, hvilket forskubber pauserne. Hvad kan vi gøre?*

**Mål** At alle skal ud på legepladsen samtidig

---

**Data** Lederen/fagligt fyrtårn sætter sig i garderoben og skriver navne ned på de sidste fire børn. Dette gøres man-, ons- og torsdag.

---

**Refleksion** 5 minutter på legepladsen fredag – hvad viste data? Hvilke mønstre? Hvorfor tror vi, det er sådan?

---

**Beslutning** Hvad kan vi gøre anderledes?

---

**Handling** Afprøves mandag  
Der samles ny data ind tirsdag og torsdag og så fremdeles...

# Fælles læring/videndeling

## 1 Data (Fokuspersion)

(5 minutter)

- Hvad er du optaget af i forhold til emnet?
- Hvor er du lige nu?
- Hvilke dilemmaer ønsker du nye perspektiver på?

## 2 Refleksion (Sparringspartner)

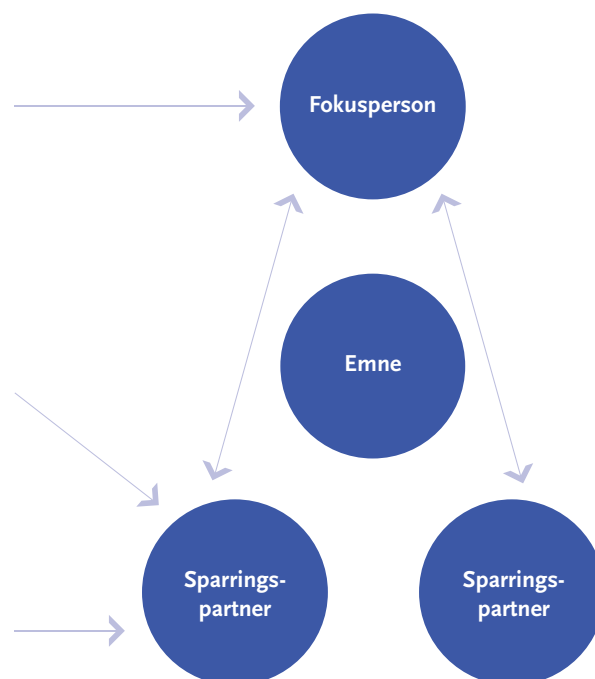
(6 minutter)

- Udfolder og fastholder fokus på emnet.
- Spørgende, nysgerrige og uærbødige overfor egne antagelser
- Bidrager med nye perspektiver.

## 3 Det gode råd (Sparringspartner)

(2 minutter)

- Sparringspartneren får mulighed for at give fokuspersionen et godt råd. Et minut pr. mand.



## Opsamling på tværs i 3-mands-grupperne

## 4 Egen refleksion

(2 minutter)

Skriv note på din telefon/indtal memo/skriv på post-it og tag billede af det eller lign.

- Hvad er jeg blevet opmærksom på og inspireret af?
- Hvad giver det anledning til af nye spørgsmål?
- Hvad tager jeg med mig?

## 5 Opsamling

(1 minut pr. mand) (i alt 3 minutter)

- Hver person giver de to øvrige personer indblik i overvejelserne i pkt. 4.
- Der er ikke tid til yderligere drøftelser.

# Den korte (løsningsfokuserede) refleksion

**Formål** På relativ kort tid at nå rundt om en udfordring og sætte nye mål for sine handlinger

---

**Tid** Cirka 25 minutter

---

**Antal** 3-5 deltagere

## 1 Etablering af kontrakt – 5 min.

- Hvilket emne vil du gerne tale om?
  - Hvad vil være vigtigt at få med dig fra denne samtale? (målet)
  - Hvordan skal vi være sammen om det, der optager dig (lytte, udfordre. Etc)
- 

## 2 Intervieweren vender sig mod det løsningsfokuserede team – 10 min.

- Hvilke idéer/løsninger har I ift. det fokuspersonen er optaget af/gerne vil have hjælp til?
  - Løsninger skrives op på tavle! Der skal ikke nås til enighed!
- 

## 3 Interviewer vender sig mod fokuspersonen – 5-10 min.

- Hvilke/n løsning/er tror du mest på?
- Hvad skal du gøre for at handle på løsningen? Hvad skal vi tale om nu, for at du føler dig klædt på til at handle?
- Hvad er dit næste skridt?



# Cirkelsamtale

**Formål** At give en hurtigt sparring på aktuelle udfordringer

---

**Tid** Fra 15 minutter

---

**Antal** 2-4 deltagere

## Forslag til proces

Aftal ud fra casen, hvilke særlige emner sparringen skal omfatte.  
Formuler et spørgsmål på papir individuelt.

---

Aftal hvem der begynder med at være sparringspartner (A) og fokuspersion (B).

---

A stiller spørgsmål til B

---

Roter i rollerne, så B nu er sparringspartner og en anden (C) er fokuspersion

---

Fortsæt med at rotere indtil alle har været både fokuspercon og sparringspartner.

---

Flyt gerne stol, så der er en fast sparringspartner-stol og en fast fokuspersion-stol

---

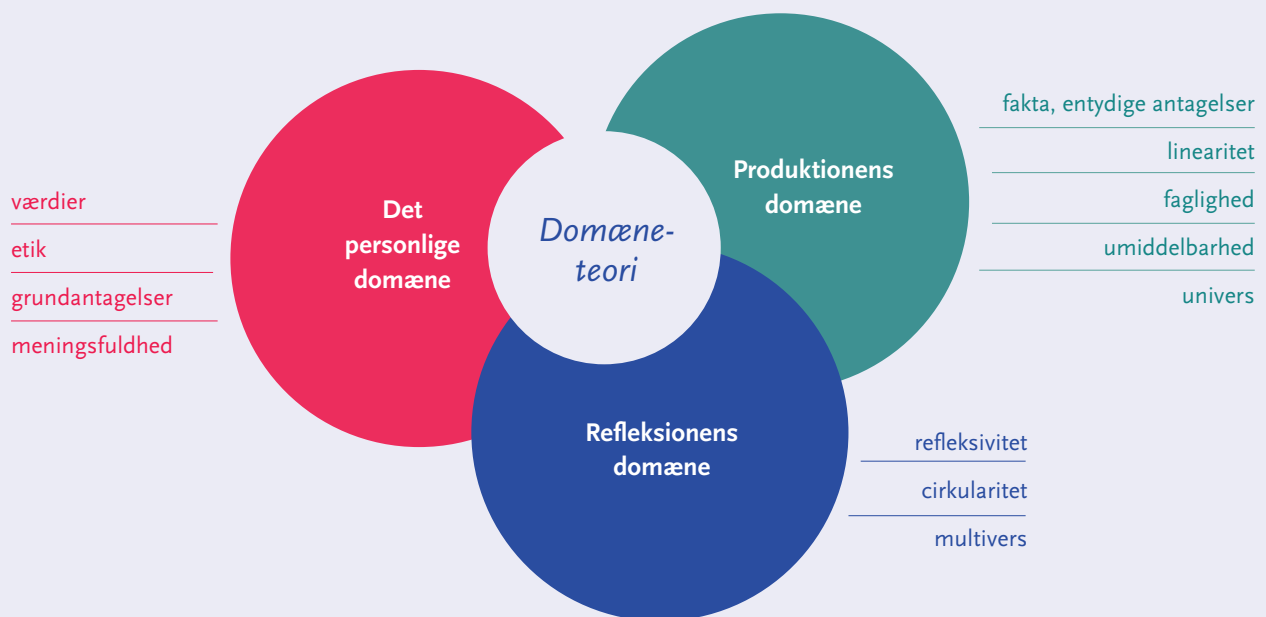
Afslutning og afrunding

# Domæneteori

**Formål** At sætte forskellige perspektiver i spil i den reflekterende dialog for at sikre, at læringsfællesskabet får indkredset hvilke positioner og perspektiver der er væsentlige og uvæsentlige

**Tid** 30-60 minutter

**Antal** 2-X



## ○ Det personlige domæne/æstetikens domæne

- Værdier
- Moral og etik
- Grundantagelser
- Meningsfuldhed
- Skønhed
- Harmoni
- Overensstemmelse

Hvis man er i tvivl i produktionens eller refleksionens domæne, søger man altid tilbage til det personlige.

**Perspektiv:**

- Jeg synes..
- Jeg oplever/fornemmer/føler..

**Spørgsmål:**

- Hvad ser du som dine største kvaliteter i dit arbejde?
- Hvad ser du som dine største kvaliteter i jeres samarbejde?
- Hvad gør dig mest tilfreds/glad i dit arbejde?
- Hvad gør dig utilfreds? Hvad er vigtigt for dig?

## ○ Refleksionens/de mange forklarings domæne

- Virkeligheder som subjektivt bestemt
- Refleksivitet
- Cirkulærer forståelsesform
- Multivers, mangfoldighed af ligeværdige historier

**Perspektiv:**

- Upartiskhed
- Uærbødighed
- Nysgerrighed

**Spørgsmål:**

- Hvad kan du lære af det, du gør? Og af det andre gør?
- Hvilke gode resultater vil dine kolleger pege på, du har opnået?
- Hvordan forklarer du, at du lykkes med at skabe gode resultater på dit arbejde?
- Hvilke vinkler har vi ikke fået øje på i vores snak indtil nu?
- Hvad ville xx person sige?

Det vigtige består i at undersøge og synliggøre, hvorledes forskellige positioner og perspektiver er med til at fremdrage nogle relationer og sammenhænge som væsentlige og andre som uvæsentlige.

## ○ Produktionens/handlingens domæne

- Fakta, entydige antagelser
- Linearitet og objektivitet
- Faglighed
- Umiddelbarhed
- Univers
- Årsag, virkning
- Handlingens sprog
- Konklusioner, afgørelser

**Spørgsmål:**

- Hvilke arbejdsopgaver bruger du mest / mindst tid på?
- Hvem bestemmer, hvordan du skal prioritere dine arbejdsopgaver?
- Hvad er reglerne hos jer i forhold til... ?
- Hvem plejer at udtrykke mest tilfredshed med dit arbejde?
- Hvad beslutter du dig for? Hvad skal gøres herfra?



# Det gode møde

Det gode møde er karakteriseret ved at have en fast struktur, et tydeligt formål, og at det bliver faciliteret.

Til at sikre det er samarbejdsaftaler og dagsordner uundværlige redskaber. Alligevel kan det af og til være en god idé at tage andre greb i brug for at skærpe mødedeltagernes fokus.

I det følgende finder I forslag til øvelser og processer, som kan give en anderledes begyndelse på mødet eller som udfordrer plejer.



**Børn og Unge**  
Stærkere Læringsfællesskaber

# Omvendt brainstorm

<b>Formål</b>	At idéudvikle ud fra nye, ukendte ståsteder ved at lave et "kreativt benspænd", hvilket kan give en skæv og sjov vinkel ind i idéudviklingen
<b>Tid</b>	Cirka 20-30 minutter
<b>Antal</b>	4-x
<b>Indhold</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sæt deltagerne sammen i grupper af 4-6 personer</li><li>• Bed dem om at brainstorme ud fra det mest negative, de kan sige om et givent emne</li><li>• Efter ca. 10-15 min. bedes deltagerne "vende" deres udsagn om og skrive den modsatte positive idé - dette bruges der maks. 10 min. på</li><li>• Afslut med at udvælge 1-3 positive udsagn, som sættes konkrete handlinger på</li></ul>
<b>Inspiration</b>	Det er tilladt at tænke store tanker for at komme udover automatsvar. Sæt gerne emnet på spidsen og kom med negative ideer, der er ud over det "normale" og måske kan åbne for nye idéer.

# På bordet med det...

**Formål** At åbne for dialog

---

**Tid** Maksimum 25 minutter

---

**Antal** 4-x

---

Øvelsen bruges til relevant emne på dagsordenen - vær tydelig om formålet med øvelsen

---

- Indhold**
- Sæt deltagerne sammen i grupper af 4-6 personer
  - Bed dem lave en individuel brainstorm i stilhed
  - Bed dem derefter hver især at skrive tre ord/begreber, de anser for vigtige i forhold til det givne emne; ca. 5 min.
  - Bed deltagerne kort at fortælle om og begrunde deres valg af ord/begreber for hinanden i gruppen; ca. 10-12 min.
  - Gruppen kategoriserer og udvælger én kvalitet til videre drøftelse; ca. 5-7 min.

# Diversity Icebreaker; rød, blå, grøn

**Formål** At blive bevidst om læringsfællesskabets forskellige kompetencer og præferencer

**Tid** Cirka 60 minutter

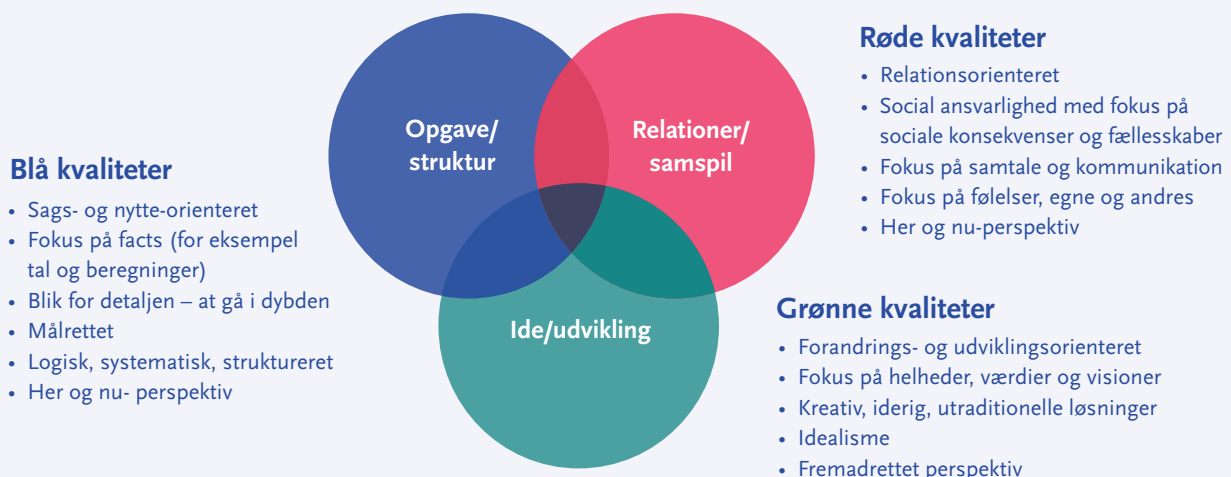
**Antal** 4-12

Øvelsen benyttes til at gøre læringsfællesskabets bevidst om de enkeltes deltageres kompetencer og præferencer.

I rammesætningen er det vigtigt, at målet med øvelsen er tydeligt – hvad skal gruppen/deltagerne opnå? Der skal være en fælles bevidsthed om, at sammensætningen i et velfungerende læringsfællesskab som oftest består af både røde, blå og grønne teammedlemmer. Vær også tydelig på, hvordan I vil følge op på drøftelserne.

- Indhold**
- Uddel procentskema; rød, blå, grøn. Bed hver deltager om at sætte procenter på hver farve i forhold til egne præferencer; 5 min.
  - Bed deltagerne om at gå i rød, blå eller grøn gruppe alt efter hvilken farve, de scorer højest i; 5 min.
  - Stil følgende spørgsmål; 20 min.
    - Hvad er vi særlig gode til at bidrage med i et læringsfællesskab?
    - Hvad vil de andre farver i særlig grad få glæde af fra os?
    - Hvad kan vi i særlig grad få glæde af fra de andre?
    - Udvælg de to vigtigste områder for hvert spørgsmål til fremlæggelsen
  - Fremlæggelse i plenum; ca. 20 min.
  - Afrunding; 5 min.

## Vigtige aspekter i det velfungerende team





# Hvis jeg ikke var *her*

<b>Formål</b>	<p>At ´tømme hovedet` så deltagerne er til stede med større nærvær. Giver deltagerne indblik i hinandens opgaver og udfordringer i hverdagen. Egner sig godt som begyndelsen på et møde.</p> <p>At få viden om de forskellige datatyper i det brede databegreb</p>
<b>Tid</b>	15 minutter
<b>Antal</b>	3-X
<b>Fremgangsmåde</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bed deltagerne fortælle, hvad de ville lave lige nu, hvis de ikke sad her.</li><li>• Hver deltager får 3-4 minutter til at fortælle.</li></ul>
<b>Faciliteringstip</b>	<p>Lav eventuelt øvelsen i grupper på 3-4 personer, hvis I er mere end 10 personer samlet. Bed hver gruppe vælge den mest opsigtsvækkende/overraskende fortælling til fremlæggelse i plenum.</p>







BØRN OG UNGE  
Århus Kommune

