

UngInvest AIB læringsarena for ungdom og  
nasjonalt vitensenter for styrkebasert læring

Læringsledelse, relasjonell tillitsbasert ledelse

# Agenda 21.oktober 2021

UngInvest AIB hvem er vi, hva gjør vi?

Organisering, finansiering og resultater

Hvordan jobber vi for å skape disse resultatene?

- Styrkebasert tenkesett og metodeverktøy
- Kontinuerlig utviklingsarbeid for å skape ønsket kultur

Anerkjennelse, sett, hørt, respektert og forstått skaper et levende, likeverdig læringsfellesskap



Reposisjonering – Unik kompetanse



# Kommunene har bedt KS om ny satsing

## VI MÅ TENKE RADIKALT NYTT

- FOLKEHELSE
- FULLFØRINGSREFORMEN
- 30 ÅR MED TVERRETATLIG SAMARBEID
- «TILFELDIGE TILTAK»



# Generativ teori (K.Gergen 2010 s.112)

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



# Snublesteiner vi har visst om over tid:

- VGO er i for liten grad tilpasset elever med svake forutsetninger.
- Elever med særskilte behov får lite råd og bistand ved overgangen til VGO.
- For liten fleksibilitet i læringsløpene og innholdet
- Tidsaspektet – behov for lengre tid
- Forberedende tilbud, behov for tydeligere og felles retningslinje og kriterier
- De som ikke får læreplasser – overganger mellom skole og arbeidsliv



# UTFORDRINGER SOM KREVER FELLES INNSATS

- Den største trusselen mot folkehelsen er at ulike livsbetingelser gir seg utslag i systematiske sosial ulikheter i helse
- OECD-rapporter og nasjonal statistikk viser at en av ti norske ungdommer dyttes ut av samfunnet i det som kalles «utenforskap». De deltar ikke aktivt i utdanning, opplæring, arbeid eller øvrig samfunnsliv. Tallet er økende.
- *I Ungdata ser vi også at bruddet med skikkelighetstrenden fortsetter. Det er en økning i ungdomskriminalitet, cannabisbruk og vold. Samtidig fortsetter økningen i selvrapporterte psykiske plager, mens framtidsoptimismen synker.*
- Psykiske plager og lidelser (som også henger sterkt sammen med fysisk helse), er det som tapper den norske befolkningen mest for overskudd, livskvalitet og arbeidskraft.

## Hva virker:

- I rapportene fra FNs spesialrapportør om retten til fysisk og psykisk helse fra 2017 og 2019, slås det fast at god psykisk helse er ikke det samme som fravær av psykiske plager og lidelser.
- Det handler om et politisk, psykososialt og økonomisk miljø som gjør at individer og grupper kan leve verdige liv, med de samme rettighetene som andre, der alle kan få utfoldet sitt potensial.
- Disse rapportene minner oss om at medisin og terapi i liten grad påvirker vår psykiske helse. All verdens terapi og medisiner kurerer ikke de store folkehelseproblemene som sosial ulikhet, ensomhet og utenforskap.
- Forskning viser at styrkebaserte tilnærminger som setter fokus på levekår, psykososiale sammenhenger skaper robuste mennesker og lokalsamfunn – som igjen skaper økt livskvalitet

# Viktig å jobbe kunnskapsbasert

Stortingsmelding nr.30 (2003-2004) *Kultur for læring* satte fokus på skolekulturen og behovet for å fremme en kultur som øker læringen for både ansatte og elever.

Sintef (A26525- 2014): Skoleledelse er den andre sterkeste faktoren når det gjelder påvirkning på elevenes læring.

En form for distribuert ledelse ser ut til å ha best effekt.

Eirik Irgens metafor isfjell. Det er i dypstrukturene holdninger, kulturen ligger. **Det kan ikke telles.**

Vi kan nevne St.meldinger og NOU-er i fleng





# Distribuert ledelse eksisterer i alle virksomheter

## Hvordan kan vi lede for å benytte kraften i distribuert ledelse?

- Teori om praksisfellesskap (Paulsen 2008, Lave & Wenger 1991)
- Dersom vi legger til rette for utvikling av og eierskap til felles visjon, felles verdier som kompass, felles språk som fører til refleksjon

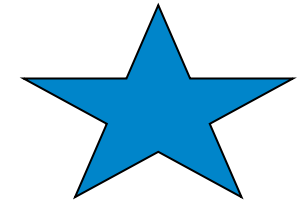
# Størst effekt på elevenes læringsutbytte

Vivan Robinson,

Færre endringer – Mer utvikling

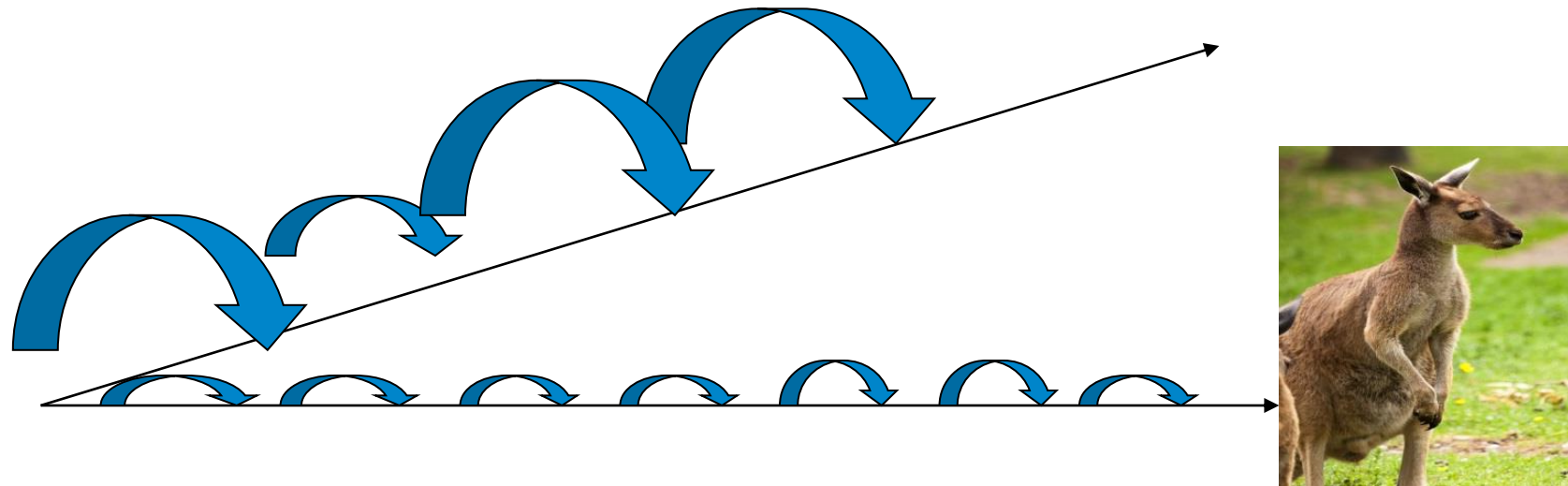
Ledelsesdimensjon	Effekt-score
Etablere mål og forventninger – HVORDAN?	0,42
Strategisk bruk av ressurser – HVORDAN?	0,31
Forsikre seg om kvaliteten på undervisningen som gis –HVORDAN KAN DET GJØRES UTEN Å BLI KVELT AV MÅLING?	0,42
Lede lærernes læring og utvikling (og være medlærende)	0,84
Sikre et velordnet og trygt læringsmiljø, som er likeverdige, levende og hvor alle opplever seg som verdifulle og lærer sammen hver dag	0,27

# KONTINUERLIG FORBEDRING OG UTVIKLING



En virksomhet som ønsker å forbedre og å utvikle seg

Hargreaves: Kumulativ effekt, Profesjonell kapital, Distribuert ledelse, Praksisfelleskap, GruppeFlow



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

## 1) Fleksibel læringsarena 200- 250 ungdommer

- Kongsberg, Midtfylket, Ringerike, Drammen, Hallingdal
- Kontinuerlig inntak
- Kursdeltaker, samarbeidselever, VG3 grunnkompetanse
- Kontinuerlig styrkebasert utviklingsarbeid siden 2005

## 2) Nasjonalt vitensenter for styrkebasert læring

Kronprinsparets fond, TAOS, NTNU, ASHOKE

Læringsfestivaler, studier, konferanser og studiebesøk

Folkehelseprosjekt i Hallingdal

Totalt driftet er finansiert av VIKEN fylkeskommune





# Motivere , beholde og rekruttere ungdommer til videregående opplæring eller arbeid.

Unglvest AIBs visjon er:

I et trygt, styrkebasert og humørfyllt miljø lærer vi sammen hver dag og alle læringskollegaene bidrar på sitt beste i et likeverdig læringsfellesskap.

## Hensikt

Alle ungdommer finner sin vei i utdanningssystemet og ender opp med jobb, egen inntekt og gode liv.



# LIKEVERDIG LEVENDE LÆRINGSFELLESSKAP





# MÅLGRUPPEN

## UNGDOMMER MED EN HEL HAUG MED RESSURSER

- Ønsker ikke å starte i vgs.
- Vet ikke hva de vil bli.
- Kom ikke inn på ønsket studieprogram/sted.
- Avklaring, motivering og forberedelse til vgo/arbeid
- Lære mer fellesfag.
- Ta grunnskoleeksamen, privatist eksamener eller eksamen i regi av vgs.
- Strir med små eller store utfordringer
- Behov for å bli sett, hørt og forstått, anerkjent og respektert



# En annen måte å fortelle om målgruppa på

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



Noen ungdommer kan ha flere av disse vanskene/diagnosene. I 2018/2019 hadde et lite antall ungdommer rusproblemer, spillavhengighet, spesifikke fagvansker og ME. Antallet gjengis ikke fordi de muligens kan identifiseres.

(20%) 27% av ungdommene fikk oppfølging av barnevernet  
(47%) 60% fikk oppfølging av psykiske helsetjenester.



# Resultater fra etterundersøkelse

7. Helhetlig virkemiddelbruk gir grunnlag for å måle resultater. Bidrar til at man bedre kan vurdere omfang, kompleksitet og effekt av innsatts og endringer. Det gir overføringsverdi og er læringsorientert.

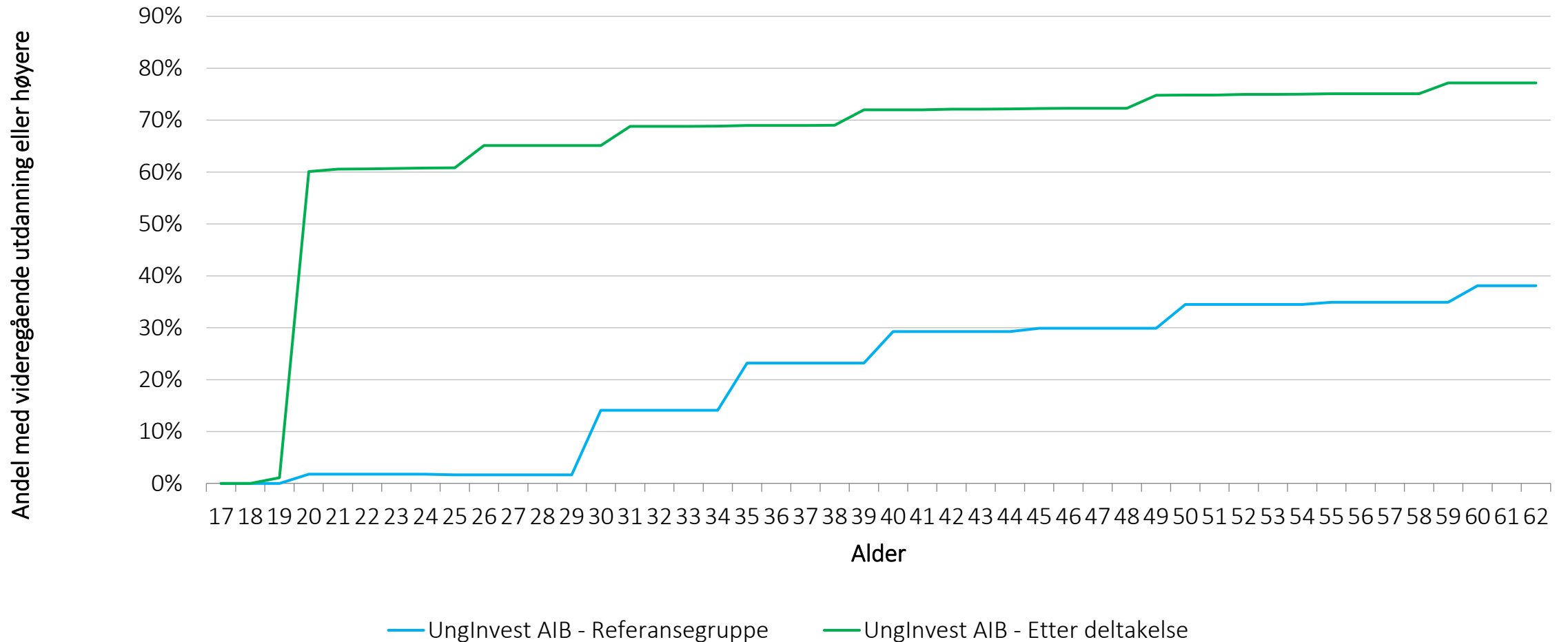
(I prosent)	2010	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Utdanning/arbeid:	75	79	85	78	87	83	82	85	<b>87</b>
Utdanning:	69	70	78	71	73	73	69	66	<b>77</b>
Positiv aktivitet:	90	91	95	93	91	90	91	95	<b>97</b>

- **DNV 2013 og 2017 Samfunnsnytttemåling:**
- 1 krone inn 4 kroner tilbake , konservativt målt

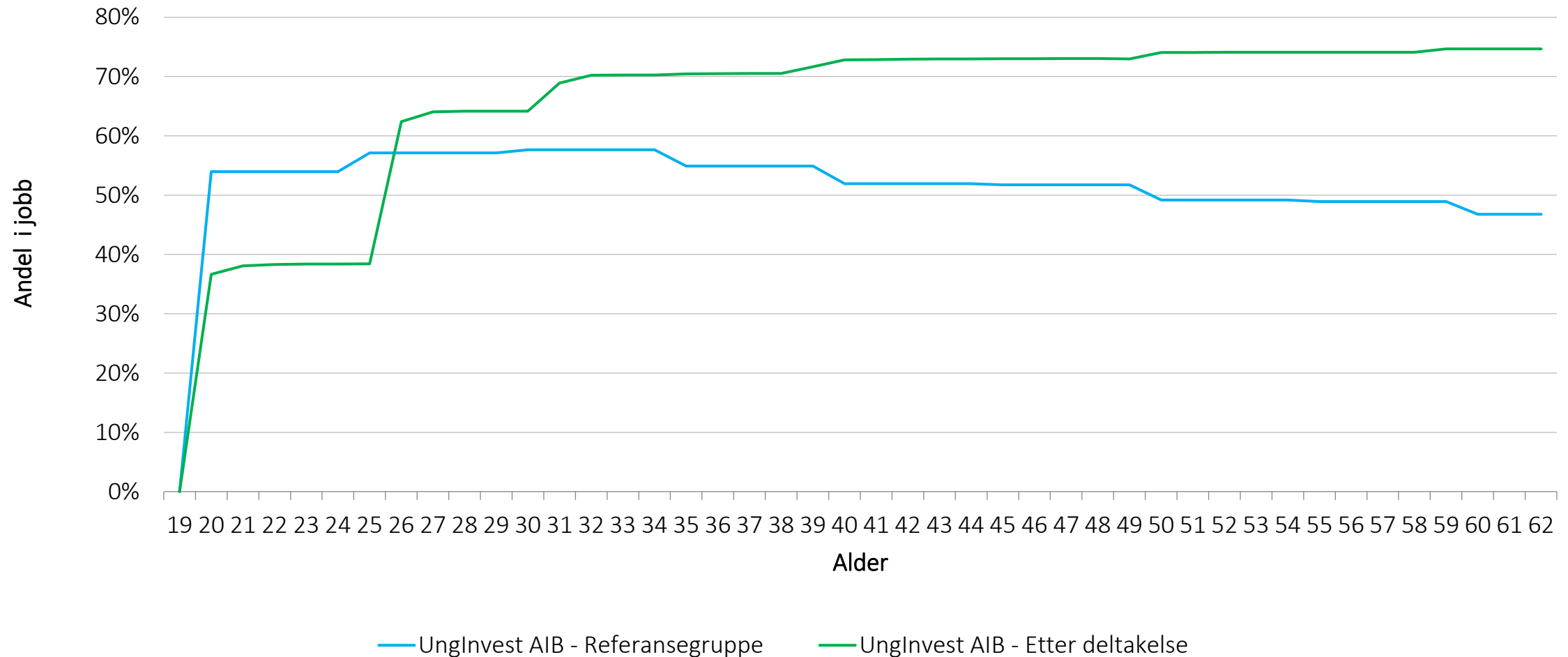
Kortrapport finnes i årsmeldingen fra 2017



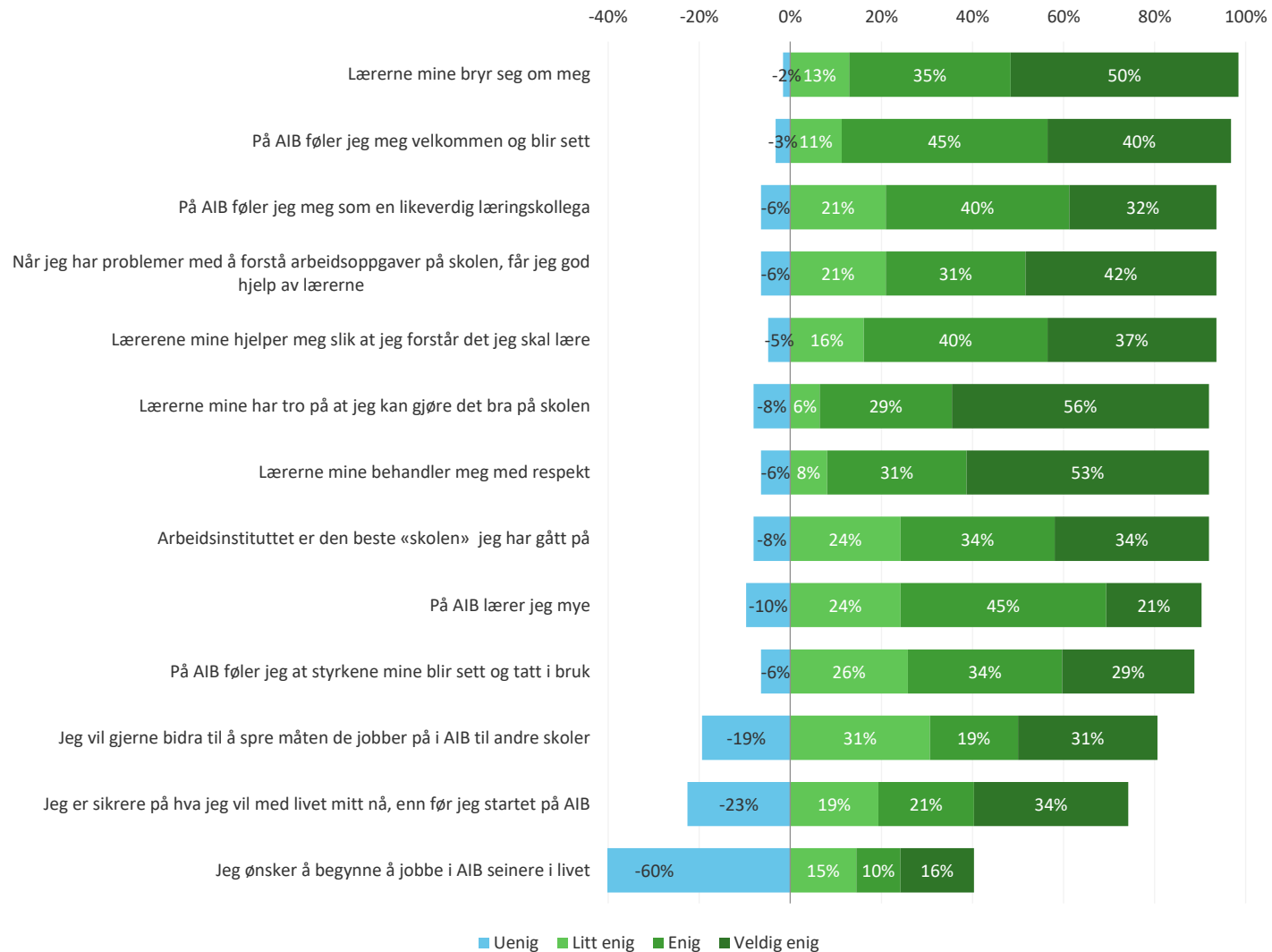
# Stor forbedring i antall som fullfører videregående, og en stor andel er fortsatt i utdanning



# Andelen som er i arbeid er større enn forventet for gruppen, og arbeidslivstilknytningen forblir høy livet ut



# UNGINVEST AIB HAR HØY MÅLOPPNÅELSE PÅ SITT ARBEID OM Å UTNYTTE INDIVIDENES STYRKER



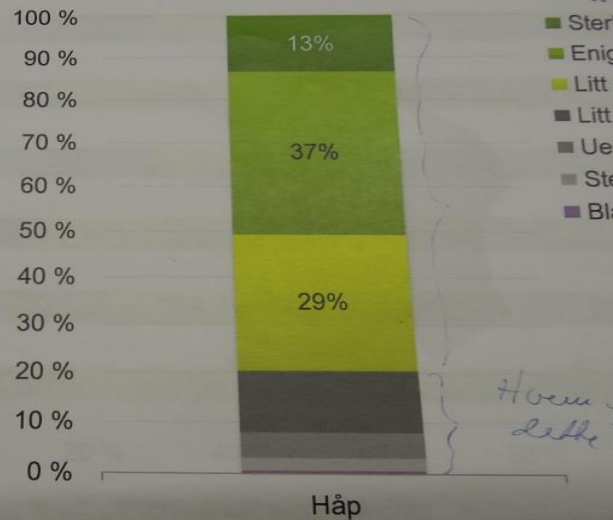


# DNV GL – NYTT MÅLEINSTRUMENT

## Samfunnsnytten er gedigen

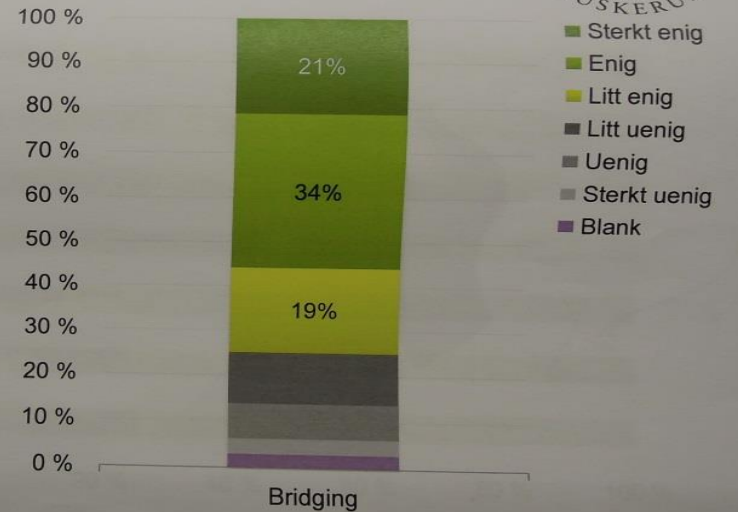
### Psykologisk Kapital - Håp

- Håp refererer til det å ha viljestyrke og se/vite veien for å kunne nå dine mål.
- Dette er IKKE det samme som ønsketenkning. Håp er definert som en positiv motiverende erklæring eller tilstand.
- Spesifikke tilnærminger har blitt utviklet for å gi næring til håp, bl.a. sette mål, gjerne mål å strekke seg imot, engasjement, belønningssystemer, ressurser, strategisk innretning og trening.



### Sosial Kapital - Bridging

- Referer til løse nettverk og relasjoner som gir verdi gjennom sin bredde heller enn dybde
- Disse relasjonene er ikke nødvendigvis veldig sterke, men kan gi nyttig informasjon eller nye perspektiver.



# Dokumentasjon

- **Undersøkelse av foresattes opplevelse i juni 2016 - 2020:**
  - «Endret livene våre»
  - «Livreddere»
  - «Fått mer ro i familien, gladere gutt»
- **Seks masteroppgaver, (venter på to masteroppgaver denne våren)**
- **Evaluering fra NTNU 2019 fra AIB on tour,**
- **NTNU Rapport høst 2021**
- **Medarbeiderundersøkelse 2021**
- **Vikens undersøkelse av ungdommenes opplevelse av hjemmeundervisning under nedstengingen vår 2020**
- **Egen intern undersøkelse av lærerne/instruktørenes ståsted**
  
- **Årsmeldinger**

# HVILKEN KULTUR OG VERDIER SKAL PREGE UNGINVEST AIB

- Ønsker å øke tryggheten i arbeidsmiljøet og læringsmiljøet.
- Ønsker et miljø hvor vi støtter hverandre optimalt og gjør hverandre bedre og bedre.
- Ønsker en kultur preget av rom til å feile underveis, og
- hvor det også er lov å si hva vi er gode til og undre oss over hvorfor vi lykkes.



RAUS

NYTENKENDE

SAMSKAPENDE

## DETTE KAN KNYTTES TIL KULTUR – Hvordan utvikle kvalitetskultur

- 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.**

Det styrkwbaserte utviklingsarbeidet er ledet av kjernegruppe, som består av ledergruppen, 2 -3 representanter fra ulike faggrupper på hver avdeling og ungdommer deltar hvert år. Involverer internt og eksternt (eks: læringsfellesskap, overganger).



# Hvorfor kontinuerlig styrkebasert OU?



- Bli en lærende organisasjon
- Skape økt kvalitet
- Øke gjennomføringen og læringsresultatene
- Ekte involvering av alle
- Indre motivasjon
- Felles språk for å kunne reflektere
- Sette ord på taus kunnskap
- Utvikle relasjonell ansvarlighet
- Likeverdig og levende læringsfellesskap

# Lærende organisasjon – Lærende 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)





# Hovedteorier knyttet til AI

- Positiv psykologi - Martin Seligmann, Chris Peterson mfl, B. Fredricson, Biswas-Diener
  - Organisasjonsutvikling – David Cooperrider, Srivastva
  - Sosialkonstruksjonisme – Kenneth Gergen
  - Generativ AI – Bushe,
- 
- Anerkjennelse, bred involvering, lytte etter de gode intensjonene, få fram taus kunnskap, refleksjon, konstruere framtid
  - Hele tiden eksisterer både det positive og utfordringene /vanskene side om



# Aksjonsforskningsmodellen







# 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

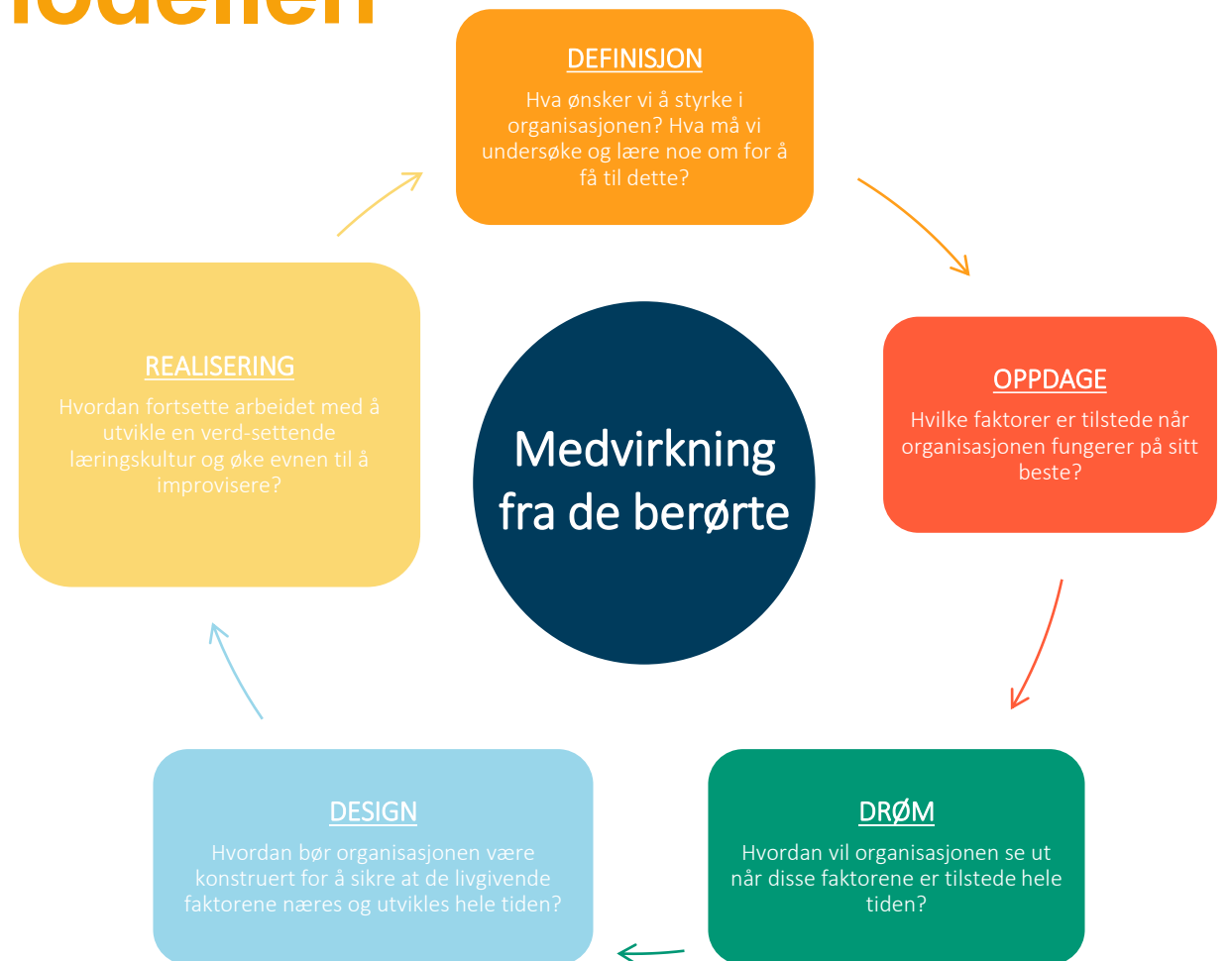
**Fremtid** handler om å skape kreativitet og innovasjon

Levende mosaikk - praksisfellesskap

# Aksjonsforskningsmodellen

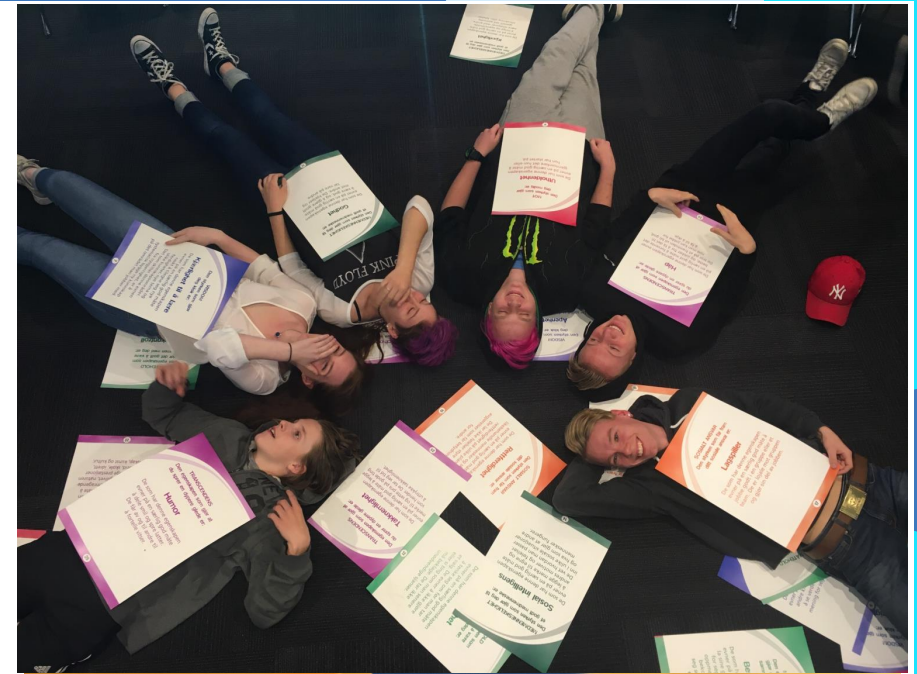
*Hvordan kan vi sammen skape læringsfellesskap*

- hvor alle opplever mestring og læringsglede*
- slik at alle gleder seg til hver skoledag/arbeidsdag?*



# Styrkebasert tenkesett

- Systematisk kartlegging og identifisering av styrkene til hver enkelt og i virksomheten
- Tar i bruk viktige erfaringer og kompetanse hos alle læringskollegene
- Læringsledelse
- Skape bilder av ønsket framtid sammen





# Mennesker som bruker sine styrker (Linley m.fler 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...





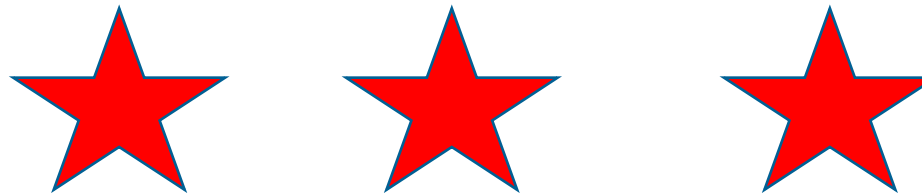
Positive  
avvik



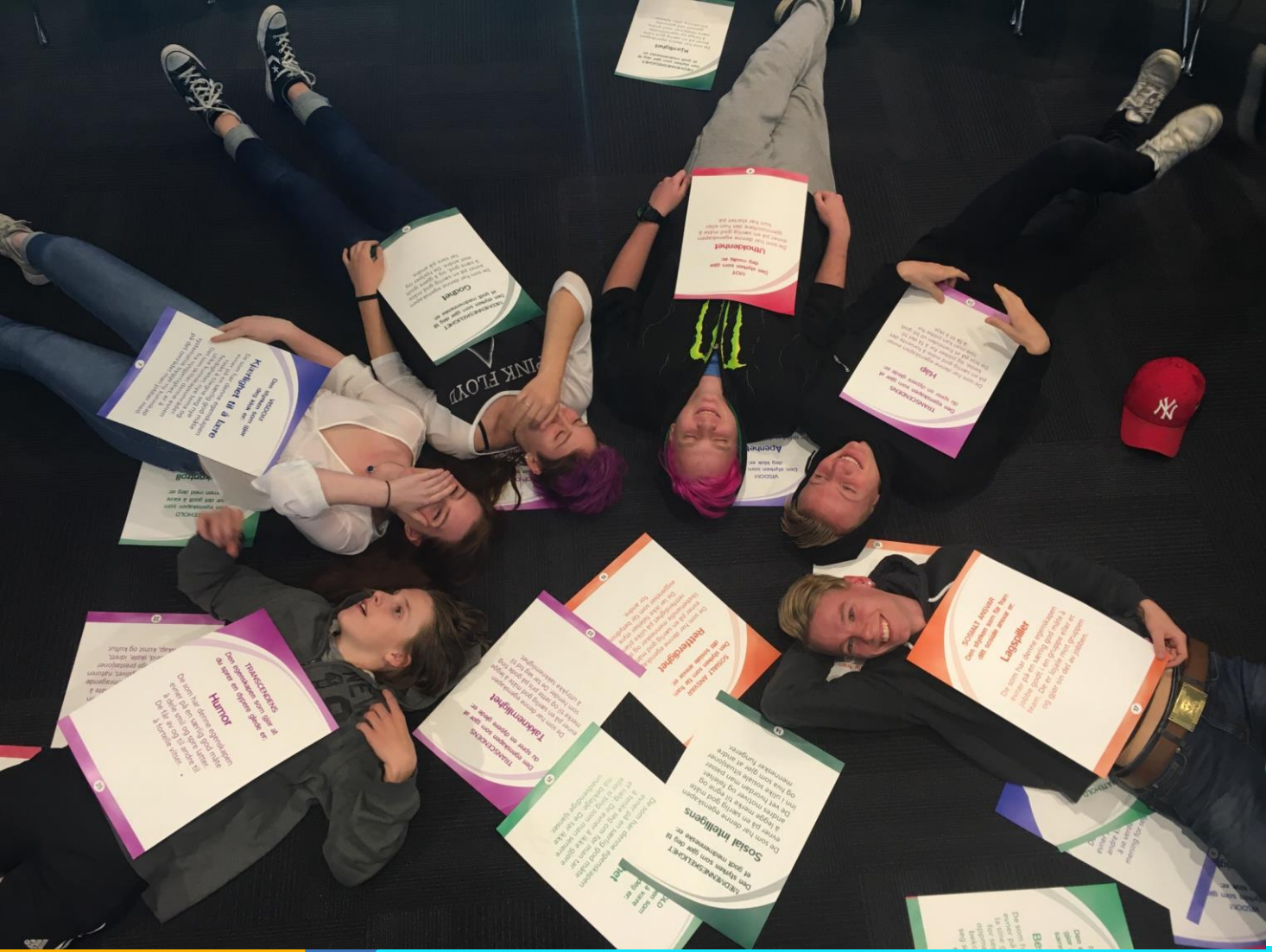
Akseptabelt  
nivå



Negative  
avvik



# Styrkebasert måte å tenke på - se etter det beste hos hverandre



# STYRKEKORT

- 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).



- Legg kortene 1- 24 foran dere.
- Siden med mest tekst skal opp.
- Legg de andre inn i esken.

**Transendens**

*Transendens beskriver styrker som gir oss en bred opplevelse av sammenheng i forhold til noe som er høyere i mening og formål enn oss selv.*

**Håp**

**Optimisme, framtidsrettet**

Du forventer det beste for framtiden, og du jobber for å oppnå det. Du tror på at framtiden din er noe du kan kontrollere.



# STYRKEIDENTIFISERING

## Informanten:

Fortell om en gang du var på ditt beste. Du var sammen med venner, familie, klasse – eller arbeidskamerater. Dere hadde det gøy og kom i «flyt». Du lærte noe nytt, eller ble stolt over det dere fikk til. Kanskje gledet du dere andre.

## Forskeren:

Lytt anerkjennende. Ha fokus på hvilke styrker informanten **brukte i denne historien**.



3 minutter til å fortelle historien.  
3 minutter til å finne kortene, lese opp og begrunne.



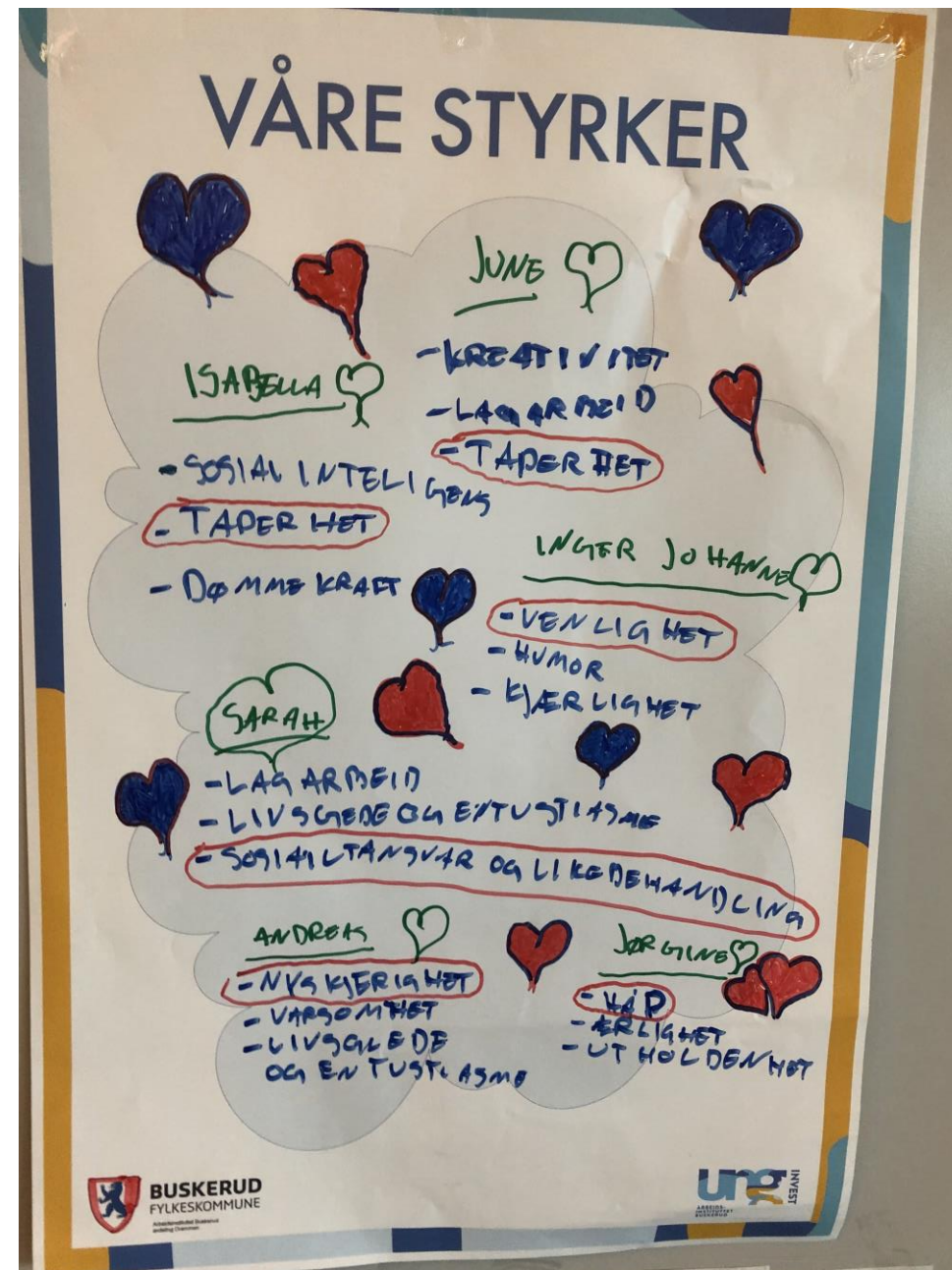
# GRUPPEARBEID

Fortell kortversjonen av hverandres historie og hvilke signaturstyrker dere identifiserte.

2 minutter til hver deltaker.

Skriv navnet og styrkene til samtalepartneren på kartongen.

Sett ring rundt den styrken du kjenner deg best igjen i eller ble mest glad for å få.



Hva likte du med denne øvelsen? To og to sammen.





# Appreciative Inquiry (AI) som strategi

## Nye Briller Nye muligheter

### Generativ AI - tenke annerledes

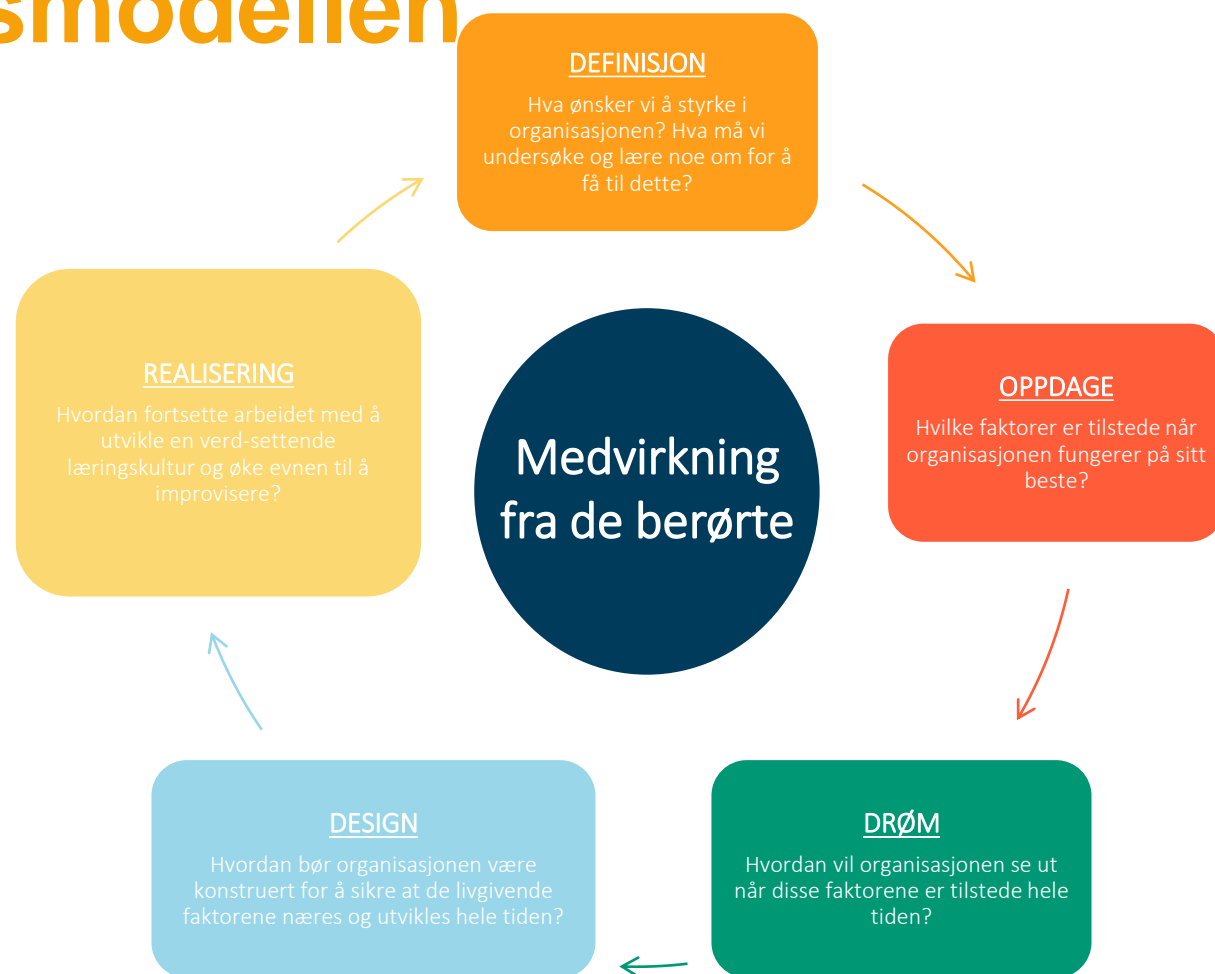
### Fra beste til neste praksis



# Aksjonsforskningsmodellen

*Hvordan kan vi sammen skape læringsfellesskap*

- hvor alle opplever mestring og læringsglede*
- slik at alle gleder seg til hver skoledag/arbeidsdag?*



# Hvordan tenke annerledes om det vi tar for gitt?

*Fra det beste til det neste.*

## Generativ teori (Gergen 2010)

Utfordre det vi tror er sant, eller hvordan vi antar at noe henger sammen.

Det kan skape nye og bedre forståelser, og skape flere og bedre måter å gjøre ting på.





# Anerkjennende intervju

## Informant

Fortell om et høydepunkt i ditt liv, der du var del av et læringsfellesskap hvor du opplevde mestring og læringsglede. (en konkret historie).



10 minutter til hver historie

## Forsker

Bruker spørsmålene i spørreguiden

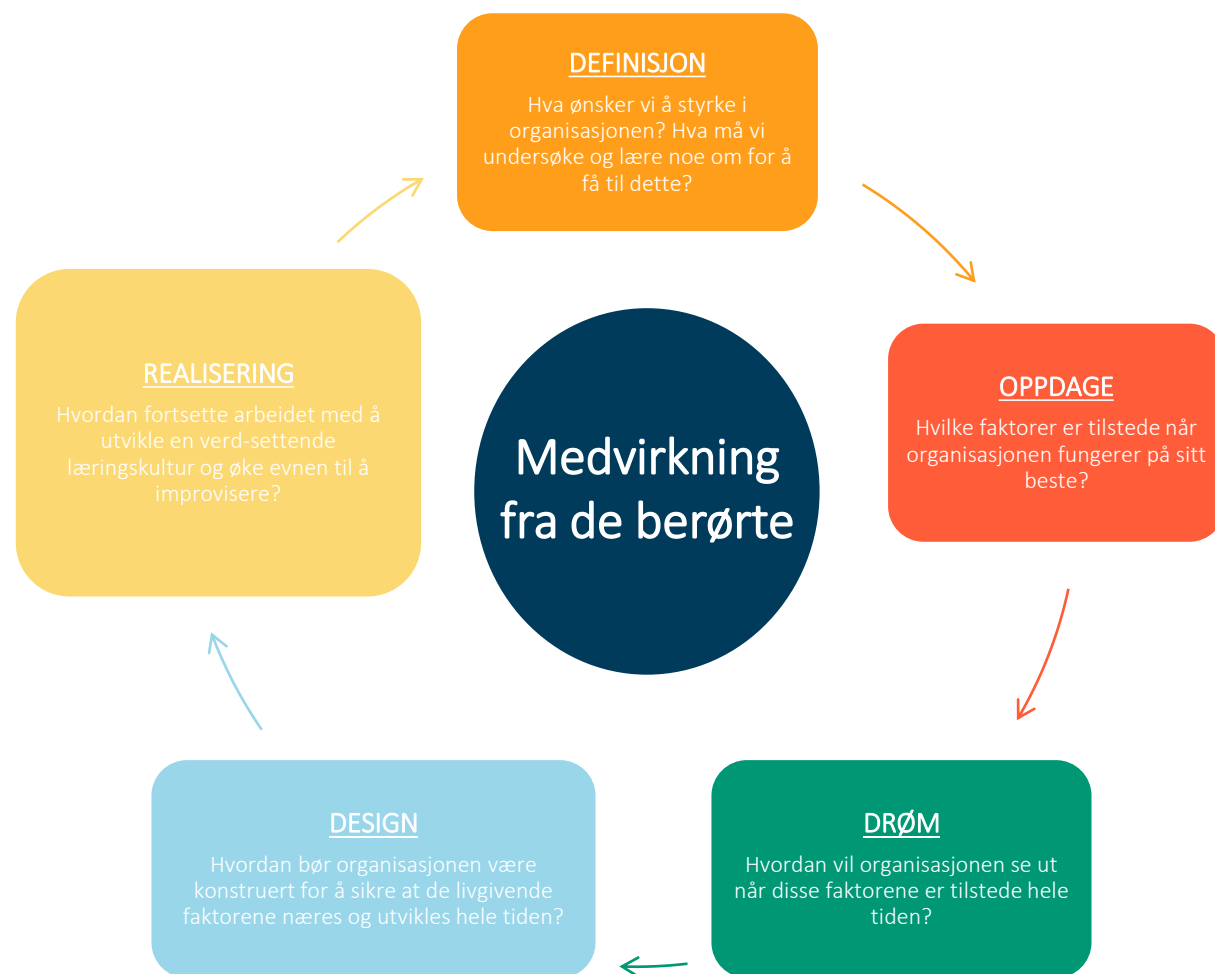
Lytter anerkjennende  
Tar stikkordsnotater

Skriv suksessfaktorene slik de blir sagt.

# sjonsforskningsmodellen

*Hvordan kan vi sammen skape læringsfellesskap*

- hvor alle opplever mestring og læringsglede*
- slik at alle gleder seg til hver skoledag/arbeidsdag?*





# TREØVELSEN TRINN 1 – 20 min



- Velg sekretær og tidtaker
- Skriv inn hovedspørsmålet i stammen.
- Runde med 3 minutter pr person  
Fortelle **kortversjonen** av historien du lyttet til, - 1 minutt
- Sekretæren skriver suksessfaktorene inn i røttene. **Skriv ned ordene slik de blir sagt – her ligger gullet!**

# GRUPPEARBEID – 3 minutter tilsammen

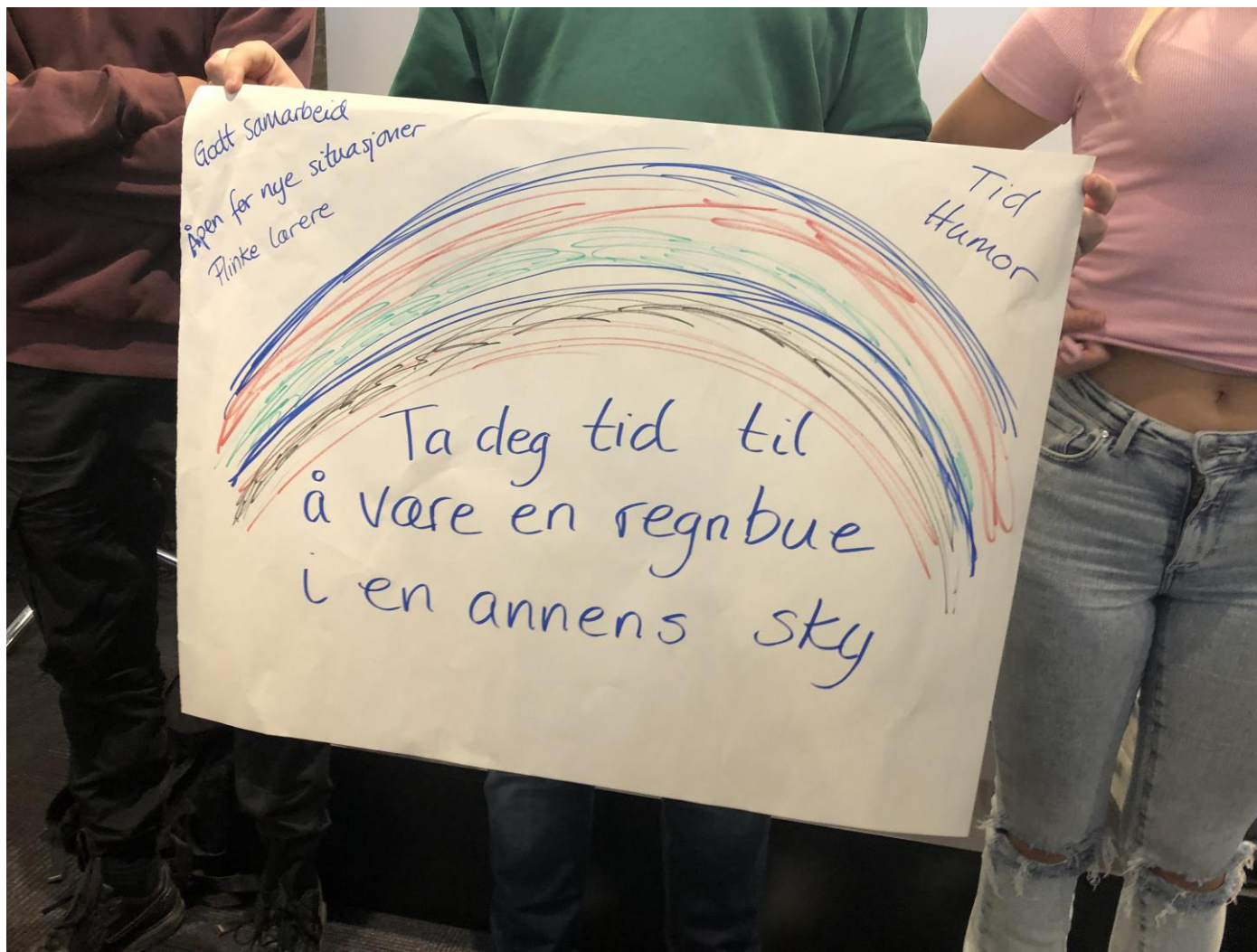
Let etter de suksessfaktorene som er felles for flere av historiene.

Sett ring rundt 4- 5 suksessfaktorer som er felles for flere av historiene.

Velg en av læringshistoriene , den som beskriver disse faktorene best.



## METAFOR

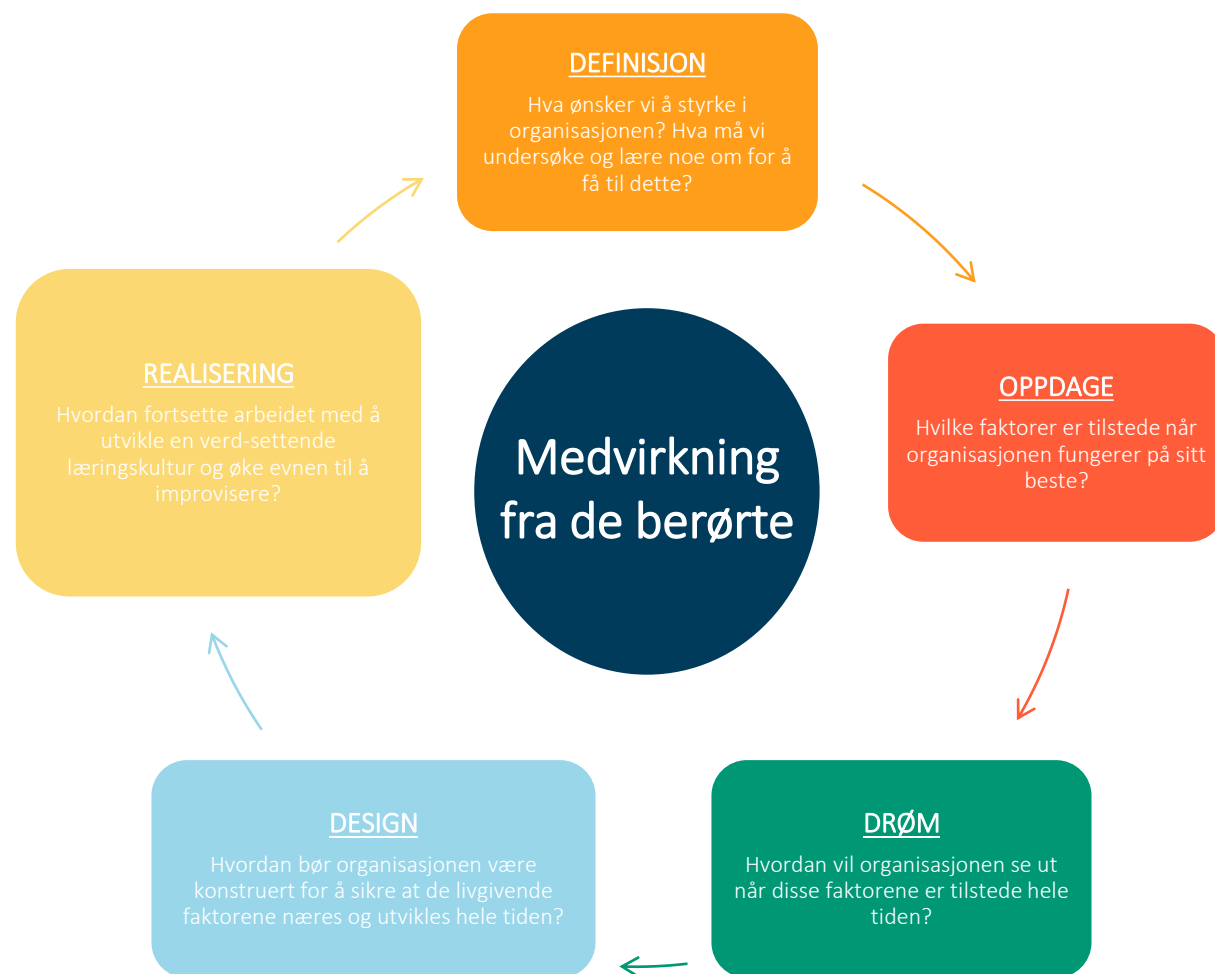


Lag en tegning , et uttrykk , et vers som beskriver disse suksessfaktorene.

# sjonsforskningsmodellen

*Hvordan kan vi sammen skape læringsfellesskap*

- hvor alle opplever mestring og læringsglede*
- slik at alle gleder seg til hver skoledag/arbeidsdag?*

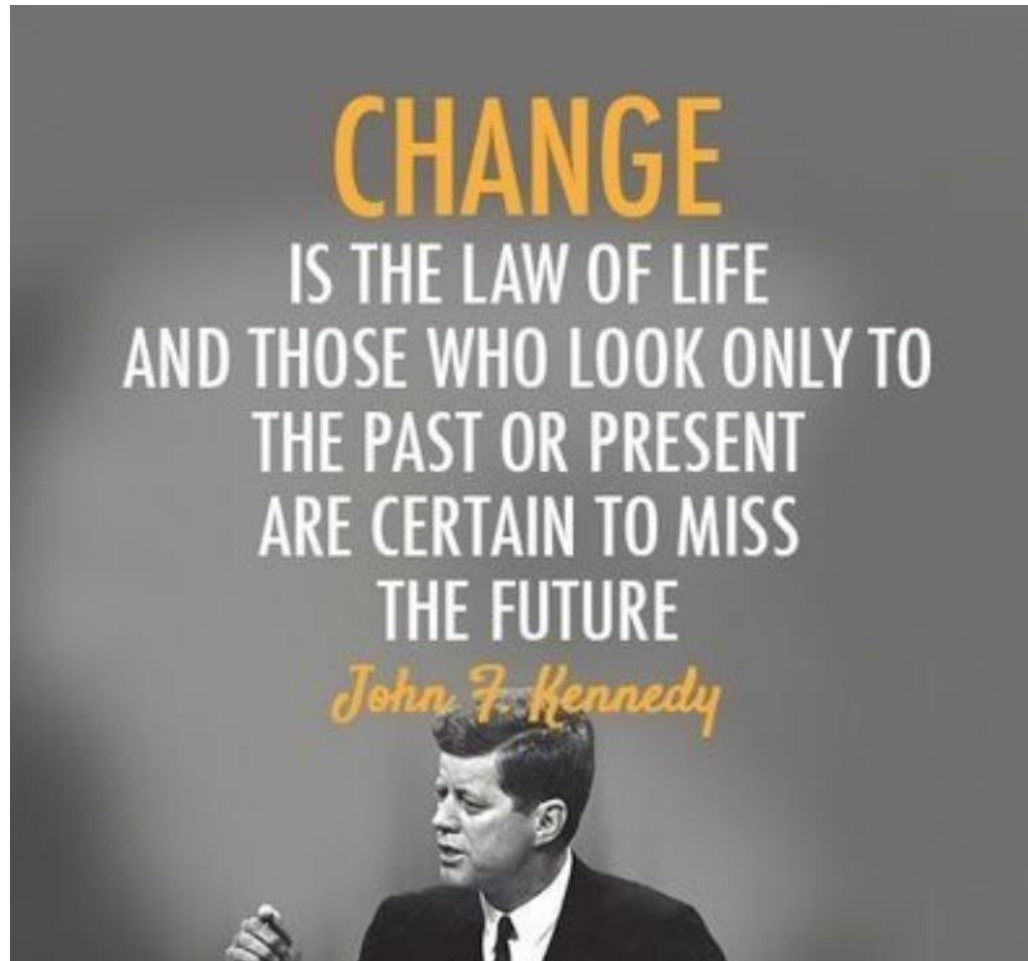


# FELLES DRØMMER KAN SKAPE VIRKELIGHET



- Martin Luther King hadde en drøm om en fremtid hvor afroamerikanere og hvite levde fredelig sammen som likeverdige i USA
- Felles drømmer om fremtid skaper handling i nåtid
- Idrettsstjernene gjør det på samme måte
- Å tale om fremtid setter oss i et annet språkspeil

# Læringsfellesskapets største potensial



- Et brennende ønske for hvordan dere vil ha det, hvis alt er helt topp for alle hver dag
- Vinn-vinn for alle



# HVA DRØMMER KAN SKAPE OM VI TØR Å HA HØYE FORVENTINGER



Historien om hvordan UngInvest AIB har konstruert framtidbilder



# Drømmen

Se for deg at alle disse suksessfaktorene er til stede i læringsfellesskapet på Drammen vgs hele tiden og med full kraft. Noe stort og uventa har skjedd. Jonas Gahr Støre har hørt ryktene om de fantastiske resultatene og har bestemt seg for å komme til Drammen vgs. Han lurer veldig på hva som gjør at alle ungdommene og medarbeiderne er så fornøyde. Alle gleder seg til å komme hver dag , opplever mestring og læringsglede . Alle når målene sine og lærer mer enn de selv og andre forventet.

Han ønsker å møte de unge og eldre ekspertene sammen med kunnskapsminister Tonje Brenna for å få vite hva som har ført til disse resultatene, og ber om råd for at dette skal smitte over til alle skoler i hele landet.

Hvilke fantastiske resultater ønsker du å kunne fortelle om da? Og hva har dere gjort som har ført til disse resultatene?

Hva har du bidratt med og hva har andre bidratt med?

Parvis intervju

Svar på side 2.

7 minutter x 2

# GRUPPEARBEID – FRAMTIDSBILDE



Bildene av hvordan ønsket framtid kan bli skrives inn i trekrona.

Spinn på hverandres ideer ( 7:1)

Ta runden – alle må slippe til

Slipp dere løs

Det er ofte i denne fasen man kommer på de sprøeste innfall, som gjør at man tenker nytt og blir innovativ!

2 min til hver deltaker.

# GRUPPEARBEID – FRAMTIDSBILDE

Lag et kreativ uttrykk, rollespill, avisartikkel, tekst, dikt, sang eller bilde som viser drømmen.





# DRØMMEN – VI DELER





# Veikart – vi har egne kurs om dette metodeverktøyet



Hva er det første steget du vil ta for å bidra til at dette fremtidsbildet blir realisert?

Hvordan kan jeg og andre bidra til å realisere fremtidsbildet vi har laget?

Hva gjør vi allerede

Hva er det første steget jeg kan ta som vil ta oss mot fremtidsbildet?

## Mangelspråk

Fokus på problemer, feil, mangler

Skaper situasjoner hvor mennesker

- Atskilles

- Isoleres

- Føler seg utilstrækkelige

- Føler seg misforstået

## Ressursspråk

Fokus på suksesser, det som virker, kompetanser

Skaper situasjoner hvor mennesker

- Samles

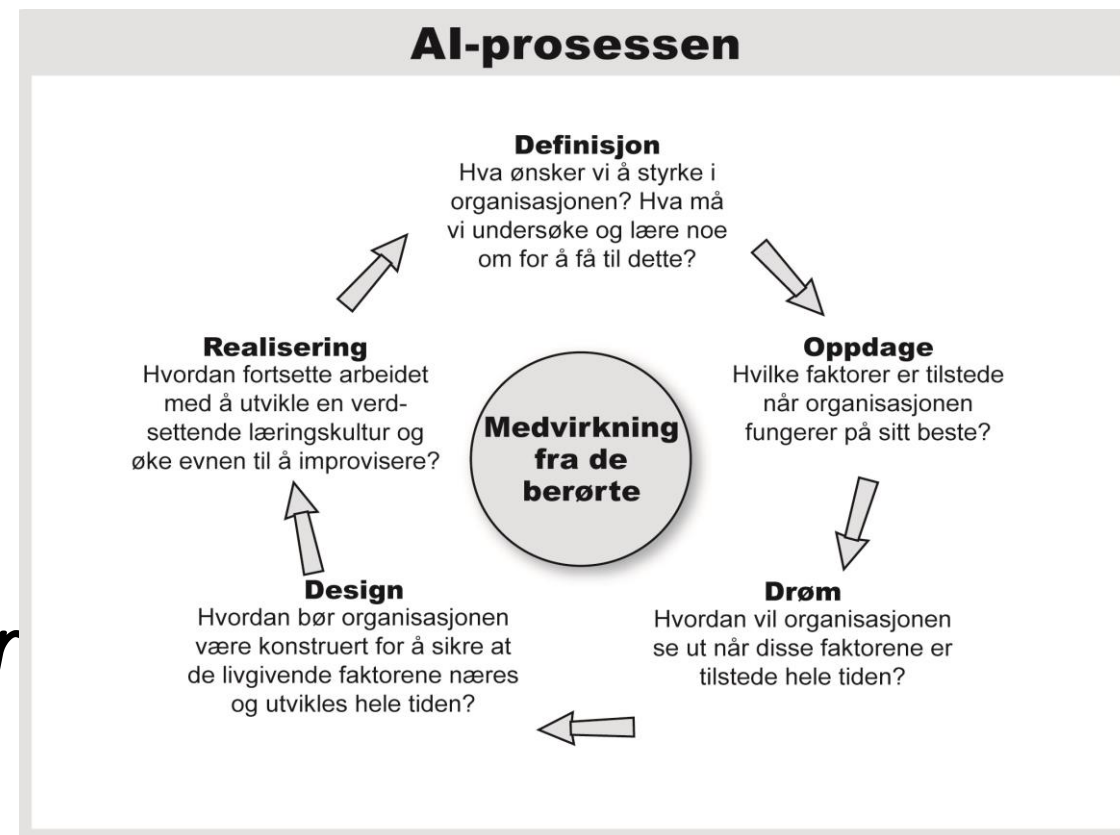
- Er del av fellesskapet

- Føler seg kompetente

- Føler seg forstått

*Hvordan kan vi sammen skape læringsfellesskap hvor alle*

- får forløst sitt potensial,*
- opplever læringsglede og mestring slik at alle oppnår resultater som overgår det man kunne forvente og får gode liv?*



## Syv gode grunner til at styrkebaserte tilnærminger skaper læring og utvikling

1. Direkte medarbeiderinvolvering i utvikling av trivsel og resultater
2. Utvikling av et anerkjennende språk
3. Positive fremtidsbilder skaper ambisiøse mål
4. Høye forventninger øker effektiviteten
5. Utfoldelse av medarbeidernes og ledernes fulle potensial via konstruktive samtaler
6. Utfoldelse av teamets potensial via konstruktive teamsamtaler
7. Den gode historiefortelling bygger bro mellom trivsel og resultater og skaper et positivt omdømme av bedriften

**Samtidighet – endrer, utvikler og bygger kultur på samme tid**  
**Jobber med dypstrukturene (jf Eirik Irgens isfjell)**



# Antakelser i den individfokuserte og den relasjonsfokuserte tenkemåte- Gro Emmertsen Lund

		Den individfokuserte tenkemåte	Den relasjonsfokuserte tenkemåte
1	Den minste enhet	Individet	Relasjonen
2	Begivenheter er et resultat av	Individuelle handlinger	Kommunikasjonsmønstre
3	Relasjonen oppfattes som	En følelsesmessig tilknytning	Et kommunikasjonsbånd mellom mennesker
4	Ny viten om relasjoner oppstår ved	Å avdekke og beskrive allerede eksisterende relasjoner	Å utforske og samskape prosesser , hvor relasjonen formes og løpende endres
5	Kjennetegn ved relasjonen	Den er loddrett / hierarkisk	Den er vannrett/ likeverdige
6	Makt	Retten til bestemme over andre	Medinnflytelse og medansvar for å skape konstruktive kontekster

# Klasseledelse ut fra de to tenkemåtene – Gro Emmertsen Lund

		Individfokusert tenkemåte	En relasjonsfokusert tenkemåte
1	Hvordan forstår vi en klasse og dermed ledelsen av den ?	En klasse ses som en samling individer som skal ledes som enkeltpersoner	En klasse som et sosialt system med mange relasjoner som formes gjennom kommunikasjon
2	Hvordan konstateres en regelovertrjedelse ?	Læreren kan saklig og objektivt avgjøre om en handling er regelovertrjedelse (univers)	Læreren går ut fra at handlinger tilskrives forskjellig mening avhengig av perspektiv (multivers)
3	Hvordan forstås uro ?	Uro forklares ut fra den enkeltes elevs manglende forståelse eller aksept av regler	Uro forstås som en del av et kommunikasjonsmønster som mange bidrar til
4	Hva er lærerens rett og plikt ?	Læreren har rett til å beskrive , vurdere, dømme og straffe eleven	Læreren har en forpliktelse til å inngå i en dialog med den enkelte elv og klassen for å finne en bedre vei
5	Hva er lærerens oppgave ?	Å oppdra uromakeren	Å utvikle relasjoner og skape konstruktive kontekster
6	Hva antar man straff fører til ?	Eleven vi akseptere en straff og dermed slutte med handlinger som skaper uro og forstyrrelser	Straff vil få elevene til å øke deres oppmerksomhet på uro , straff og urettferdighet
7	Hvor står lærerens autoritet ?	Læreren har autoritet i kraft av sin jobb eller sin personlighet	Læreren tildeles autoritet i relasjonene til elevene avhengig av hvor mye de anerkjenner lærerens dømmekraft

# AI bygger på en annen logikk

## Utfordringer vendes til offensive spørsmål



Hvorfor er måtene våre så dårlige,  
bortkasta tid

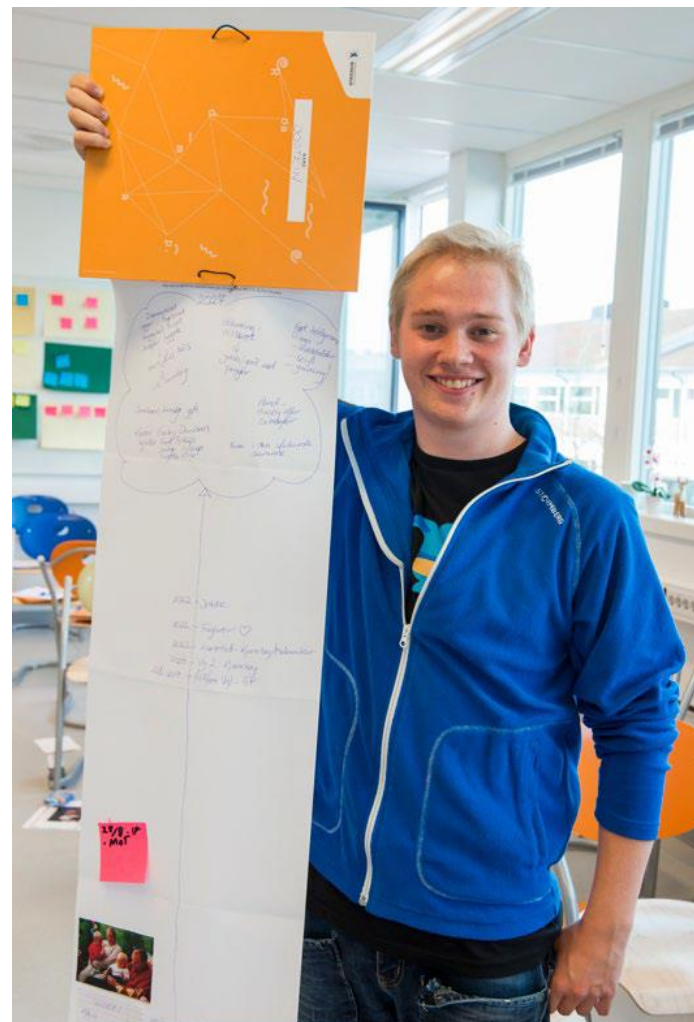


Hvordan kan vi sammen skape  
møter hvor alle bidrar på sitt beste og får utløst  
sitt potensial slik at vi oppnår  
resultater som overgår....?

# Motivasjon (Sheldon)

Jeg ønsker å bidra til at vi sammen øker vår forståelse av:

- Deci og Ryan's Selvreguleringsteori  
*Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being (2000)*
- Se sammenhengen til hvordan styrkebasert tankesett og strategier kan bidra til å øke mulighetene for å realisere «identifisert» eller «indre motivasjon»?





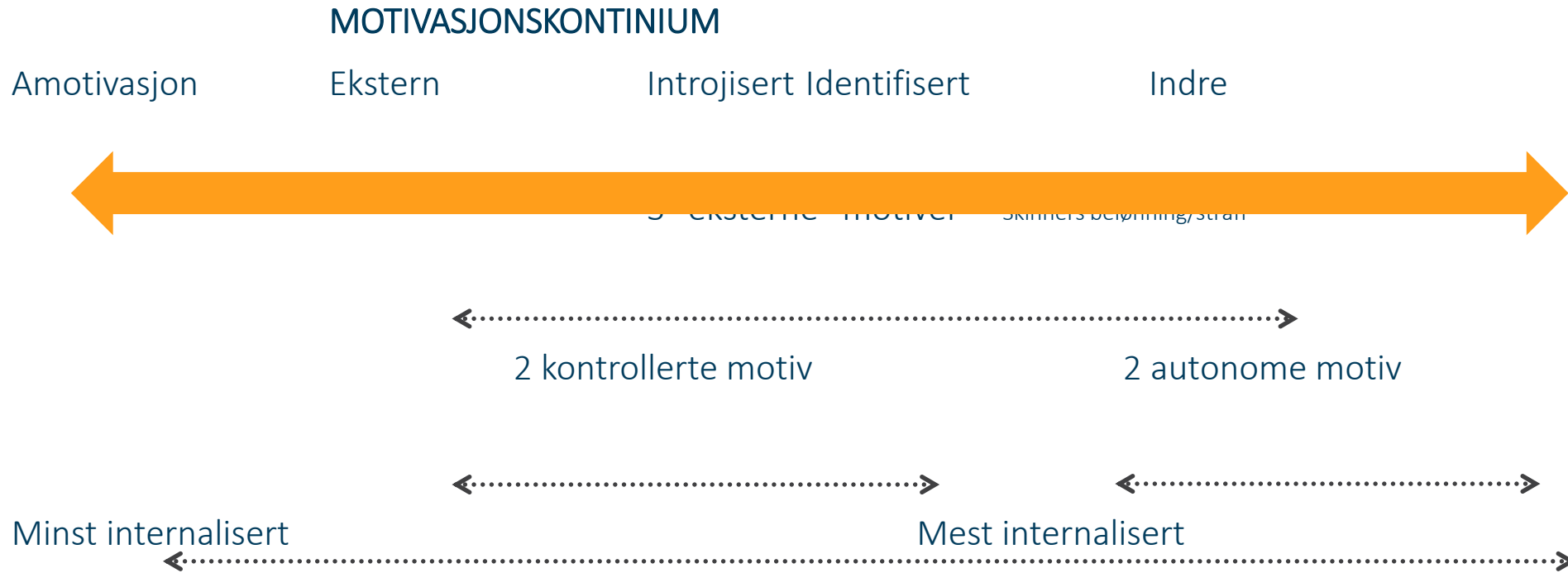
# Motivasjon – hvordan forstår vi det begrepet?

- Hva tenker dere rundt begrepet motivasjon?
- Hva påvirker motivasjon?
- Hvilke teorier er dere opptatt av eller forbinder dere med begrepet?
- Hvordan ser vi at noen er motivert?
- Hvordan føles det å være motivert?



# Selvreguleringsteorien

Oversiktlig, god å ha med seg i hverdagen, og forskningsbasert (s.42 Sheldon)



McGregors X og Y-teori - kan kanskje knyttes til indre og ytre motivasjon?

# Flere avdelinger i hele landet **Vil fange opp «drop-outs»**



Fylkeskommunen trenger et mer fleksibelt utdanningssystem for å fange opp alle de som faller ut av videregående opplæring, mener Ingvill Dalseg (H).

7. Juni 2020 fattet sentralstyre i Høyre vedtak om null-visjon for selvmord og foreslår av fylkeskommuner etablerer UngInvest for å hindre utenforskap.

- I interpellasjon til fylkestinget 17. juni foreslår Høyre-politikerens at fylkesrådmannen utreder konseptet UngInvest som et tilbud i Trøndelag. 17. Juni jubler hun for gjennomslag!!!
- Rogaland etablert to avdelinger 2019. Nordland etablert lignende prosjekt 2019.
- Agder fk vedtak i desember 2020. Troms og Finnmark besøk vår 2020.

# Fra Mexico til Karasjok, og besøk fra Sør-Korea

- **UngInvest AIB on tour. Utviklet og gjennomført samme med unge læringskolleger**  
**Lært sammen med ca 5000** (skoler, NAV og andre virksomheter)  
Tett samarbeid med Åkrahamn vgs, Sola vgs, Nordahl Grieg vgs, Gol, Numedal Lier og St.Hallvard vgs, Glemmen, Drammen, Kongsberg, UngInvest Rogaland og Prosjekt Ung Vesterålen, Karriere Nordland mfl (flere skoler og OT i Rogaland, Møllehagen, Hollenderhaugen)
- **5 Internasjonale læringsfestivaler** i samarbeid med NTNU, TAOS, universitet i Roskilde og Belgia
- **Innlegg på konferanser** i Belgia, Frankrike, Argentina, Mexico, Brasil, New Zealand, Estland, Danmark, Sverige, Finland, Tyskland og selvsagt Norge
- **Studiet:** to emner 15 stp x 2, ca 300 studenter fra hele landet, siden 2012.

**Forankret at Viken fk skal ta initiativ til nasjonal satsing 2021.**

**Ønsker at Viken skal vise vei i Fullføringsreformen**