

Kjennetegn på at en skole har lærende møter – med utgangspunkt i Knut Roald 2012

1	<p>Medskaping framfor medbestemming.</p> <p>Medskaping innebærer at deltakerne er vel forberedte på å komme med konkrete innspill.</p> <p>Fremlegging av synspunkt i første del av et møte synes å fungere best når deltakerne gjør dette etter tur, framfor en møteform der ordet er fritt.</p> <p>Oppsummeringer synes å fungere mest optimalt med et og et innspill fra hver gruppe – ikke alle forslaga fra ei gruppe først og deretter supplering fra andre.</p>	Noter eksempler fra egen skole/gruppe
2.	<p>Spørsmål framfor forslag</p> <p>I stedet for tradisjonell saksforberedelse, fungerer det bedre når ledelsen utformer problemstillinger som deltakerne jobbar med før et møte.</p>	
3.	<p>Bevisst utelate motforestillinger i søkefasen</p> <p>Ideer og refleksjoner blir i første omgang spilt inn fra alle deltakere uten motforestillinger. Deretter deltar alle aktivt i å gå kritisk gjennom de innspill som har kommet frem.</p> <p>Dette synes å gi en mer konstruktiv og reflektert prosess enn møteformer der noen deltakere kommer med forslag og andre er opptatt av å komme med motforestillinger.</p>	

Kjennetegn på at en skole har lærende møter – med utgangspunkt i Knut Roald 2012

4.	På jakt etter sammenhenger mer enn årsaker Skoler er komplekse organisasjoner, der en lang rekke forhold virker inn på elever og lærere sitt daglige arbeid. Dette innebærer at man må søke etter sammenhenger innen et bredt sett av forhold både i analyse- og tiltaksfasene av et utviklingsarbeid. Lineær (kausalt) søking etter enkeltstående årsaker synes å føre til mer avgrensede sett av tiltak, noe som i liten grad bidrar til løsninger på komplekse utfordringer.	Noter eksempler fra egen gruppe/skole
5.	Vurdere positive resultat før negative resultat Det styrker utviklingsprosessen at man bevisst henter fram de positive vurderingene før man tar opp det mer negative. Tilfeldige innhentninger av positive og negative faktorer synes å medføre at negative forhold får en dominerende og lite konstruktiv plass i dialogen.	
6.	Møteledelse på omgang Selv om skoler har formelle lederstillinger som rektor, inspektør, teamleder, seksjonsleder m.m., kan det styrke kunnskapsutviklingen at alle møtedeltakerne skifter på møteledelse og sekretærarbeid.	

Kjennetegn på at en skole har lærende møter – med utgangspunkt i Knut Roald 2012

7	<p>Heterogene arbeidsgrupper</p> <p>Skoler er ofte organiserte slik at de har faste team. Dette framstår som greie strukturer for det daglige arbeidet, men som utviklingsarenaer synes disse gruppeformene stundom å avgrense kunnskapsutviklende prosesser.</p> <p>Utviklingsprosesser vil kunne bli dypere og mer dynamiske dersom man grupperer deltakerne på tvers av disse faste inndelingene.</p>	Noter eksempler fra egen gruppe/skole
8	<p>Prioritering framfor avstemming</p> <p>I utviklingsprosesser jobbar en ofte med å få fram ei rekke forslag til aktuelle tiltak. Når det har kommet fram et sett forslag, synes det å være effektivt at møtedeltakerne individuelt eller i mindre grupper prioriterer kva forslag som kan fungere best. Mer usystematiske diskusjoner fører ofte til fokus på hvilke forslag deltakerne ser på som mindre gode.</p> <p>Spede nye ideer kan også bli forkastet ved en avstemming</p>	
9	<p>Milepæler, underveisvurdering og ansvarsfordeling</p> <p>Framdrifta synes å bli styrkt av oppsette milepæler og klar fordeling av ansvar for oppfølging. Ansvar for oppfølging av enkeltspørsmål er ofte uklart både i seksjoner, lærerteam og ledermøte. Undervegsvurdering ved fastsatte milepæler synes også å være vel så viktig som omfattende sluttvurderinger, der det ofte likevel er for seint å justere kursen.</p>	

Kjennetegn på at en skole har lærende møter – med utgangspunkt i Knut Roald 2012

10	Handlingsorienterte tilbakemeldinger om kompetanseutvikling Det synes å gi størst effekt på skolens videre utvikling når personer som har vært på «kurs», deltatt i prosjekt, videreutdanning e.l. i deres tilbakemeldinger, legger vekt på hva personen har blitt inspirert til å prøve ut i egen praksis. Det ser også ut til at endringskapasiteten ved skolen øker vesentlig når det er flere enn en tilsett som deltar i og melder tilbake fra et kompetansetiltak.	Noter eksempler fra egen gruppe/skole
11	Pauserommet er ikke et godt arbeidssted Når pauserommet blir brukt til faglige møter, synes dette ofte å fungere kontraproduktivt. Skolene synes å få et mer produktivt utviklingsarbeid ved å nytte andre møtelokale og andre mer bevisst sammensatte grupperinger.	
12	Skille mellom utviklingssaker og forvaltningssaker Utviklingsspørsmål krev arbeidsprosesser som er mer tidkrevende og komplekse enn praktiske forvaltningsspørsmål som plasseringa av aktivitetsdager, prøvedager, rom, klasser m.m. I vårt materiale ser vi at skoler som har et bevisst forhold til utviklingsprosesser, søker å redusere tidsbruken på forvaltningsspørsmål. Ved slike skoler finn vi en forståing av at praktiske spørsmål i stor grad kan avgjøres av ledelsen uten kollegiale diskusjoner.	