



Innovasjon – Samhandling og medvirking.

Alle kan gjennomføre videregående opplæring. Erfaringer fra UngInvest AIB

Isebell og Ingebjørg

Agenda

Organisering og resultater

Radikal innovasjon:

Hvordan unge og eldre læringskolleger leder utviklingsarbeid sammen.

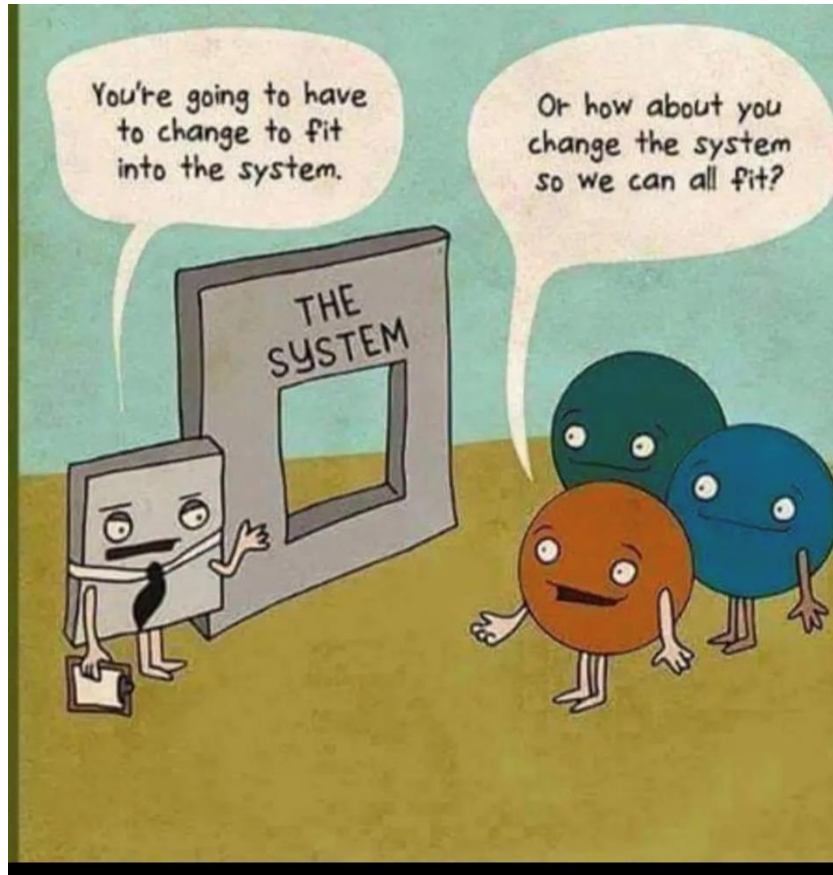
Hvordan vi jobber og lærer sammen i det daglige.



Forbedring og innovasjon er forskjellige måter å skape endring på.

- **Forbedring** handler om å anstrenge seg, jobbe hardere og mer effektivt, ved å ta bort forstyrrelser og få økt effekt av teamsamarbeid. Man forbedrer innenfor det man allerede gjør.
- **Innovasjon** forutsetter at man gjør ting fullstendig annerledes, og forbedrer ved å endre hele spillet. Hargreaves mfl (2014)





Hvordan gjør vi det? Vil vi det? Orker vi det?

**Start with asking what's
strong not what's wrong –
and then use what's
strong to change what's
wrong**

-Cormac Russell



**The twin sister to loneliness,
is uselessness**

-Cormac Russell

Kontinuerlig styrkebasert utviklingsarbeid fra 2005

- Kjernegruppe
- Styrkebasert tenkesett – relasjonell grunnforståelse
- Lærende samtaler basert på erfaringer fra praksisfeltet
- Praksis knyttes til teori – ny utprøving
- Ungdommenes stemmer med, og inn på viktige arenaer
- Endrer og implementerer samtidig.

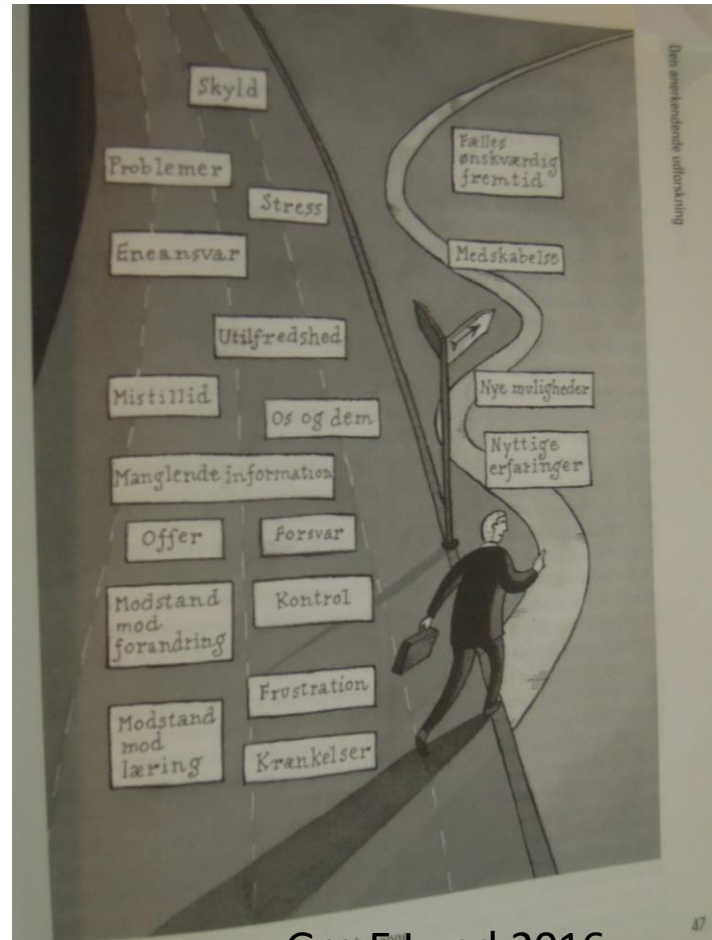
skape levende, likeverdig læringsfellesskap



Også må vi ha det gøy.

SHIFTING PARADIGMS

When an entire organization is aware of the positive dynamic possibilities for working together, anything can be achieved (Stavros 2005)



Læringsarena for ungdom mellom 16 og 24 år

- Hallingdal
- Drammen
- Kongsberg
- Ringerike
- Midt fylket

230- 250 ungdommer
Kontinuerlig inntak.

Fylkeskommunalt

Organisert på linje med vgs



- Nasjonalt Vitensenter i styrkebasert tenkesett
Kontinuerlig utviklingsarbeid fra 2005
- Kurs, konferanser
 - Videreutdanning i samarbeid med NTNU
 - Nordplus, støtte fra nordisk ministerråd.
 - TAOS institutt
 - Læringsfestivaler

Visjon

- I et trygt, styrkebasert og humørfyllt miljø lærer vi sammen hver dag
- Alle læringskollegaene bidrar på sitt beste i et likeverdig læringsfellesskap
- Alle ungdommer finner sin vei i utdanningssystemet, gjennomfører og ender opp med jobb, egen inntekt og gode liv.



Motivere, beholde og rekrutte ungdommer til videregående skole – eller arbeid

All opplæring knyttes til nasjonale læreplaner

*Samsvarer med forslaget om et kvalifiseringsår fra Lied-utvalget
Viktig i Fullføringsreformen*



Norges mest fleksible læringsløp. Nasjonal modell?



Kursdeltaker

Bruker ikke av retten til VGO

Inntak hele året

Kan søke gjennom vigo

OT rekrutterer

Samarbeidselev

Sakkyndig uttalelse fra PPT

VGS har ansvaret – tett samarbeid

Hele eller deler av opplæringen blir lagt til UngInvest og eller utplassert i arbeidsliv

Opplæringen kan overføres til UngInvest i løpet av året

Alternativ VG3 i skole

Inntak i samarbeid med fagopplæring.

For lærekandidater



Målgruppen er unge med en hel haug med ressurser



Ønsker ikke å starte i videregående

Vet ikke hva de vil bli

Kom ikke inn på ønsket studieprogram

Avklaring, motivering og forberedelse til vgo eller arbeid

Vil lære mer fellesfag

Vil ta eksamen på grunnskole eller VGS-nivå som privatist

Strir med små eller store utfordringer

Ungdommer som har vært eller er i sårbare situasjoner

Har behov for å bli sett, hørt og forstått, anerkjent og respektert

En måte å beskrive målgruppa

	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/21
ADHD/ADD	72	54	55	67
Angstrelaterte vansker	57	74	86	88
Psykiske diagnoser	55	68	87	83
Autisme/Asperger/Tourette	35	32	46	40
Lese- skrive- matematikkvansker	38	26	28	39
Store generelle lærevansker	23	20	8	

En ungdom kan ha flere av vanskene.

(20%) 27% av ungdommene fikk oppfølging av barnevernet

(47%) 60% fikk oppfølging av psykiske helsetjenester.

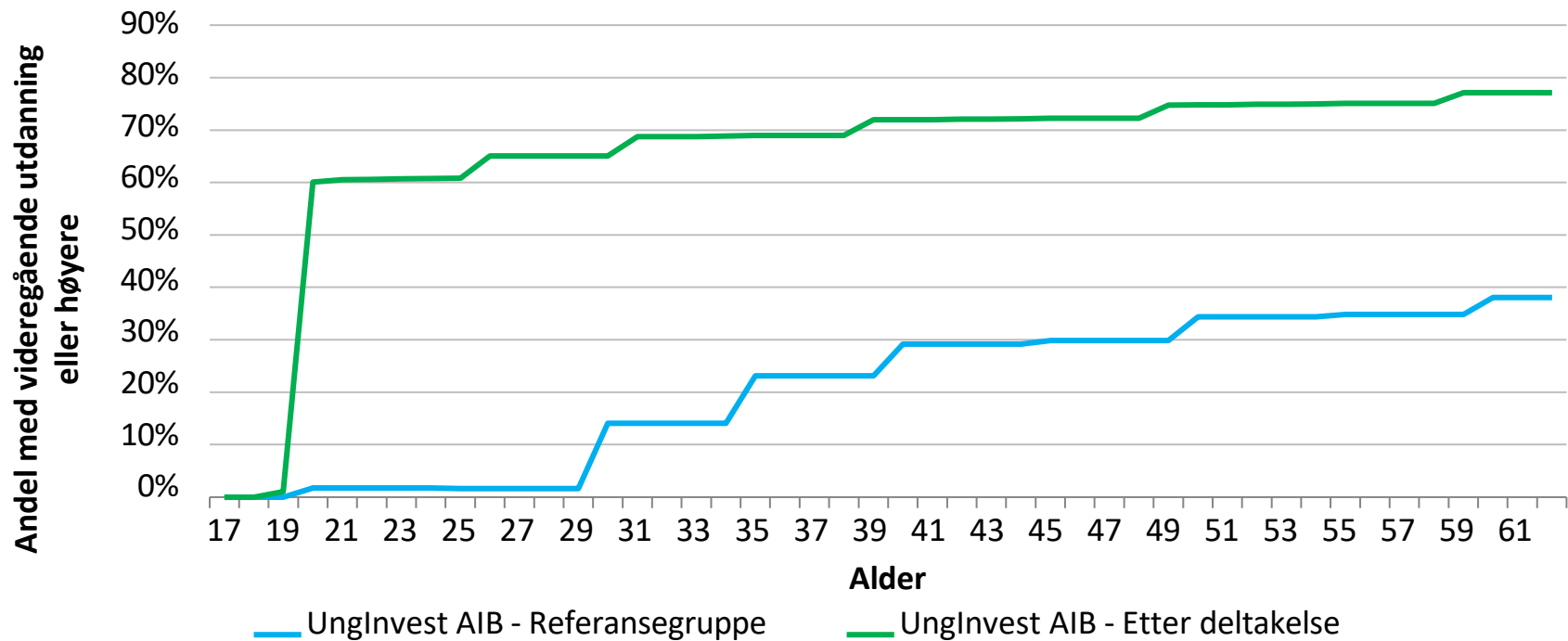
Resultater av årlig etterundersøkelse, i prosent


Svarprosent 2021 89 % , 2022 93%

	2010	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Utdanning eller arbeid	75	79	85	78	87	83	82	85	87	86	89
Utdanning	69	70	78	71	73	73	69	66	77	69	75
Positiv aktivitet	90	91	95	93	91	90	91	95	97	93	94

- Alle som sluttet i juni blir intervjuet per tlf i november.
- DNVs samfunnsøkonomiske rapport for Kronprinsparets Fond viser 4 kroner samfunnseffekt for hver krone i UngInvest
- Foreldreundersøkelse
- Medarbeiderundersøkelser og foreldreundersøkelse

Stor forbedring i antall som fullfører videregående, og en stor andel er fortsatt i utdanning



A young man and an older man are in a workshop. The young man, on the left, is wearing a black hoodie with a graphic and large black headphones. The older man, on the right, is wearing a red, white, and blue plaid shirt, glasses, and red headphones. They are both smiling and looking towards each other. In the background, there are wooden planks and a large roll of yellow material hanging from the ceiling. The scene is lit with soft, natural light.

At egentlig burde all ungdom vært en tur innom Ung Invest. Ungdommene blir svært mye mer forståelsesfulle og ser at andre også har sine utfordringer. Lærer å tenke på andre enn bare seg selv.

At ungdommen vår har følt deg trygg og har kunnet vise hvem de er og har trives. Og fått mer selvtillit og klart å få kontakt med jevnaldrende.

Han er nå motivert for videre utdanning. Han kjenner på det å bli respektert. Han er blitt mere strukturert, ansvarbevisst..

Relasjonell forståelse og relasjonelle ferdigheter

Det finnes gode strategier for å skape læringsfellesskap som realiserer teorier og kunnskap fra utdanningsforskning:

- Hvordan utvikle skolene til **lærende organisasjoner**
- Hvordan læringsfellesskapene kan få **eierskap til utviklingsarbeid**
- Hvordan man øker den **indre motivasjonen** hos alle deltakere i læringsfellesskapene (Deci & Ryan).
- **Utvikle kvalitetskultur** – konsistent kultur (Hargreaves, Fullan, Schein mfl)

Kultur

- Schein: faguttrykket "kultur" bør reserveres for *grunnleggende antagelser og oppfatninger* som deles av alle medlemmene i en organisasjon, som opererer ubevisst og som på en grunnleggende og "**tatt-for-gitt**" måte definerer organisasjonens syn på seg selv og sine omgivelser.
- Disse antakelsene og oppfatningene er ***lærte*** responser på en gruppes problem med å overleve i sine eksterne omgivelser og på problemene med intern integrasjon.
- Antagelsene blir etter hvert tatt for gitt fordi de løser disse problemene tilstrekkelig bra hver gang. Måten å gjøre ting på betraktes derfor som ***sant og læres bort til nye medlemmer som den rette måten å oppfatte***, tenke og føle på i forhold til disse problemene.

UngInvest AIBs kultur og verdier

- Trygghet i arbeidsmiljøet og læringsmiljøet
- Et miljø hvor vi støtter hverandre optimalt og gjør hverandre bedre
- En kultur med rom til å feile underveis, og hvor det er lov å snakke om hva vi er gode til, - og undre oss over hvorfor vi lykkes



Utforske og leve verdiene

Parvis samtale

Hva er den dominerende kulturen på din arbeidsplass?

Hvilken kultur ønsker du skal være den dominerende på din arbeidsplass?

LÆRENDE ORGANISASJON OG SAMFUNN

”Organisasjoner der deltakerne jevnlig utvikler evnen til å skape ønsket resultat,

der nye og ekspansive tankesett blir framelsket,

der kollektive ambisjoner får spillerom, og der menneskene kontinuerlig lærer mer om hvordan en lærer sammen”

Senge (1990)



Appreciative Inquiry...

handler om å jobbe på en slik måte at man får fram potensialer hos mennesker og i organisasjoner som man (på et tidligere tidspunkt) ikke tror er tilstede.

(Linley, Harrington og Garcea 2010)

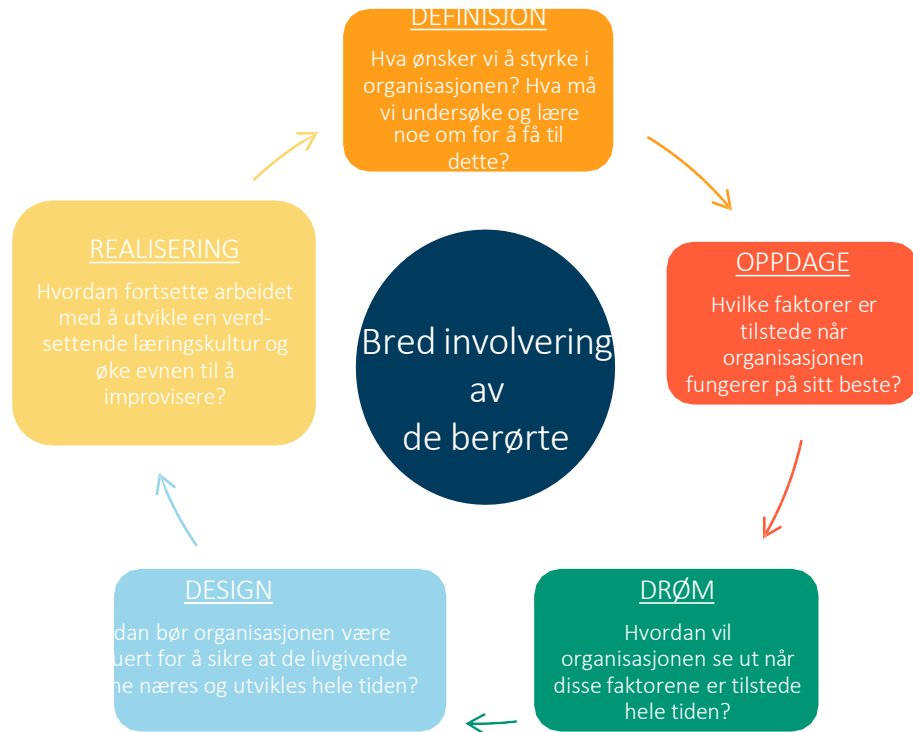


Aksjonsforskningsmodellen

Hvordan kan vi videreutvikle læringsfellesskapet i UngInvest AIB, hvor

- *alle opplever trygge relasjoner og heier på hverandre*
- *alle får venner, og gleder seg til å komme til UngInvest hver dag,*

slik at alle lærer mer enn forventet, gjennomfører vgo og får gode liv?



Språk beskriver ikke bare virkelighet. Det skaper virkelighet.

Spørsmålene vi stiller, er i seg selv en skapende prosess. De bestemmer ikke bare hvilke svar vi får, men også hva slags verden vi skaper.

(Gergen 2010)

Vi kan bygge hverandre opp eller ned. Det er et stort ansvar vi har. Kraften i fortellingene



Vi beveger oss i den retning vi spør

Defensiv strategi

Modernitet: Styringsledelse

Spørsmål:

-hva er problemet?

Kunnskap

-om feil og mangler

Handlinger

-for å minimere feil og mangler

Fremtid

- handler om regler, kontroll og oppfølging

Hierarkisk organisering - tannhjul

Offensiv strategi

Postmodernitet: Læringsledelse

Spørsmål

-hvilke suksesser og drømmer har vi?

Kunnskap

-om det beste og våre potensialer

Handlinger

-for å styrke det beste og våre potensialer

Fremtid

- handler om å skape kreativitet og innovasjon

Levende mosaikk - praksisfellesskap

Systematisk undersøke det beste i organisasjonen og hverandre, gjennom offensive læringsspørsmål





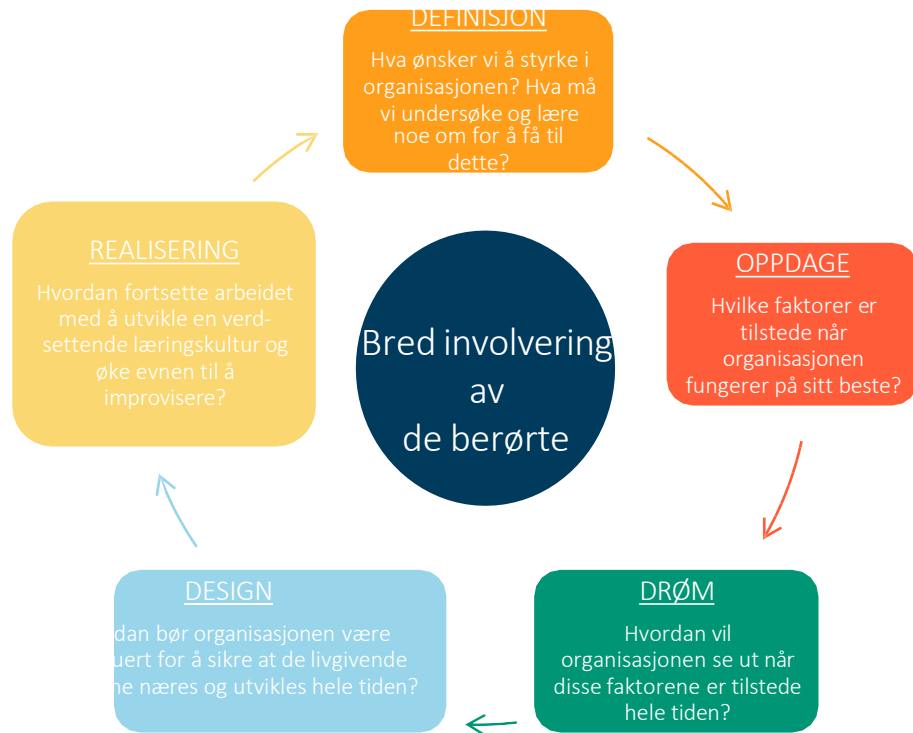
Vi trener forskerteam

Aksjonsforskningsmodellen

Hvordan kan vi videreutvikle læringsfellesskapet i UngInvest AIB, hvor

- alle opplever trygge relasjoner og heier på hverandre
- alle får venner, og gleder seg til å komme til UngInvest hver dag,

slik at alle lærer mer enn forventet, gjennomfører vgo og får gode liv?



ANERKJENNENDE INTERVJU

Hauger mfl 2008

Parvise samtaler med generativ spørreguide benyttes på fagdager.

Anerkjennende undersøkelser av offensive læringsspørsmål.

Reflektere over hva som gjør at vi lykkes. Gjøre mer av det



GRUPPEARBEID – TREØVELSEN



Deler konkrete fortellinger fra praksis

Få fram suksessfaktorene

Skriver disse i røttene, slik de blir sagt

Ny runde med nysgjerrighet og
anerkjennende undring

GRUPPEARBEID – SYSTEMATISERE FUNN



**LET ETTER DE SUKSESSFAKTORENE SOM
ER FELLES FOR FLERE AV HISTORIENE**

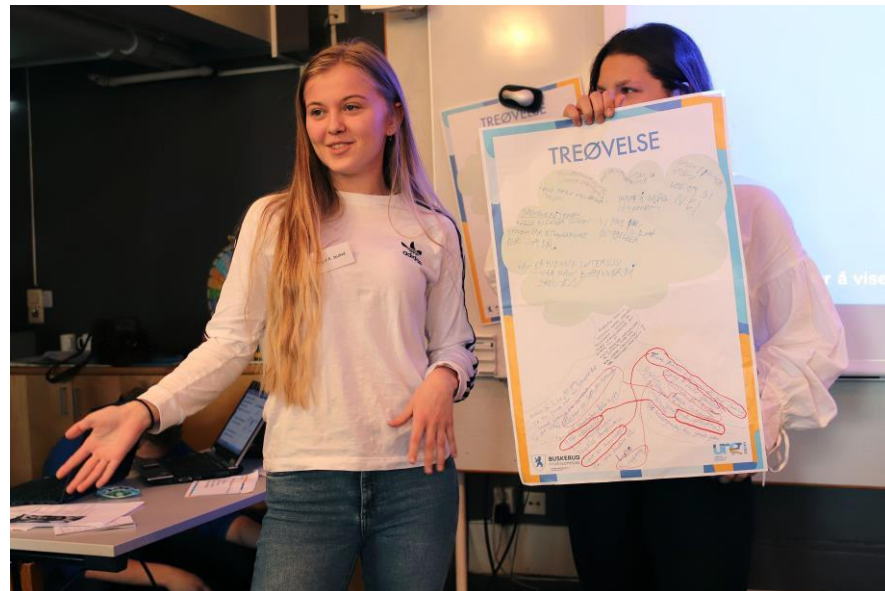
**LAG EN TEGNING, ET UTTRYKK, VERS
SOM BESKRIVER DISSE SUKSESSFAKTORENE**

BRUKER METAFORER FOR Å OPPSUMMERE FUNNENE

FRAMFØRING I PLENUM

- KORTVERSJON AV BESTE LÆRINGSHISTORIE
- LEGGER FRAM DE VIKTIGSTE SUKSESSFAKTORENE OG METAFOREN

Lytterne: Hva opplever dere som mest interessant, mest generativt

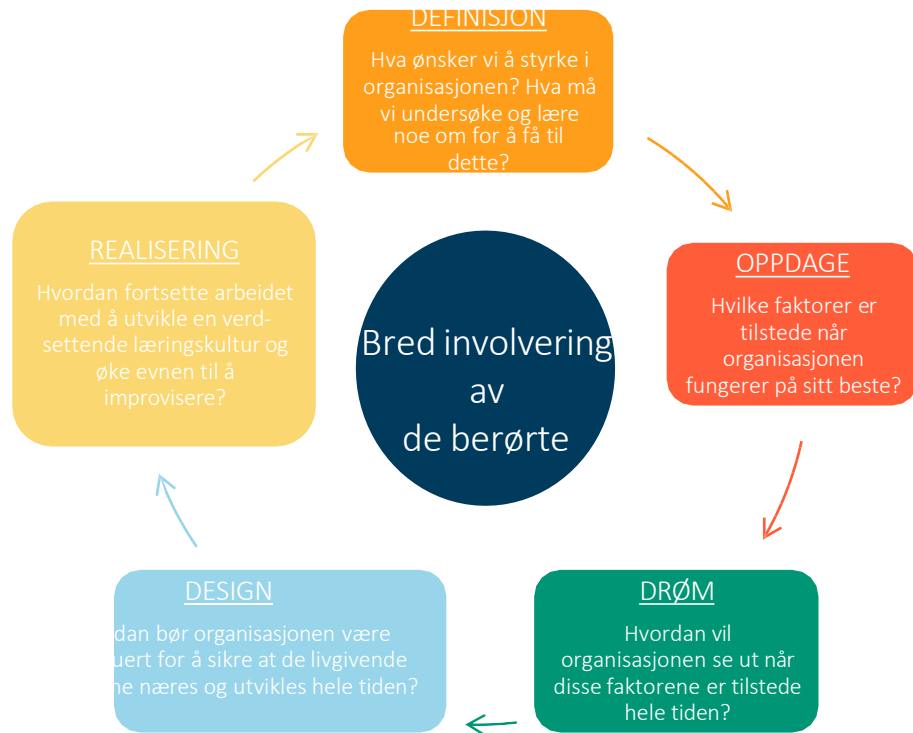


Aksjonsforskningsmodellen

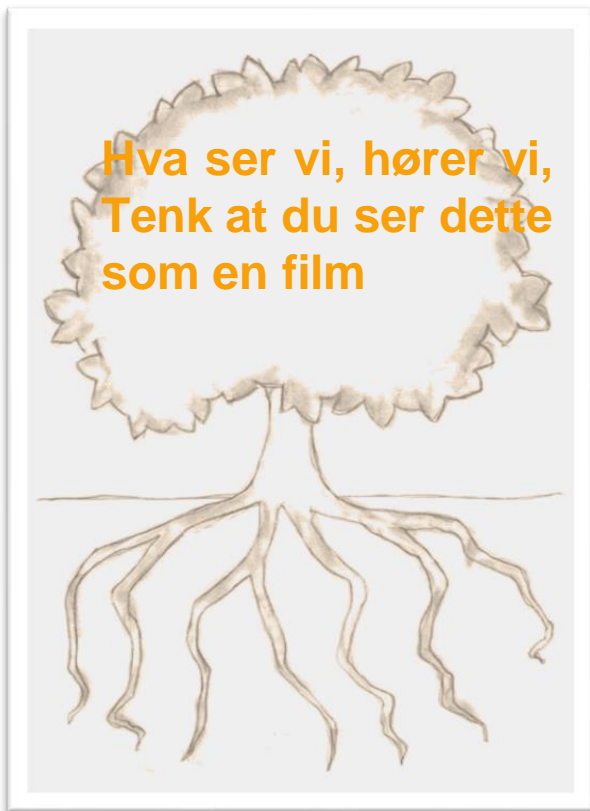
Hvordan kan vi videreutvikle læringsfellesskapet i UngInvest AIB, hvor

- alle opplever trygge relasjoner og heier på hverandre
- alle får venner, og gleder seg til å komme til UngInvest hver dag,

slik at alle lærer mer enn forventet, gjennomfører vgo og får gode liv?



DRØMMEN – TA HELT AV



Runde i gruppe.

Skriv ned innspillene fra hver deltaker.

Spinn på hverandres ideer. Ja og.....

Hva skjer da? Hva kan det føre til?

Verdien av verdien...

Hvordan kan vi tenke annerledes om det vi tar for gitt?

Generativ teori

Gergen 2010 s.112

- Beskriver og forklarer på en slik måte at den utfordrer de forståelseskonsvensjoner vi tar for gitt, samtidig med at den inviterer oss inn i nye betydnings- og handlingsverdener
- Hovedvei til sosial forandring går gjennom dristig teoridannelse



GRUPPEARBEID – SMAK PÅ FRAMTIDEN

Lag en kreativ forestilling,
avisartikkel, tekst,
bilde, rollespill som viser ønsket
framtid

Bruker den kreative delen
av hjernen.....

Hvorfor er det lurt?

Eksempler fra utviklingsarbeidet



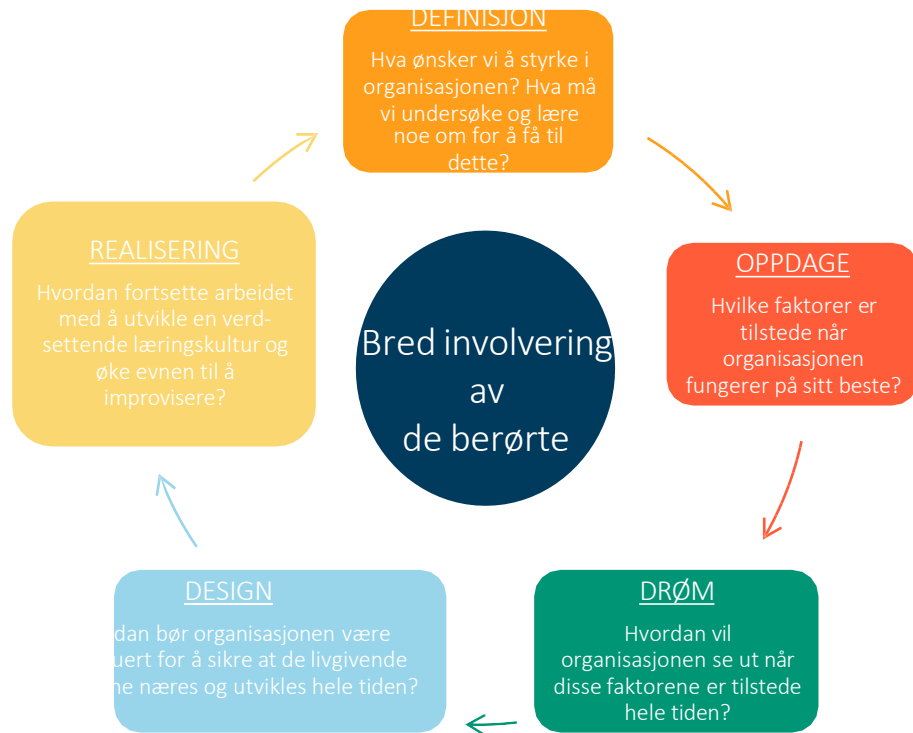
Realisert framtidsbilde fra 2019

Aksjonsforskningsmodellen

Hvordan kan vi videreutvikle læringsfellesskapet i UngInvest AIB, hvor

- *alle opplever trygge relasjoner og heier på hverandre*
- *alle får venner, og gleder seg til å komme til UngInvest hver dag,*

slik at alle lærer mer enn forventet, gjennomfører vgo og får gode liv?



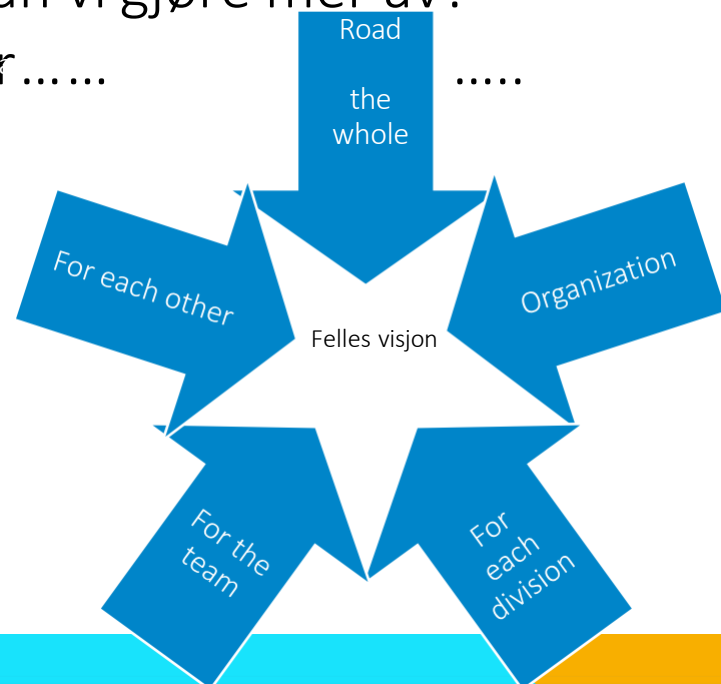
VEIKART SOM HANDLINGSPLAN

Hvilke steg ønsker du å ta som tar oss mot framtidsbilde.

Følges opp på felles fagdager og trinnvise møter og team.

Vi spør: «Hva har hver og en bidratt med som har tatt oss i retning av drømmen? Hva er vi erfart, lært og hva kan vi gjøre mer av?»

Evt annerledes og bedre. Læringsspiraler.....



Realisering av framtidbildene

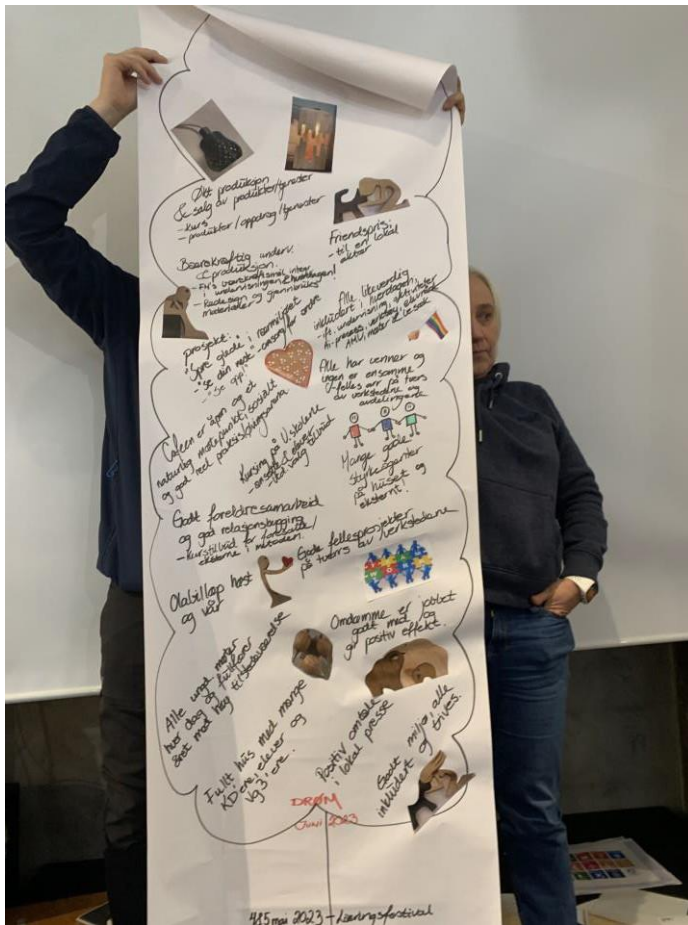
Hva gjør vi i UngInvest AIB allerede?

Hva har hver avdeling og hver enkelt bidratt med som har tatt oss i retning av framtidbildene?

- Lytte, stjele og eksperimentere..

- Hvordan jobber vi sammen for å sikre at vi videreutvikler oss og ivaretar ungdommenes behov for faglig kompetanse og samfunnets behov for arbeidskraft i nåtid og framtid?







VEIKART, STYRKEIDENTIFISERING OG TREØVELSEN SUPRE VERKTØY SAMMEN MED UNGDOMMENE



VEIKART - VISUELLE KARRIEREPLANER

- Få fram ungdommenes fremtidsbilde
- Mentalt bilde av "det gode livet"
- Mening og motivasjon for opplæringen styrkes
- Opplæringen gjøres relevant for ungdommene



Hvorfor kan veikart være et god verktøy?

- Konkret plan for ønsket fremtid
- Du kan sette tydelige mål som kan øke motivasjonen.
- Du kan se på målene du gleder deg til.
- Du kan feire små og store delmål.
- Alle har forskjellige drømmer og dere kan hjelpe hverandre til å nå disse.
- Du kan tenke gjennom og planlegge hvordan du kan bruke styrkene dine til å komme over eventuelle hindringer?

Forslag til spørsmål for å få fram ditt fremtidsbilde?

- Vil du tenke tre eller fem eller ti år fram i tid?

Se for deg at alt går bra, du har fått til det du ønsker deg mest av alt.

Hva ser du for deg da, hvis du tenker på dine høyeste ønsker akkurat nå?

- Tror du at du fortsatt går på skole, eller jobber du?
- Hvor tror du da at du bor?
- Hvordan ser det ut der du bor?
- Kan du klare å se for deg hvordan du har det inne i leiligheten, hybelen eller huset der du bor?
- Bor du sammen med noen?
- Hva gjør du i fritida?
- Hvem er du sammen med da?
- Har du bil?
- Har du dyr?
- Er det andre ting som er viktig for deg ?
- Er det noe du holder på med nå som du fortsatt er interessert i ?

En annen måte å spørre på kan være

- Vi flytter oss tre år frem og jeg møter deg på bussen eller et annet sted: «Hei så hyggelig å se deg, hva gjør du for tiden?»
- Rett før jul møter jeg mamma eller kjæresten din i butikken: Hei hvordan går det med Ole? Hva ønsker du mamma eller kjæresten skal fortelle da?
- **Mirakelspørsmål:** Du våkner en morgen om fem år og alt er annerledes i livet ditt, du har det veldig godt, hvordan har du det da?

Det viktige overgangsspørsmålet

De første stegene :

Hva tror du er de første viktige stegene du må ta som gjør at du får realisert drømmen din?

Skriv dato og hva du skal gjøre.

Er det andre som kan bidra?

Hvordan?



STYRKEIDENTIFISERING

- Et enkelt verktøy for å sette ord på gode personlige egenskaper
- Samtaler som bygger positive identiteter.

Basert på Peterson og Seligman sin forskning om signaturstyrker (24 karakteregenskaper).



Språk

Mangelspråk

- Fokus på problemer, feil, mangler
- Skaper situasjoner hvor man
 - Adskilles
 - Isoleres
 - Føler seg utilstrekkelige
 - Føler seg misforstått

Ressursspråk

- Fokus på suksesser, det som virker, kompetanser
- Skaper situasjoner hvor man
 - Samles
 - Er del av fellesskapet
 - Føler seg kompetente
 - Føler seg forstått
 - Gode relasjoner utvikler s

Mennesker som bruker sine styrker (Linley mfl 2010)

- Er lykkeligere
- Har det bedre med seg selv
- Har høyere selvtillit
- Har mer energi og er mer vitale
- Opplever mindre stress
- Vil med større sannsynlighet nå sine mål
- Presterer bedre på jobben
- Er mer engasjert på jobben
- Utvikler seg selv og vokser raskere enn andre



Læringsfestival neste år første uke i november i Danmark.

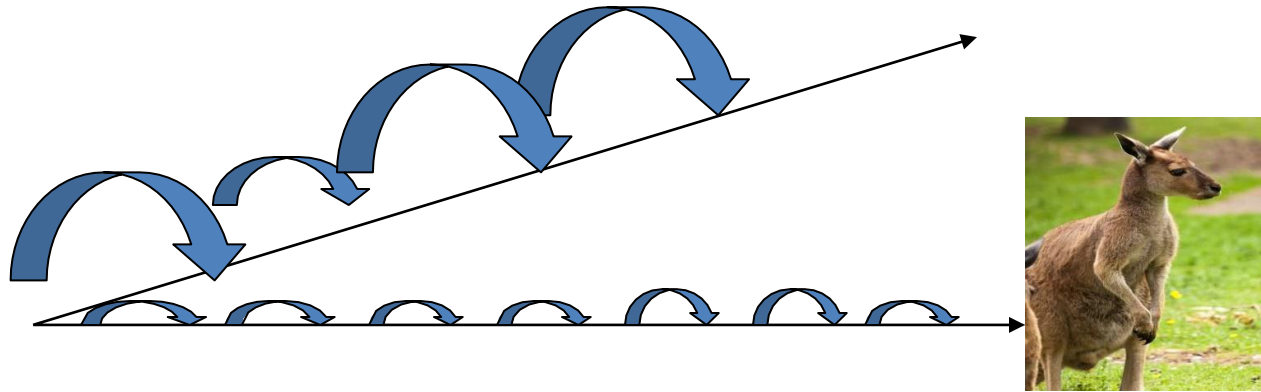
Videreutdanning høst 2024 i Drammen



KONTINUERLIG FORBEDRING OG UTVIKLING

En virksomhet som ønsker å forbedre seg, utvikle seg
og jobbe innovativt – endre spillet

.....



- En virksomhet som gjør det den alltid har gjort, får det den alltid har fått (Baty 2003) Spiralfjærmadrasteorien (Mæland 2015)

UngInvest AIB on Tour

- Rogaland har to UngInvest-avdelinger
- Nordland har Ung i Vesterålen
- Møtt og inspirert over 6 000 mennesker siden 2016, stor interesse nasjonalt og internasjonalt.
- Akershus (politisk plattform)
- Flere interessert: Troms og Finnmark, Trøndelag, Vestfold og Telemark



Størst effekt på elevenes læringsutbytte

Ledelsesdimensjon	Effekt-score
Etablere mål og forventninger	0,42
Strategisk bruk av ressurser	0,31
Forsikre seg om kvaliteten på undervisningen som gis	0,42
Lede lærernes læring og utvikling	0,84
Sikre et velordnet og trygt læringsmiljø (Likeverdige, levende – oppleve seg som verdifulle)	0,27

*Ikke tvil på at en liten gruppe mennesker
kan forandre verden.*

*Faktisk så er det det eneste som noen gang
har skjedd.*

Margaret Mead



Distribuert ledelse, praksisfellesskap og kultur

- Gronn (2002) og Spillane (2004) understreker at distribuert ledelse er en teoretisk ramme for å studere og forstå ledelse som praktisk aktivitet.
- Praksisfellesskap er uformelle og organiserer seg selv gjennom å sette sin egen agenda. Medlemmene velger seg selv og vet når de kan bidra og få noe tilbake. Wenger og Snyder (2000)
- I følge Skrøvset og Stjernstrøm (Møller & Fuglestad, 2006) vil forskjellige praksisfellesskap innenfor samme skole kunne utvikle seg i forskjellige retninger med flere delkulturer.

Skape ønsket dominerende kultur – hvordan?



- Kultur som preges av trygghet, trivsel, læringsglede og mestring **for alle**.
- Alle opplever tilhørighet, være betydningsfulle for andre.
- Jobbe prosessuelt. Benytte strategier som implementerer og bygger kultur samtidig
- Avmystifisere og normalisere
- Rigge skolene for nåtiden.
- Vi må trene ferdigheter for nåtid og framtid.

Likeverdige levende
læringsfellesskap