# Skolen som lærende organisasjon

Tabellen under lister opp en rekke «kjennetegn på god praksis» for hver av de syv dimensjonene som samlet utgjør elementene i modellen *Skolen som lærende organisasjon*.

Når du/dere som skoleleder(e) eller lærer(e) skal vurdere din skoles ståsted, bør forholdene for å krysse grønt være jevnt over gode, men ikke nødvendigvis perfekte.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Skolens visjon** | **Praksis må endres** | **Praksis kan bli bedre** | **Praksis er tilfredsstillende** |
| En felles, forpliktende og inkluderende visjon har som mål å utvikle læringsfellesskapet og forberede elevenes resultater. |  |  |  |
| Visjonen fokuserer på et bredt spekter av kompetanser, både kognitive og sosiale / emosjonelle. Visjonen omfatter både nåtid og fremtid, og er inspirerende og motiverende. |  |  |  |
| All læring og undervisning er orientert mot å realisere visjonen. |  |  |  |
| Visjonen er resultatet av en prosess som involverer alle ansatte. |  |  |  |
| Elever, foreldre og andre samarbeidspartnere inviteres til å bidra til skolens visjon. |  |  |  |
| **Profesjonelle læringsfellesskap** | **Praksis må endres** | **Praksis kan bli bedre** | **Praksis er tilfredsstillende** |
| Alle ansatte deltar i kontinuerlig profesjonell læring. |  |  |  |
| Nye ansatte får støtte og veiledning. |  |  |  |
| Profesjonell læring fokuserer på elevenes læring og skolens mål / konkretisering av visjonen. |  |  |  |
| Kollegiet er engasjert i å identifisere mål og prioriteringer for egen faglig læring. |  |  |  |
| Det profesjonelle læringsfellesskapet skal «utfordre» eksisterende praksis. |  |  |  |
| Profesjonell læring knytter skolens kollektive praksis til ekstern teori og kompetanse. |  |  |  |
| Profesjonell læring forutsetter kontinuerlig vurdering og tilbakemelding. |  |  |  |
| Det settes av tid og ressurser for å støtte profesjonell læring. |  |  |  |
| Skolens kultur fremmer og støtter profesjonell læring. |  |  |  |
| **Samarbeid** | **Praksis må endres** | **Praksis kan bli bedre** | **Praksis er tilfredsstillende** |
| Kollegiet lærer å jobbe sammen som team. |  |  |  |
| Samhandling og kollektiv læring – ansikt til ansikt og gjennom IKT – er fokusert og har som mål å forbedre praksis og elevenes resultater. |  |  |  |
| Kollegiet bruker hverandre aktivt for råd og veiledning. |  |  |  |
| Arbeidsmiljøet preges av tillit og gjensidig respekt. |  |  |  |
| Kollegiet reflekterer sammen om hvordan de kan gjøre sin egen læring mer virkningsfull. |  |  |  |
| Skolen setter av tid og andre ressurser til samarbeid og kollektiv læring. |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Skolekultur** | **Praksis må endres** | **Praksis kan bli bedre** | **Praksis er tilfredsstillende** |
| Personalet vil og tør å eksperimentere og skape noe nytt i sin praksis. |  |  |  |
| Skolen støtter og anerkjenner ansatte for å ta initiativ og risiko. |  |  |  |
| Kollegiet bruker forskende tilnærming for å undersøke og utvikle egen praksis. |  |  |  |
| En forskende tilnærming fremmer kontinuerlig læring, endring og innovasjon. |  |  |  |
| Personalet har et åpent sinn for å gjøre ting annerledes. |  |  |  |
| Problemer og feil blir sett på som muligheter for læring. |  |  |  |
| Elevene er aktivt engasjert i planlegging og vurdering av undervisning og egen læring. |  |  |  |
| **Kapasitetsbygging** | **Praksis må endres** | **Praksis kan bli bedre** | **Praksis er tilfredsstillende** |
| Etablerte systemer for å kunne måle utvikling og identifisere gapet mellom resultater og målsettinger. |  |  |  |
| Eksempler på praksis – gode og mindre gode – blir gjort tilgjengelig og analyseres jevnlig blant lærerne. |  |  |  |
| Kilder til forskningsbasert kunnskap er lett tilgjengelig. |  |  |  |
| Strukturer for jevnlig erfarings- og kunnskapsutveksling er på plass. |  |  |  |
| Kollegiet har kapasitet til å analysere ulike data for å vurdere undervisningsutbyttet og eventuelt omprioritere ressurser. |  |  |  |
| Skolens utviklingsplan er basert på forskning, praksis og egenvurdering og oppdateres jevnlig. |  |  |  |
| Skolen evaluerer jevnlig sine praksisteorier, justerer og oppdaterer dem etter behov. |  |  |  |
| Skolen evaluerer effekten av faglig læring. |  |  |  |
| **Nettverksbygging** | **Praksis må endres** | **Praksis kan bli bedre** | **Praksis er tilfredsstillende** |
| Skolen er en aktiv del av nærmiljøet og responderer raskt på utfordringer og muligheter. |  |  |  |
| Skolen er åpen og inviterer inn potensielle samarbeidspartnere. |  |  |  |
| Partnerskap er basert på likeverd og muligheter for gjensidig læring. |  |  |  |
| Skolen har et tett samarbeid med foreldre. |  |  |  |
| Lærere deltar i ulike nettverk, samarbeider og utveksler erfaringer med lærere på andre skoler. |  |  |  |
| Skolen samarbeider med høyere utdanningsinstitusjoner, bedrifter og/eller offentlige eller frivillige organisasjoner for å utvikle skolens kompetanse. |  |  |  |
| IKT brukes for kommunikasjon, kunnskapsutveksling og samarbeid med eksterne partnere. |  |  |  |
| **Skoleledelse** | **Praksis må endres** | **Praksis kan bli bedre** | **Praksis er tilfredsstillende** |
| Skoleledere modellerer og praktiserer lederskap basert på kontinuerlig læring, distribuerer ledelse og bidrar til å få fram andre ledere. |  |  |  |
| Skoleledere er proaktive og kreative endringsagenter |  |  |  |
| Skoleledere har ansvar for å utvikle positiv kultur og strukturer som legger til rette for faglig dialog, samarbeid og kunnskapsutveksling. |  |  |  |
| Skoleledere sikrer at skolens handlinger samsvarer med visjonen, mål og verdier. |  |  |  |
| Skoleledere har ansvar for kontinuerlig utviklingsarbeid som fremmer læring, endring og innovasjon. |  |  |  |
| Skoleledere fremmer og deltar i samarbeid med andre skoler, foreldre, samfunnet, høyere utdanningsinstitusjoner og andre samarbeidspartnere. |  |  |  |
| Skoleledere sikrer en helhetlig tilnærming til elevenes sosiale og faglige utvikling. |  |  |  |