

# Utvikle praksis sammen

Ansatte som reflekterer over og vurderer planlegging og gjennomføring av pedagogiske opplegg, utvikler en større forståelse av god praksis. Barnehager, skoler, SFO, PP-tjenesten og fagopplæring bør legge til rette for lærende fellesskap.

---

ARTIKKEL | SIST ENDRET: 31.07.2024

---

## Hvorfor lærende fellesskap?

I arbeid med barn og unge kan det oppstå komplekse utfordringer som det er vanskelig å møte alene. Kompliserte pedagogiske spørsmål har sjelden sikre svar. Ansatte som sammen reflekterer over og vurderer planlegging og gjennomføring av pedagogiske opplegg, utvikler en større forståelse av god praksis. Denne typen felles arbeid kalles både lærende fellesskap, profesjonsfellesskap, kollektiv kompetanseutvikling og å utvikle praksis sammen. Profesjonsfellesskap kan være alle ansatte, mindre grupper og grupper på tvers av enheter eller avdelinger.

## Felles refleksjon

Felles refleksjon gir mindre rom for private løsninger på kompliserte pedagogiske spørsmål. Den bidrar i stedet til felles praksis og mer likeverdige tilbud til barn og unge. Gjennom å drøfte begreper, sette ord på egne erfaringer og refleksjoner og å utvikle et felles språk styrkes profesjonsfellesskap. I fellesskap kan ansatte reflektere, vurdere og planlegge sammen, og slik utvikle bedre felles praksis. Det er et kollektivt ansvar å gi barnet, eleven eller lærlingen best mulig omsorg, utvikling, læringsmiljø og læringsvilkår.

Barnehagen skal være en lærende organisasjon, og det pedagogiske arbeidet skal være i samsvar med lover og forskrifter, inkludert rammeplanen.

Skolen skal være et profesjonsfaglig fellesskap der lærere, ledere og andre ansatte

reflekterer over felles verdier, og vurderer og videreutvikler sin praksis.

SFO skal være et fellesskap og en lærende organisasjon som jevnlig vurderer og videreutvikler sin praksis.

PP-tjenesten skal bistå og hjelpe barnehager og skoler med kompetanse- og organisasjonsutvikling.

## Lærende nettverk

Lærende nettverk er en metode som bidrar til at ansatte i barnehage og skole etablerer arbeidsformer som bidrar til endring og videreutvikling av praksis.

## Kjennetegn på lærende fellesskap

Godt arbeid med lærende fellesskap forutsetter at ansatte og ledelse selv tar initiativ og ansvar for å drive utviklingsarbeid. Det er i tillegg lokale og nasjonale føringer som setter rammer for arbeidet.

Fem kjennetegn på velfungerende profesjonelle fellesskap er

- støttende og aktiv ledelse
- felles verdier og felles mål
- kollektive læringsprosesser
- utvikling av praksis
- støttende omgivelser

Når barnehager og skoler får til dette, er det gode muligheter for at ansatte vil oppleve eierskap og medvirkning. Ny kunnskap bidrar til bedre pedagogisk arbeid, undervisning, samtaler, refleksjon og kollegaveiledning.

## Ledelse og utvikling

Ledere er av stor betydning for den profesjonelle utviklingen til den enkelte ansatte og til det kollegiale fellesskapet blant lærere og andre ansatte i barnehager og skoler.

Leders evne til å styrke og lede læringsfellesskap og til å utvikle organisasjonskulturen handler om å

skape en kultur for aktiv deltakelse, samarbeid, deling, nytenkning og endringsvilje.

Forutsetningen for at utvikling kan skje, er en kombinasjon av at ledere tar ansvar for ledelse for læring på alvor, at flere får muligheter til å ta ledelsesinitiativ, at praksis blir gjenstand for refleksjon og at man gjør kritiske vurderinger gjennom løpende dialog.

Leders tilrettelegging bør inkludere å velge riktig tilnærming og egnede metoder, velge arenaer for læring og utvikling, og å utarbeide en god struktur og plan.

Tilnærming og metoder er avhengig av hva man skal jobbe med, hvor man er i prosessen og hva slags gruppe man er. Det er ikke slik at én metode alltid passer til ett område, eller at en metode som fungerte godt på et bestemt tidspunkt, alltid vil passe senere. Lederen bør derfor alltid vurdere og evaluere fremgangsmåten. Det er viktig med gode møteplasser, gode rutiner og former for samarbeid, erfaringsdeling og kunnskapsutvikling.

Mange erkjenner at de har behov for å utvikle kulturen - for eksempel for å etablere sterkere samarbeidskultur eller kultur for å prøve og feile. Det er fullt mulig å utvikle kulturer, men det tar tid. For å endre en etablert og tradisjonell praksis kan en god start være å reflektere sammen om hva det faktisk betyr. Det finnes ikke noe fasitsvar på hvordan den nye praksisen skal være. Noe av det viktigste er at alle ansatte deltar aktivt.

Mange opplever tid som en utfordring. Det kan være at det er for lite tid til samarbeid, erfaringsdeling og utviklingsarbeid, eller at tiden som brukes i fellesskap ikke strekker til. Det er viktig å finne et godt og realistisk ambisjonsnivå for utviklingsarbeidet, å se det i sammenheng med de daglige oppgavene, og å tenke langsiktig.

## Refleksjonsspørsmål

- Hva betyr det for oss å være en lærende organisasjon?
- Hva betyr endringskultur for oss?
- Hva kjennetegner et godt møte?

## Verktøy, støtte og metoder

- ideer til hvordan utvikle praksis
- fagartikkel om ledelse av kvalitetsarbeid
- litteraturliste
- samarbeid med andre
- kompetansepakke for innføring av nytt læreplanverk

## Filmer

- [Barnehagebasert kompetanseutvikling](#)
- [Legg til rette for profesjonsfaglige fellesskap](#)
- [Skolebasert kompetanseutvikling](#)

## Om lærende organisasjoner i regelverket

- [rammeplan for barnehage kap. 2](#)
- [rammeplan for barnehagen kap. 7](#)
- [rammeplan for SFO kap. 6.1](#)
- [§ 17-12 i opplæringslova](#)
- [overordnet del av læreplanen – profesjonsfelleskap og skoleutvikling](#)