



Faglig standard for professionelle læringsfælles- skaber

Horsens Kommune

Indhold

Faglig standard for professionelle læringsfællesskaber

| | | |
|-----|--|---|
| 1.1 | Baggrund | 3 |
| 1.2 | Hvad er et professionelt læringsfællesskab? | 4 |
| 1.3 | Hvordan arbejder man i et professionelt læringsfællesskab? | 5 |
| 1.4 | Ledelsens rolle | 6 |
| 1.5 | Koordinatorens rolle | 6 |
| 1.6 | Det pædagogiske personales rolle | 6 |

Bilag

| | | |
|-----|---|----|
| 2.1 | Bilag 1: Dagsordensskabelon for møder i professionelle læringsfællesskaber | 7 |
| 2.2 | Bilag 2: Data-analyse-cirklen | 8 |
| 2.3 | Bilag 3: Problemløsningsmodellen | 9 |
| 2.4 | Bilag 4: Den reflekterende samtale | 11 |
| 2.5 | Bilag 5: Datatyper som grundlag for arbejdet i professionelle læringsfællesskaber | 13 |
| 2.6 | Bilag 6: Konstitueringsgrundlag for professionelle læringsfællesskaber | 14 |
| 2.7 | Bilag 7: Samarbejdsaftale for professionelle læringsfællesskaber | 15 |
| 2.8 | Bilag 8: Tjekspørgsmål i arbejdet med professionelle læringsfællesskaber | 16 |



Baggrund

Såvel nationalt som i Horsens Kommune er der fokus på at øge elevernes læring, trivsel og personlige mestring. Horsens Kommunes strategi *Fælles læring – stærkere resultater* beskriver udviklingen af professionelle læringsfællesskaber som en af vejene hen til målet.

Fremtrædende forskeres resultater¹ peger på, at når fagprofessionelle i skolen samarbejder systematisk, vedvarende og struktureret med fokus på elevernes læringsprogression, så øges elevernes læring. En kollektiv indsats viser sig at have større effekt på elevernes læring end den indsats, som en enkelt lærer eller pædagog kan mobilisere - uanset hvor dygtig den enkelte er. Dette kollektive og systematiske samarbejde omkring elevernes læring kaldes et professionelt læringsfællesskab (PLF).

Dufour et al. (2008) definerer et professionelt læringsfællesskab (PLF) som: *"... skolefolk, der har forpligtet sig på at samarbejde i vedvarende fælles spørgeprocesser og aktionsforskningsprocesser for at opnå bedre resultater for de elever, de står til rådighed for".*

Professionelle læringsfællesskaber er dermed en kultur, der gennemsyrrer al pædagogisk tænkning og praksis.

Denne faglige standard er udarbejdet med henblik på at understøtte udviklingen af professionelle læringsfællesskaber på skolerne i Horsens. Standarden beskriver dels hvad et professionelt læringsfællesskab er, hvordan man arbejder i et professionelt læringsfællesskab samt ledelsens, koordinatorenes og det pædagogiske personales roller i professionelle læringsfællesskaber. Standarden efterfølges af en række understøttende værktøjer.

Værktøjerne findes i skrivbar udgave her: <http://kortlink.dk/krcx>

¹ *"Prominent researchers advocate for the efficacy of PLCs because their findings provide evidence that student achievement is influenced by the development of a collaborative action process that focuses on improved student learning."* (Professional Learning Community Leader, 2009)

Hvad er et professionelt læringsfællesskab?

Professionelle læringsfællesskaber er fagprofessionelle på alle niveauer i skolesystemet, der samarbejder om at øge eleveres læring, trivsel og personlig mestring. De fagprofessionelle i skolen er organiseret i teams (kaldet PLF'er i Horsens). Der afholdes samarbejds møder i et tilbagevendende fast tidsinterval. Et professionelt læringsfællesskab har en koordinator, der sikrer, at processen i gruppen tilgodeser formål og de aftalte spilleregler, men alle deltagere er lige ansvarlige for, at det sker. Ledere, vejledere mv. kan deltage ad hoc. Man drøfter og afstemmer løbende værdier, roller og forventninger i samarbejdet.

I et professionelt læringsfællesskab arbejder alle målrettet ud fra en fælles grundforståelse:

- Man har et fælles værdisæt, der indebærer, at man arbejder målrettet for alle eleveres læringsprogression.
- Man fokuserer på alle eleveres læringsudbytte med afsæt i data.
- Man er optaget af relationernes betydning i samarbejdet: Man indgår respektfuldt og åbensindet, er nysgerrig på andres perspektiver og sætter sig selv og egen praksis i spil.
- Man arbejder kollaborativt² undersøgende, bl.a. via reflekterende samtaler.
- Man arbejder med læringsledelse på alle niveauer.

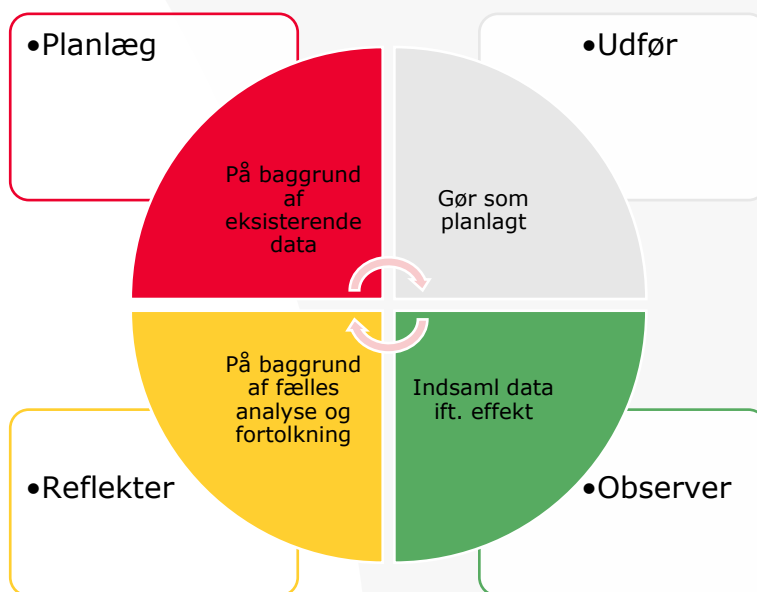
Lise Tingleff³ beskriver i sin Ph.D. (2012) forskellen på, hvad der traditionelt bruges tid på i henholdsvis et team og et professionelt læringsfællesskab. I teamsamarbejdet er der ofte fokus på enkelt-elever, der udfordrer, og tiden bruges i høj grad på praktiske informationer samt logistiske og koordinerende opgaver. I et professionelt læringsfællesskab har man et primært fokus på alle eleveres læringsprogression. Man arbejder med udvikling af egen og andres praksis på et data-drevet og forskningsinformeret grundlag og har en undersøgende tilgang til praksis og nye handlemuligheder.

² Et kollaborativt samarbejde er kendetegnet ved, at man er fælles om at løse en arbejdsopgave, dvs. man arbejder henimod samme mål. Processerne i fællesskabet er omdrejningspunkt i opgaveløsningen. Metoder, handlinger, produkter og løsninger er ikke givet på forhånd men skabes gennem videndeling, kommunikation og løbende forhandling i samarbejdet.

³ Lise Tingleffs Ph.d.: *Teamsamarbejdets dynamiske stabilitet* (2012)

Hvordan arbejder man i et professionelt læringsfællesskab?

I et professionelt læringsfællesskab undersøger man sammen effekten af ens egen praksis i relation til elevernes læring - netop med henblik på at øge effekten af elevernes læring. På baggrund af data **analyserer, reflekterer og planlægger man i fællesskab læreprocesser, der tilgodeser alle elever**. Der er dermed et dobbelt læringsperspektiv: I de samskabende processer udvikles de fagprofessionelles kompetencer, og der skabes ny praksis til gavn for elevernes læringsprogression. Faserne i denne kontinuerlige proces illustreres i Læringscirklen⁴:



I de professionelle læringsfællesskaber arbejder man systematisk i Læringscirkelns faser, hvor data analyseres og bliver omdrejningspunkt for forbedringer og justeringer, så der skabes nye handlemuligheder, der kan øge elevernes læring. De fagprofessionelle identificerer styrker, svagheder og behov hos eleverne og beslutter hvilke indsatser, der skal iværksættes for at øge lærings- og trivselsprogressionen.

På møderne forholder man sig især til følgende grundlæggende spørgsmål⁵:

- Hvad ønsker vi, vores elever skal vide?
- Hvordan kan vi vide, om de lærer noget?
- Hvordan vil vi reagere, når vores elever ikke lærer noget?
- Hvordan vil vi sørge for, at de elever, der allerede er kompetente, lærer mere og bedre?
- Hvordan vil vi videreudvikle vores praksis og undervisningskompetence?

⁴ Horsens Kommune, inspireret af Kolb ()

⁵ Marzano m.fl. (2016)

Ledelsens rolle

- Rammesætter arbejdet i de professionelle læringsfællesskaber og formulerer tydelige forventninger til de fagprofessionelles praksisudvikling og elevernes læringsprogression.
- Påtager sig rollen som forandringsagent og fokuserer vedholdende på kompetenceudvikling.
- Sætter sig selv i spil som læringsleder og er sparringspartner i forskellige sammenhænge.
- Skaber organiseringer og strukturer, der understøtter samarbejdet mellem relevante fagprofessionelle.
- Rammesætter og understøtter koordinatorernes rolle i de professionelle læringsfællesskaber.

Koordinatorens rolle

- Sikrer at rammerne for mødet er kendte af deltagerne.
- Strukturerer og styrer mødet samt har fokus på fælles beslutninger.
- Sikrer at relevant data til brug på mødet er indsamlet.
- Forpligter deltagerne i de professionelle læringsfællesskaber.
- Holder fokus på det data- og forskningsinformerede og målstyrede arbejde i forhold til elevens læring, trivsel og personlige mestring.
- Holder fokus på det dobbelte læringsperspektiv, dvs. elevernes læring og de voksnes praksisudvikling.
- Støtter og bidrager til en ligeværdig og anerkendende kommunikation, hvor alle deltager aktivt.
- Holder processen i gang og holder målet med mødet for øje.

Det pædagogiske personales rolle

- Er medansvarlig for kvaliteten af samarbejdet både ift. processen, at bidrage med data, at understøtte en god mødekultur og kommunikation.
- Deler og søger inspiration hos kollegaer til udvikling af egen og fælles praksis.
- Arbejder systematisk og datainformeret med udvikling af elevernes læring i relation til egen praksis – sammenhæng ml. egen praksis og elevernes resultater.
- Er læringsleder.

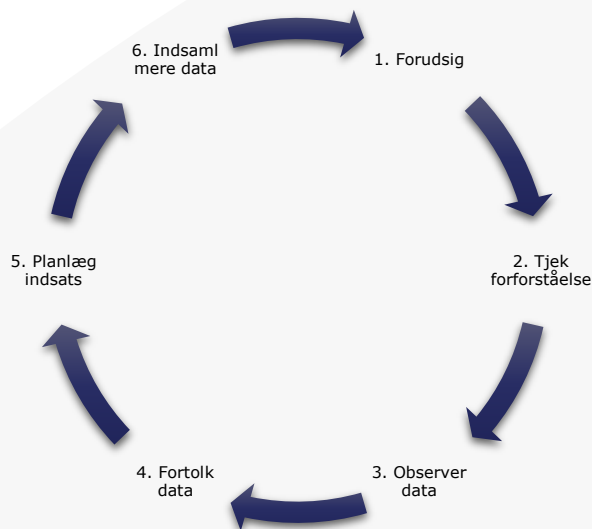


Bilag 1: Dagsordensskabelon for møder i professionelle læringsfællesskaber

| Rammer for mødet | |
|---|--|
| Dato, tid, sted | |
| Mødeleder | |
| Referent | |
| Mødets indhold | |
| <p>Opsamling på indsatser/handlinger siden sidst:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Har vi gjort det, vi aftalte vi ville gøre? • Hvilken effekt har indsatsen haft? • Hvad skal evt. justeres/gøres anderledes i kommende periode? | |
| <p>Opsamling på samarbejdsaftale: Er der områder i aftalen, der er relevante at drøfte?</p> | |
| <p>Systematisk databearbejdning ud fra en metode/model, fx:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Data-analyse-cirklen • Problemløsningsmodellen • Den reflekterende teamsamtale | |
| <p>Opsummering af aftaler til næste møde, herunder hvem der medbringer data</p> | |
| <p>Udformning af aftaler og rammer for næste møde</p> | |

Bilag 2: Data-analyse-cirklen

Data-analysecirklen er en model, der understøtter et systematisk arbejde med data.



1. Forudsig (inden der kigges på datagrundlaget):
 - a. Hvilke mønstre kan vi forvente?
 - b. Hvordan vil de se ud?
2. Tjek forforståelse: Se på forudsigelserne:
 - a. Hvorfor kom netop de formodninger frem?
 - b. Er der underliggende ting, der forvrænger billedet?
3. Observer data: Kig på en ting af gangen. Se kun på det, der stikker ud (ingen fortolkning eller formodninger, kun fakta):
 - a. Hvilke mønstre kan du se?
 - b. Er der en tydelig linje/trend?
 - c. Ser du noget, der overrasker dig? (Skriv observationerne ned)
4. Fortolk data:
 - a. Hvad fortæller datagrundlaget om, hvad der lykkes?
 - b. Hvad fortæller datagrundlaget, at vi gør godt? (Inddrag konteksten ved at sammenligne datagrundlaget på fx på klasse- skole-, kommunebasis, nationalt)
 - c. Hvor skal vi forbedre os?
5. Planlæg indsats:
 - a. Hvordan kan vi bygge på succeserne og formindske svaghederne?
 - b. Hvilke indsatser vil understøtte et løft på de områder, der skal forbedres?
6. Indsaml mere data:
 - a. Hvilke tegn vil I se, når indsatserne lykkes? (succeskriterier)

Horsens Kommune
Rådhusstorvet 4
8700 Horsens

Telefon: 76 20 00 00
www.horsens.dk

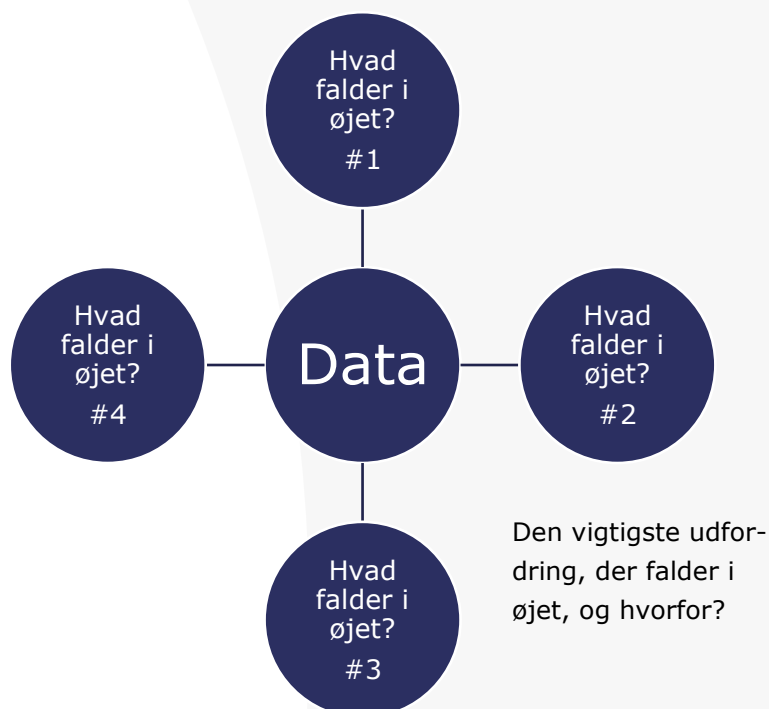
Bilag 3: Problemløsningsmodellen

Problemløsningsmodellen kan være særlig hjælpsom i Data-analysecirkelns 2 faser: *Fortolk data* og *planlæg indsats*.

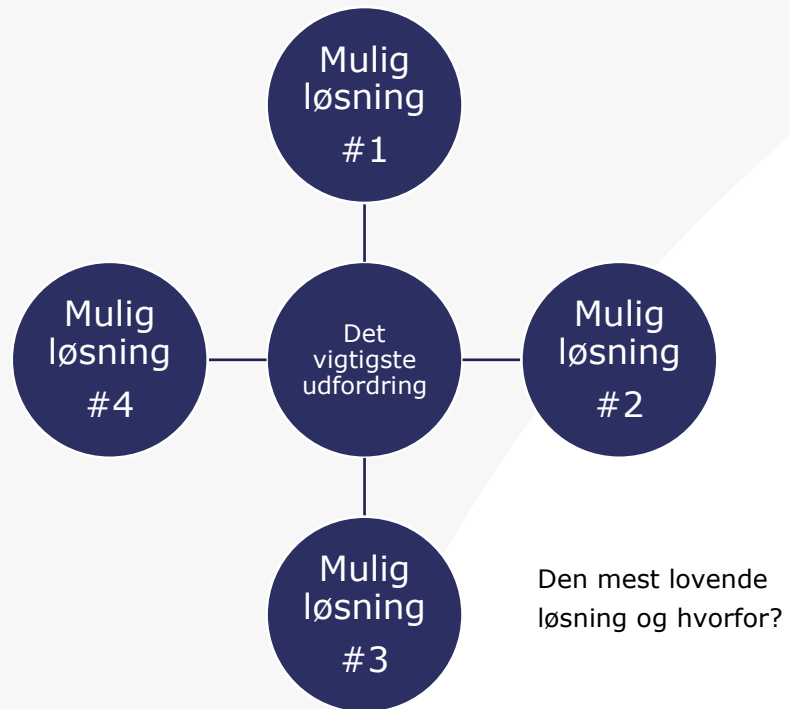
Problemløsningsmodellen har 3 faser:

1. Fortolkning: Se på data og udvælg de 4 vigtigste temaer/områder at fokusere på. Hvad bliver I optaget af? Begrund. Det er vigtigt at finde 4 temaer, så man ikke "forelsker" sig i det første det bedste, men får afsøgt forskellige muligheder. Når I har 4 temaer, vælger I ét tema at arbejde videre med.
2. Planlægning: Det valgte tema, I fandt frem til, skrives i midten af planlægningscirklen, og der findes 4 mulige løsninger på udfordringen. Igen er det vigtigt at finde 4 løsninger, så mulighederne bredes ud. Begrund.
3. Dataindsamling: Den umiddelbart bedste løsning vælges og sættes i midten af dataindsamlingscirklen. Der aftales, hvilken form for data, løsningen/indsatsen skal evalueres ud fra.

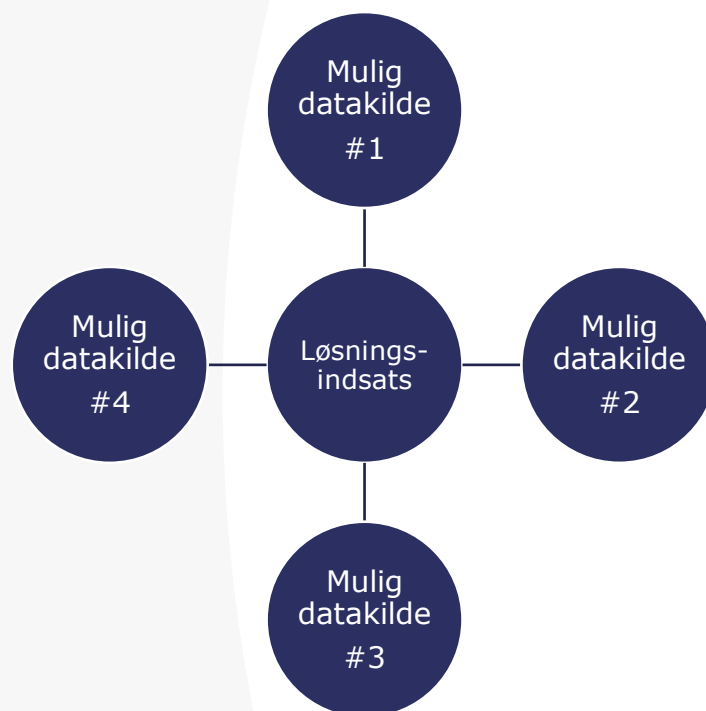
Problemløsningsamme: Fortolkning



Problemløsningsramme: Planlægning



Problemløsningsramme: Dataindsamling



Bilag 4: Den reflekterende samtale

Opbygning af den reflekterende samtale

Den reflekterende samtale kan bringe nye perspektiver frem i en ellers fastlåst/udfordrende situation. For at få mest ud af processen, skal alle holde sig til de aftalte roller, struktur og tidsintervaller.

I teamet fordeles rollerne som procesfacilitator, interviewer, fokuspersion og reflekterende team. Fokuspersionen fremlægger en case/en problemstilling/data, der ønskes belyst.

Interviewerens opgave er at afdække fokuspersionens problemstilling ved at stille nysgerrige spørgsmål (se spørgsmålstyper).

Efterfølgende "tænker" det reflekterende team højt: Hvad hørte de fokuspersionen sige? Hvad bed de mærke i? Hvilke tanker gør de sig om problemstillingen?

Afslutningsvist hjælper interviewereren fokuspersionen med at opsummere nye pointer og eventuelle nye handlemuligheder.

Processen kan fx struktureres på følgende måde:

- Fokuspersion fremlægger sin problemstilling med hjælp fra interviewers spørgsmål (10 min.).
- Det reflekterende team reflekterer over fokuspersionens problemstilling (10 min).
- Fokuspersionen opsamler pointer med hjælp fra interviewer (10 min), formulerer eventuelt nye handlemuligheder eller læringspointer.
- Fælles evaluering af proces (5 min).

Roller i den reflekterende samtale

Procesfacilitator

- Sikrer at rammerne (roller, tid, indhold) overholdes.

Interviewer

- Sætter fokuspersionens fortælling i centrum.
- Holder samtalen på sporet.
- Sikrer fremdrift i samtalen.
- Klargør fokus og sammenhænge.
- Klargør ønsker om forandring.
- Undersøger forskellige synspunkter og perspektiver ved at stille forskellige typer af spørgsmål.

Hjælpespørgsmål i opsamling:

- Gav det reflekterende teams udsagn anledning til nye overvejelser?
- Hvad tænker du nu om fokus og problemstilling? Hvilke handlinger kunne gøre en forskel – nu – og på sigt?
- Hvad vil være det første skridt?
- Hvad vil være tegn på den ønskede udvikling?

Fokuspersion

- Udfolder sin praksiscase og problemstilling.
- Fortæller om tanker og handlinger knyttet til problemstillingen.
- Er indstillet på at undersøge problemstillingen fra nye vinkler.
- Lytter aktivt til og reflekterer over feedback fra det reflekterende team.

Det reflekterende team

- Taler om samtalen, der har fundet sted. Hvad hørte de og hvilke tanker gør de sig om det hørte? Stiller eventuelt undrende spørgsmål til det hørte.
- Anerkender fokuspersionens oplevelse af problemstillingen.
- Forholder sig nysgerrigt – og ikke-vurderende – til indhold og relationer.

- Tilbyder nye iagttagelser, muligheder og perspektiver – uden at være bedrevidende.

Hjælpespørgsmål:

- Hvad var samtalens centrale indhold og problemstilling – set fra fokuspersonens perspektiv?
- Hvad gjorde jer nysgerrige og forundrede?
- Blev der brugt bestemte nøgleord?
- Hvilke spørgsmål kunne I tænke jer at stille fokuspersonen?



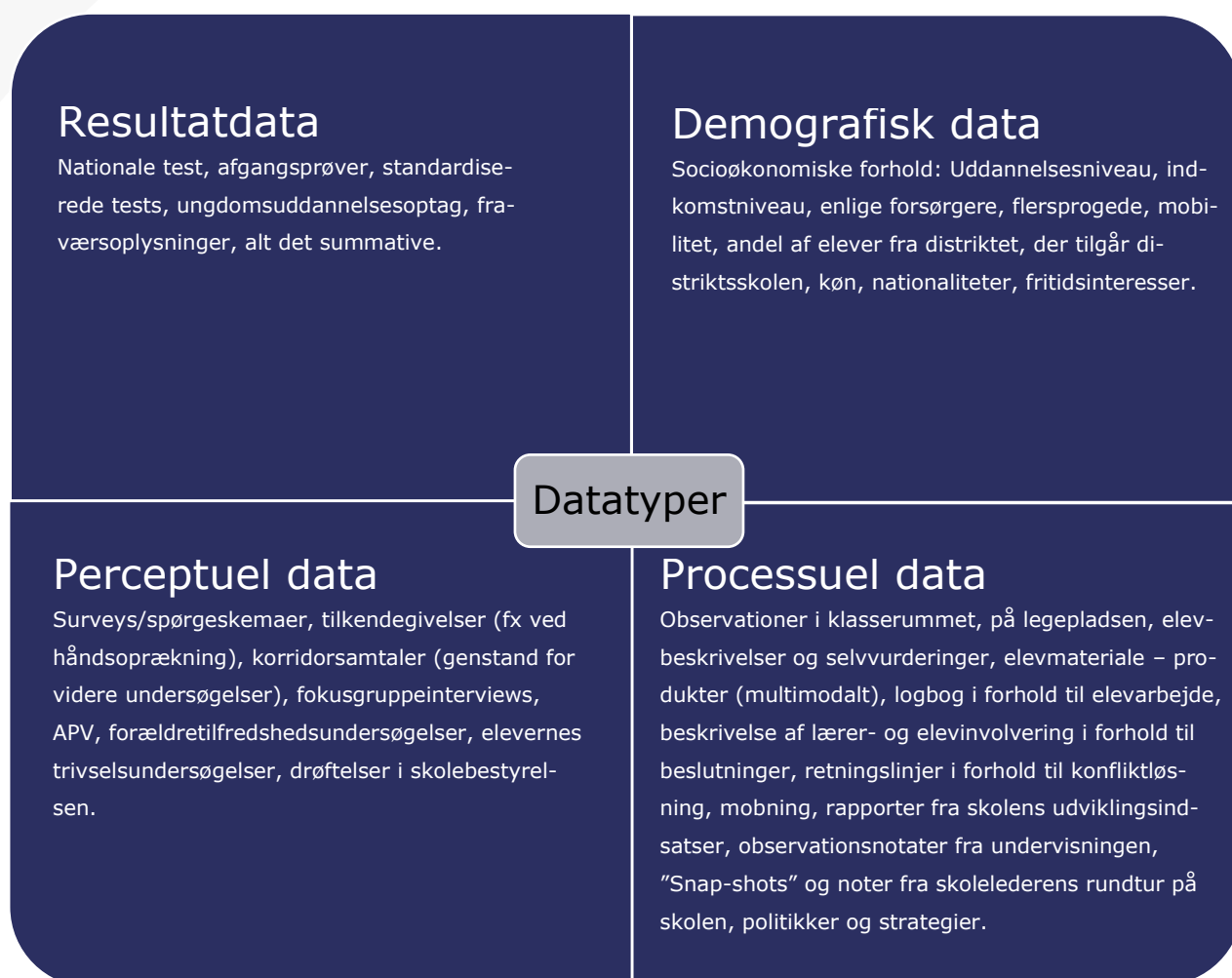
Bilag 5: Datatyper som grundlag for arbejdet i professionelle læringsfællesskaber

Data kan bredt forstås som informationer. Danmarks Evalueringsinstitut definerer desuden data som:

- Data er både kvantitative og kvalitative.
- Data er fastholdte, så de kan genbesøges.
- Data skal analyseres for at blive til viden.
- Data handler om noget.

Data kan inddeles i 4 undertyper, som i figuren nedenfor.

Den type data, der bruges som afsæt for analyse, refleksion og planlægning, bør variere. Det optimale er, at der foreligger så mange som muligt af de 4 følgende datatyper pr. case.



Bilag 6: Konstitueringsgrundlag for professionelle læringsfællesskaber

Et professionelt læringsfællesskab arbejder systematisk på grundlag af diverse former for data med at øge en eller flere elevers læring, trivsel og personlige mestring.

Opstart: Struktur og rammer

- Ligger møderne i professionelle læringsfællesskaber i en fast struktur?
- Kender medlemmerne i de professionelle læringsfællesskaber til formålet med møderne?
- Kender medlemmerne forudsætningerne for arbejdet med professionelle læringsfællesskaber?
- Kender medlemmerne forventningerne til deres egen rolle i de professionelle læringsfællesskaber?
- Er der en fast dagsorden for møderne i de professionelle læringsfællesskaber?

Konstituering af professionelle læringsfællesskaber

- Rolleafklaring og fordeling (tovholder, referent, procesfacilitator mv.)
- Normer for samarbejde: Gensidig forventningsafstemning i gruppen
- Drøft grundlaget for arbejdet i det professionelle læringsfællesskab (se nedenfor)
- Opdater gruppelog efter hvert møde med beslutninger



Bilag 7: Samarbejdsaftale for professionelle læringsfællesskaber

Som opstart på et nyt samarbejde kan det være hensigtsmæssigt at forventningsafstemme samarbejdet samt løbende at genoptage og justere på aftalen efterhånden som opgaverne skifter.

| | |
|---|--|
| Aftaler og rollefordeling | |
| Deltagere: | |
| Mødetidspunkt og tidsrum: | |
| Faste/flydende roller/ansvarsområder, fx ift. dagsorden, referat/log, mødeledelse, processtyring mv. Hvilken rolle indtager man, hvis man ikke har en defineret rolle? | |
| Mødeformål | |
| Hvad er PLF hovedformål? | <ul style="list-style-type: none"> • At arbejdet omkring alle elevers læringsprogression systematiseres og baseres ud fra fællesgjort viden og data • At arbejde kollaborativt undersøgende, så man får adgang til hinandens tavse viden, opbygger fælles viden og udvikler nye praksisser |
| Hvorfor er det vigtigt, at vores PLF eksisterer og fungerer? | |
| Værdier og normer | |
| Hvilke fælles værdier og normer har vi i arbejdet med eleverne - nævn de 5 vigtigste | |
| Spilleregler og principper for vores samarbejde. Hvad er vigtigt for os? | |
| Hvordan kan vi understøtte en samarbejdskultur, hvor vi har tillid til hinanden og både kan give og modtage reflekteret feedback fra hinanden? | |
| Hvordan kan vi arbejde med at udvikle et growth mindset? | |
| Hvordan håndterer vi uenigheder omkring det pædagogiske arbejde professionelt? | |
| Mål og opmærksomhedspunkter | |
| Hvilke konkrete mål vil vi opnå ved at arbejde i den kommende periode? | |
| Hvordan sikrer vi os, at alle støtter op omkring de aftalte indsatser – og hvad gør vi, hvis det mod forventning ikke sker? | |
| Hvilke faldgruber skal vi være opmærksomme på i samarbejdet? Og hvordan forebygger vi at falde i? | |

Bilag 8: Tjekspørgsmål i arbejdet med professionelle læringsfællesskaber

Følgende spørgsmål kan være gode at stille sig selv og hinanden, når man vil tage temperaturen på kvaliteten af arbejdet i et PLF:

- Anvendes der bestemte systematikker til at fastholde fokus? (dagsordner, modeller, handleplaner, skabeloner?) - og fastholdes dagsordenen?
- Hvor tæt hænger fokus i arbejdet med professionelle læringsfællesskaber sammen med den konkrete undervisning og læring?
- Hvad siger forskningen om vores fokus i forhold til at øge elevernes læringsprogression – er vi på rette vej med den måde vi arbejder på?
- Hvor tæt hænger vores fokus og indsats sammen med elevernes behov?
- Hvor tydeligt er vores fokus? Kan alle beskrive, hvilke konkrete handlinger tiltaget består i?
- Er fokus blevet delt med alle relevante voksne omkring eleven?
- Hvor udfordrende er vores fokus? Vil det afføde nye måder at tænke på og ændre vores praksis?
- Hvordan arbejder vi med feedback?
- Hvordan involverer vi eleverne i deres egen læring?
- Hvordan justerer vi opgaverne i forhold til de løbende vurderinger?
- Hvordan sætter vi fokus på den løbende evaluering, som har stor indflydelse på elevernes motivation?
- Hvordan lærer vi eleverne at vurdere sig selv, så de kan forstå, hvad de skal gøre for at blive bedre?

