



Til Byrådsservice

2. februar 2022
Side 1 af 5

Svar på 10-dages forespørgsel fra Enhedslisten om Stærkere Læringsfællesskaber

1. Hvor mange ressourcer bruges på SLF i alt?

For perioden fra 2022 til medio 2024 er der afsat i alt 26 mio. kr. til understøttelsen.

2. Hvor kommer ressourcerne fra og hvordan fordeler ressourcerne sig fra disse?

Stærkere læringsfællesskaber finansieres af centralt opsparede midler, af centrale midler afsat til kompetenceudvikling, af centrale puljer og af en donation fra A.P. Møllerfonden på 6,6 mio. kr.

3. Hvad bruges ressourcerne på?

Ressourcerne bruges på aflønning af ansatte i stærkere læringsfællesskaber og til fælles kompetenceudviklingsaktiviteter for ledere, ressourcepersoner og faglige fyrtårne.

4. Hvor mange ansatte er der i SLF?

Der er pt. ansat 16 læringspartnere og en projektmedarbejder i Stærkere Læringsfællesskaber, som ledes af en sektionsleder.

Udviklingen af stærkere læringsfællesskaber understøttes af læringspartnere ansat i fællesfunktioner. De arbejder med og i praksis for at gøre opbygningen af Stærkere Læringsfællesskaber så praksisnær som muligt for den enkelte medarbejder og leder.

- En del af arbejdet foregår på lokale enheder, hvor læringspartnere samarbejder med ledere og medarbejdere om kultur- og kompetenceudvikling i praksis. Her løser de mange forskellige opgaver som proces- og mødeledelse f.eks. ved lærings samtaler, feedback, sidemandsoplæring af ressour-

BØRN OG UNGE
Strategi og Udvikling
Aarhus Kommune

HR og Organisation
Grøndalsvej 2
8260 Viby J

Direkte telefon: 21 35 36 43

Direkte e-mail:
rru@aarhus.dk

Sag: 21/001440-12

Sagsbehandler:
Rasmus Rugaard



cepersoner med henblik på lokal kapacitetsopbygning, sparing med ledere og meget mere.

2. februar 2022
Side 2 af 5

- En anden del af arbejdstiden bruger læringspartnerne på udvikling af de fælles aktiviteter, som Stærkere Læringsfællesskaber tilbyder skoler, dag- og fritidstilbud. Det er f.eks. læringsdage, introduktionsdage for nye ledere og ressourcpersoner, lederseminarer eller fælles redskaber til support til dagtilbud, skoler og fritidstilbud.

Projektmedarbejderen udvikler vores formidling om stærkere læringsfællesskaber til en bred målgruppe. Vi fortæller om stærkere læringsfællesskaber til ledere, ressourcepersoner og medarbejdere i hele Børn og Unge, og vi bidrager med vores erfaringer og praksis på den nationale dagsorden. Projektmedarbejderen understøtter også de fælles aktiviteter, vi tilbyder skoler, dag- og fritidstilbud både med udviklingen af det faglige indhold og administration af kursusaktiviteter og uddannelsesdage.

5. Hvad bruger den enkelte skole/daginstitution på SLF?

Stærkere Læringsfællesskaber er ikke et mål i sig selv. Målet er at løfte børn og unges trivsel, læring og udvikling og en samarbejdskultur, der styrker den professionelle dømmekraft.

Stærkere læringsfællesskaber er heller ikke en selvstændig aktivitet men en tilgang til at udvikle et professionelt samarbejde omkring læring, udvikling og trivsel hos børnene og de unge. Derfor er tilgangen, at vi udvikler stærkere læringsfællesskaber i eksisterende mødefora f.eks. årgangs- eller fagteam. Samtidig anvender dagtilbud, skoler og fritidstilbud eksisterende personalemøder til at tilføre viden, skabe fælles refleksion og lave aftaler om nye handlinger/afprøvning i praksis i eksisterende mødefora og aktiviteter – f.eks. teammøder eller i aktiviteter omkring børnene.



Derfor er det ikke muligt at angive et præcist svar på, hvad den enkelte institution eller skole bruger på stærkere læringsfællesskaber. Pointen er, at stærkere læringsfællesskaber er tilgængelige til den måde, vi løser opgaverne på. Nedenfor er eksempler herpå:

2. februar 2022
Side 3 af 5

- Implementeringen af den styrkede pædagogiske læreplan og stærkere læringsfællesskaber hænger tæt sammen både ift. metode, roller og tilgange. Derfor er implementering og kompetenceudvikling fra starten tænkt sammen med henblik på at sikre sammenhæng for dagtilbuddene og en koordineret understøttelse.
- Kvalitetsudvikling og tilsyn gennem læringssamtaler er et andet eksempel på en opgave, som Børn og Unge har tilrettelagt med afsæt i værdierne og mindsettet i Stærkere Læringsfællesskaber, dvs. at vi er i læring sammen, at vi har reflekterende dialoger, og at vi arbejder datainformeret.
- Aarhuskompasset og stærkere læringsfællesskaber udstikker den samme retning og står på det samme mindset og værdier. Vi omsætter viden til praksis og opbygger en stærk læringskultur med mere plads til faglighed til gavn for børnene og de unge. På den måde arbejder Børn og Unge og med at udleve Aarhuskompasset samtidig med, at vi udvikler stærkere læringsfællesskaber.

6. Er der midler til SLF på den enkelte skole og daginstitution?

Der er ikke afsat midler på den enkelte skole eller dagtilbud til at udvikle stærkere læringsfællesskaber. Det er der ikke, fordi stærkere læringsfællesskaber tænkes ind i eksisterende rum til faglig udvikling og i de mødefora, hvor medarbejdere og ledere i forvejen mødes.



7. Hvad bruges i forvaltningen?

Der er ikke afsat midler i fællesfunktioner til at udvikle stærkere læringsfællesskaber jf. svaret til spørgsmål 6.

2. februar 2022

Side 4 af 5

8. Påtænkes der i MBU, en selvstændig evaluering af SLF på skoler og daginstitutioner udover de spørgsmål, som stilles i APV'en?

Der gennemføres en selvstændig evaluering af Stærkere Læringsfællesskaber. A.P. Møllerfonden har tilknyttet Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) som ekstern evaluator på skoleområdet, og Børn og Unge har tilknyttet Oxford Research som ekstern evaluator på dagtilbuds- og fritidsområdet samt fællesfunktioner.

Vi følger desuden selv udviklingen af stærkere læringsfællesskaber gennem den årlige måling af social kapital, hvor Børn og Unge har 4 spørgsmål om stærkere læringsfællesskaber. Resultaterne fra målingen i 2020 viser en tæt sammenhæng mellem arbejdsmiljø / den sociale kapital og udviklingen af stærkere læringsfællesskaber. Jo højere score i målingen af social kapital en enhed har, jo højere score har enheden i sit arbejde som et stærkt læringsfællesskab. Beregninger viser, at der er en forklaringskraft på 80 % mellem de to dimensioner. Det vil sige, at man ud fra enhedernes score på social kapital med 80 % sandsynlighed kan forudsige enhedens score på dimensionen med stærkere læringsfællesskaber.

9. Hvad er Århus kommunes samlede udgifter, på forvaltningsniveau og ude på arbejdspladserne i tidsforbrug omregnet i arbejdsløn?

Jf. Svarene på spørgsmål 5 – 7, så vil det være meget vanskeligt at lave et realistisk bud på de samlede udgifter. Udviklingen af stærkere læringsfællesskaber sker i praksis og med et fokus på at anvende eksisterende mødefora.

10. Hvad er den langsigtede strategi med SLF?

Børn og Unge har tre politisk fastsatte effektmål, som måler på, hvordan Børn og Unge lykkes med at omsætte visionen i Aarhus Kommunes børne- og ungepolitik til handling.



Børn og Unge har fra starten arbejdet sammen med BUPL, FOA, Århus Lærereforening, Aarhus Skolelederforening, Dagtilbudslederforeningen i Aarhus og Leder af Ungi Aarhus om udviklingen af stærkere læringsfællesskaber.

2. februar 2022
Side 5 af 5

Vi tror på, at stærkere læringsfællesskaber er den fælles kulturudviklingsproces, som gør os i stand til at styrke alle børns og unges læring, udvikling og trivsel, så de bliver så dygtige, de kan. Det gør vi, fordi vi med stærkere læringsfællesskaber øger den professionelle dømmekraft og praksis.

I et stærkt læringsfællesskab er læringsmiljø og pædagogisk praksis et fælles anliggende. Børnene og de unges læring, udvikling og trivsel er i centrum, og der fokuseres på viden frem for antagelser. Når ledere og medarbejdere på denne måde arbejder som et stærkt læringsfællesskab og i teams undersøger, hvad der virker bedst, får børnene og de unge de bedste muligheder for øget læring, udvikling og trivsel. Ved at udvikling af praksis bliver et fælles anliggende, deler vi mulighederne for børnene og de unge – intet barn eller ung skal være tilfældig heldig.

Den kulturudvikling er vedvarende, og det er planen, at dagtilbud, skoler, fritidstilbud og fællesfunktioner fra 2024 har opbygget en stærk kapacitet til fremadrettet selv at drive og vedligeholde kulturudviklingsprocessen.

Med venlig hilsen

Thomas Medom

/

Martin Østergaard Christensen