

Stærkere Læringsfællesskaber

– hvad skal der til?

Pejlemærkerne er et dialogredskab, der giver mulighed for at undersøge og være nysgerrig på, hvor I er i kulturudviklingen af stærkere læringsfællesskaber i den enkelte enhed og i hele Børn og Unge, samt hvad der kan være næste skridt.

Til hvert pejlemærke kan I stille jer selv spørgsmålene:

- I hvor høj grad gør vi det?
- Hvordan kan vi se det i vores praksis?

Vi tager afsæt i det fælles fundament, som alle ansatte i Børn og Unge står på. Fundamentet bygges på vores fælles værdier og vision for alle børn og unge.

Vi ved fra forskningen, at der er fire centrale pejlemærker for udviklingen af stærke læringsfællesskaber.

Under hvert pejlemærke er der handlinger og tegn, der skal være til stede for, at et team, en arbejdsgruppe eller en afdeling arbejder som et stærkt læringsfællesskab. Det er ledelsen, der tager ansvar for, at dette sker på alle niveauer. Som ansat i Børn og Unge bevæger vi os således rundt i forskellige læringsfællesskaber i organisationen.

Fælles fundament for alle professionelle i Børn og Unge i Aarhus Kommune

- Vi tror på, at alle kan, både børn og voksne.
- Målet for arbejdet med Stærkere Læringsfællesskaber er, at alle børn og unge bliver så dygtige, som de kan. Vi vil højne løfteevnen, så alle børn og unge, uanset deres baggrund, får et godt afsæt i livet. Det vil vi gøre ved, at de voksne bliver så dygtige som muligt til at udvikle de læringsmiljøer, de enkelte børn og unge viser os, de har brug for.
- Vi stræber efter det excellente. Alle børn og unge skal blive personligt robuste, livsduelige og kreative med evnen og lysten til fortsat at lære og udvikle sig selv og det samfund, der omgiver dem. De skal opleve medborgerskab og have lyst til at bruge det lokalt og globalt.
- Stærkere Læringsfællesskaber er et mindset og en tilgang til børn, unge og vores samarbejde.



Pejlemærker for Stærkere Læringsfællesskaber i Børn og Unge i Aarhus Kommune

Vi tager kollektivt ansvar for barnet/den unge/ opgaven	Vi har en datainformeret læringskultur, der kvalificerer beslutningsprocesserne	Vi anvender reflekterende og professionelt undersøgende metoder gennem cirkulære læreprocesser	Vi anvender formativ feedback i strukturerede, lærende samtaler
Vi arbejder for, at politiske beslutninger når ud til børnene og de unge	Vi har overblik over årets data og opgaver for at kunne arbejde datainformeret	Vi har en systematik og struktur ift., hvordan og hvornår vi arbejder med vores egen læring for at fremme børnenes og de unges læring, trivsel og udvikling	Vores samarbejdskultur og arbejdsmiljø er kendetegnet ved, at vi har mod til at stille spørgsmål, vise sårbarhed, bede om hjælp, være tilgængelig for sparring, eksperimentere med egen adfærd og søge feedback
Vi har fokus på, hvad vi professionelle skal lære for at understøtte børnene og de unges læring, trivsel og udvikling	Vi anvender relevant data til at følge børnenes/de unges læring og progression	Vi stiller åbne og undersøgende spørgsmål til egen og hinandens praksis og udvider med flere perspektiver for at justere og kvalificere vores handlinger	Vi efterspørger og modtager formativ feedback fra hinanden på processer og opgaver
Vi fremmer det kollektive ansvar for alle opgaver, ved at ressourcer fordeles og prioriteres efter behov	Vi har øje for både kvantitative og kvalitative relevante data, når vi planlægger, evaluerer og kvalificerer vores opgaver og indsatser	Vi undersøger egen praksis for at be- eller afkræfte antagelser	Vi har mødefora, hvor vi giver og får formativ feedback ud fra data for at udvikle praksis
Vi tager ansvar for at viden og kompetencer bruges og deles i den samlede medarbejdergruppe	Vi har møder i en fast kadence, hvor vi analyserer og reflekterer over data	Vi udvikler, afprøver og ser fejl som en mulighed for læring	Vi har et åbent og nysgerrigt blik på egen og andres praksis
Vi inddrager ledelse, kolleger, forældre og barnet/den unge, for at opnå samskabelse og kollektiv forpligtelse	Vi opstiller mål og tegn for vores indsatser, så vi kan samle data og vurdere, om de virker efter hensigten	Lederen deltager på møder og støtter medarbejdernes faglige refleksioner og læreprocesser fx som mødefacilitatorer	Vi har aftaler og kontrakter, der beskriver hvilke kriterier, der skal gives formativ feedback ud fra
Vi opsøger samarbejde og sparring med kolleger på tværs af organisationen i vores opgaveløsning		Vi er som ledere og medarbejdere tydelige rollemodeller og går forrest med at anvende refleksive metoder på forskellige typer af møder	Lederen er tæt på medarbejdernes og børnenes læring ved systematisk at være undersøgende og indsamle data i opgaveløsningen/undervisningen/læringsmiljøerne til brug for feedback
Vi planlægger, gennemfører og evaluerer vores kerneopgave sammen			Lederen efterspørger og modtager feedback fra medarbejdere
Vi handler, når vi oplever, at et barn eller en ung ikke er i læring, udvikling og trivsel			

Når vi mødes i et stærkt læringsfællesskab:

- Har vi altid data med som et fælles tredje
- Er mødets formål og de planlagte processer klart for alle
- Er dagsorden og styring af mødet velforberedt
- Er formålene for de enkelte dagsordenspunkter tydelige (planlægning, information, læring/refleksion eller andet)
- Er rollefordelingen tydelig (mødeleder, referent, dataholder etc.)
- Bidrager alle aktivt og konstruktivt til mødet
- Træffes der klare og tydelige beslutninger, og vi efterlever dem i vores praksis

Litteraturliste:

Ledere af læring, Dufour og Marzano, Dafolo 2016

Professionelle læringsfællesskaber, Thomas Albrechtsen, Dafolo 2018

Professionel kapital, Hargreaves og Fullan, Dafolo 2017

