

Prinsipper for lærende møter

Det kan være vanskelig å utvikle arbeidsformer som engasjerer og involverer ansatte i kvalitetsarbeidet. Derfor er det viktig at ledere bruker metoder som skaper engasjement og kreativitet.

ARTIKKEL | SIST ENDRET: 20.11.2017

Her er noen grunnleggende prinsipper for å skape lærende møter.

Møter som engasjerer

Spørsmål fremfor forslag

I stedet for tradisjonell saksforberedelse, er det bedre at ledelsen utformer problemstillinger som deltakerne jobber med før et møte. Da er det større sjanse for at alle aktørene føler at de bidrar og at bidragene deres faktisk er nødvendige og verdifulle. Prosessen i møtet får da mer preg av en søkende og kunnskapsutviklende arbeidsform enn av en tradisjonell saksbehandlingsform.

Bevisst utelate motforestillinger i søkefasen

Det felles ansvaret for konstruktive utviklingsprosesser blir ofte styrket når deltakerne helt fra starten av får lov til å være i søkemode.

I søkefasen kan innledes med at alle deltakerne åpent spiller inn ideer og refleksjoner. Deretter deltar alle aktivt i en kritisk gjennomgang av innspillene.

Dette vil kunne gi en mer konstruktiv og reflektert prosess enn møteformer der noen deltakere kommer med forslag mens andre er opptatt av å komme med motforestillinger.



På jakt etter sammenhenger mer enn årsaker

Det ser ut til å være gunstig at utviklingsarbeid bygger på en forutsetning om at barnehager og skoler er komplekse organisasjoner der flere forhold virker inn på barnas, elevenes og de ansattes daglige arbeid.

Et slikt utgangspunkt innebærer at et bredt sett av forhold må trekkes inn både i analyse- og tiltaksfasene av et utviklingsarbeid. Enkeltfaktorer kan sjelden brukes til å gi gode svar på komplekse problemer, som gjerne har sammensatte årsaker.



Positive erfaringer før negative erfaringer

Når dere skal vurdere ulike sider ved daglig drift eller målrettet utviklingsarbeid, kan det være en fordel at dere bevisst henter fram de positive vurderingene før dere tar opp de negative.

Dere får best grunnlag for godt utviklingsarbeid når dere vurderer både sterke og svake sider ved en sak. Det er en fordel at dere skriver ned, kategoriserer og sorterer momenter og argumenter .

Tilfeldig sammenstilling av positive og negative faktorer kan medføre at de negative får en dominerende og lite konstruktiv plass og at det blir vanskelig å samle seg om hva som bør gjøres.



Møteledelse på omgang

Felles ansvar for utviklingsprosesser kan bli styrket når dere lar ansvaret for møteledelse gå på omgang.

Barnehager, skoler og kommuneadministrasjoner kan ha formelle lederstillinger. Det kan derfor heve kompetansen og styrke utviklingen av kunnskap hvis alle møtedeltakerne skifter på å lede møtene og å utføre sekretæroppgaver.



Heterogene arbeidsgrupper

Barnehager og skoler er ofte organisert med faste strukturer. I den daglige driften er det funksjonelt med slike strukturer, men de har en tendens til å motvirke kunnskapsutviklende prosesser.

Utviklingsprosesser vil derfor ofte bli både dypere og mer dynamiske dersom deltakerne grupperes på tvers av enhetene. Ved å inkludere diskusjoner og avklaringer av den enkelte aktørs ansvar og rolle(r) i slike prosesser, vil i tillegg videre oppfølging i hverdagen kunne bli enklere.



Milepæler og ansvarsfordeling

Framdriften i et utviklingsarbeid blir ofte styrket av milepeler og klar fordeling av ansvar for oppfølging. En del barnehager og skoler kan ha uklare prosedyrer, og ansvaret for oppfølging av enkeltspørsmål kan være utydelig.

Underveisvurdering ved fastsatte milepæler er vel så viktig som omfattende sluttvurderinger der det ofte er for sent å justere kursen.

Prinsippene er utarbeidet av Knut Roald og anbefalt av ekspertgruppen for kvalitetsvurdering. Les [fagartikkelen om ledelse av kvalitetsarbeid](#).

