

Hanne Søndergård Pedersen, Marie Kiil Brøcker og Katrine Iversen

# Projekt "Professionelle Læringsfællesskaber"

1. måling forår 2016

NOTAT



*Projekt "Professionelle Læringsfællesskaber" – 1. måling forår 2016*

Publikationen kan hentes på [www.kora.dk](http://www.kora.dk)

© KORA og forfatterne, 2016

Mindre uddrag, herunder figurer, tabeller og citater, er tilladt med tydelig kildeangivelse. Skrifter, der omtaler, anmelder, citerer eller henviser til nærværende, bedes sendt til KORA.

© Omslag: Mega Design og Monokrom

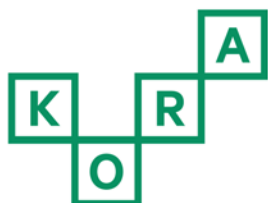
Udgiver: KORA

ISBN: 978-87-7509-993-1

Projekt: 11020

**KORA**  
**Det Nationale Institut for**  
**Kommuners og Regioners Analyse og Forskning**

KORA er en uafhængig statslig institution, hvis formål er at fremme kvalitetsudvikling samt bedre ressourceanvendelse og styring i den offentlige sektor.



**Det Nationale Institut**  
**for Kommuners og Regioners**  
**Analyse og Forskning**

Købmagergade 22  
1150 København K  
E-mail: [kora@kora.dk](mailto:kora@kora.dk)  
Telefon: 444 555 00

# Indhold

1	Indledning .....	4
1.1	Evaluering af projektet.....	4
2	Datagrundlag .....	5
3	Konklusioner .....	6
4	Implementering .....	8
4.1	Udbyttet af uddannelsesforløbet.....	8
4.1.1	Ledernes udbytte af uddannelsesforløbet .....	8
4.1.2	Medarbejdernes udbytte af uddannelsesforløbet.....	9
4.2	Ledelsesopbakning og implementering.....	10
4.2.1	Ledelsesopbakning .....	10
4.2.2	Implementering .....	10
5	Hvor langt er skolerne med PLF?.....	12
5.1	Ledernes brug af feedback og data .....	12
5.1.1	Ledernes brug af feedback .....	12
5.1.2	Ledelsens brug af data.....	13
5.2	Samarbejdet i klasseteam om fælles mål .....	14
5.3	Brugen af faglige læringsmål .....	15
5.4	PLF i læringssituationen .....	16
5.5	Samarbejde mellem lærere og pædagoger .....	17
5.6	Foreløbige resultater.....	19
6	Hvad siger eleverne? .....	21
6.1	Eleverne om at gå i skole .....	21
6.2	Oplevelsen af støtte.....	21
6.3	Synlig læring .....	22
6.3.1	Fortæller din lærer dig, hvordan du klarer dig i skolen?.....	22
6.3.2	Kan du finde ud af de opgaver, som du får i dansk og matematik? .....	23
6.4	Trivsel i klassen .....	24

# 1 Indledning

Projekt Professionelle Læringsfællesskaber er udviklet af og gennemføres af Randers og Aarhus kommuner, som gennem kompetenceudvikling af ledere, lærere og pædagoger ønsker at styrke og øge elevernes læring og trivsel gennem udvikling af professionelle læringsfællesskaber (PLF). Dette vil ske gennem ledelse af læring på datainformeret grundlag på ledelses- lærer- og pædagogisk niveau.

Målene med projektet er udvikling af en stærk læringskultur med en fælles professionel tilgang til pædagogisk ledelse og med en robust og professionel ledelseskultur, hvor lederne har en særlig opgave i implementeringen af de professionelle læringsfællesskaber.

I projektet søges der på tværs af kommuner skabt en fælles professionel tilgang til professionel ledelse, hvor der sker en løbende systematisk opsamling, undersøgelse og vurdering af læringsdata i organisationen og hvor ledelsen løbende vurderer, om indsatsen på skolen har den ønskede effekt.

I arbejdet med professionelle læringsfællesskaber forventes det, at der sker en styrkelse af og professionalisering af teamsamarbejdet og en systematisk opsamling, undersøgelse og vurdering af læringsdata hos elever og medarbejdere.

## 1.1 Evaluering af projektet

Evalueringen af PLF-projektet er finansieret af A. P. Møller Fonden og ledes og gennemføres af KORA i tæt samspil med de to projektkommuners styregruppe og A.P. Møller Fondens styregruppe.

Formålet med evalueringen er at måle om projektets mål nås, herunder at afdække incitamenter og barrierer for udviklingen af de professionelle læringsfællesskaber. Der er tale om både en målevaluering (nås målet med projektet?) og en formativ evaluering (hvad kan gøres bedre for at opnå målet?).

Evalueringen gennemføres som en punktevaluering med 3 nedslag. Der indsamles spørgeskemadata og efterfølgende gennemføres uddybende kvalitative interviews med henblik på øget forståelse af, hvad der lykkes og evt. hvorfor noget ikke lykkes. De uddybende interview giver desuden bedre mulighed for at foreslå evt. justeringer i projektet, som kan styrke implementeringen af PLF i kommunerne.

Følgende er en afrapportering af resultaterne for 1. måling. I 1. måling har vi undersøgt kompetenceudviklingen, implementeringen samt grundlaget for og arbejdet med PLF på skolerne.

### Læsevejledning

- I næste kapitel beskrives undersøgelsens datagrundlag.
- Undersøgelsens konklusioner findes i kapitel 3.
- Kapitel 4 omhandler implementeringen. Her beskrives udbytte af kompetenceudviklingen samt ledelsesopbakning og implementering af PLF.
- Kapitel 5 beskriver, hvor langt skolerne er på nuværende tidspunkt med at arbejde med PLF.
- I kapitel 6 findes resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen blandt eleverne.

## 2 Datagrundlag

### **Målgruppen**

Spørgeskemaundersøgelserne gennemføres med skolelederen på den enkelte skole, de to primærlærere for hver klasse på 3.-6. klassetrin, de pædagoger som er tilknyttet klasserne på 3.-6. klassetrin samt alle elever på 3.-6. klassetrin.

### **Spørgeskemaundersøgelsen**

Spørgeskemaundersøgelsen er gennemført i april måned 2016 og indeholder besvarelser fra:

- 40 ledere
- 536 medarbejdere
- 4.575 elever.

### **Interviews**

Interviewene er gennemført i maj måned 2016. Der er gennemført fokusgruppeinterviews med lederne på to udvalgte skoler i hver af de to kommuner, samt med lærere og pædagoger fra de to udvalgte skoler i hver af de to kommuner. I alt er der gennemført fire fokusgruppeinterviews.

## 3 Konklusioner

Skolerne har arbejdet med professionelle læringsfællesskaber (PLF) i et stykke tid, men udviklingsforløbet er stadigvæk i sin begyndelse. Undersøgelsen viser overordnet set, at skolerne på nogle områder er godt på vej, men helt som forventet på dette tidspunkt er der stadigvæk potentiale for forbedringer. Undersøgelsen viser følgende:

### Implementering

- Studieturen til Ontario er den del af uddannelsesforløbet, der har givet lederne størst udbytte. Lederne har generelt fået mere ud af uddannelsesforløbet end medarbejderne.
- Det er en forholdsvis beskedent andel af medarbejderne der vurderer, at uddannelsesforløbet har været en hjælp og støtte. Medarbejderne har fået mest ud af 2. del af uddannelsen ved VIA.
- Prioriteringen af og opbakningen til arbejdet med PLF kan tydeliggøres af ledelsen på nogle skoler.
- Implementeringsteamets formål kan tydeliggøres.
- Ledernes muligheder for erfaringsudveksling om implementering af PLF kan styrkes.

### Hvor langt er man med PLF på skolerne?

- Brugen af feedback fra lederne til medarbejder kan styrkes på mange skoler. Der er tilsyneladende forskelle mellem skolerne i forhold til, hvor tæt ledelsen er på undervisningen. Disse forskelle kan både skyldes ledelsens kompetencer og kulturen på skolen, og det betyder, at en styrkelse af feedbacken bliver en større udfordring på nogle skoler end på andre.
- Samarbejdet i teams kan også styrkes. Praktiske forhindringer som fx koordinering og tid kan stå i vejen for teamsamarbejdet.
- Samarbejdet mellem lærere og pædagoger kan forbedres. Ledelsen har ikke altid et realistisk billede af, hvordan samarbejdet mellem lærere og pædagoger fungerer. Det er vigtigt, at dette billede bliver justeret, så ledelsen får de rette forudsætninger for at understøtte samarbejdet yderligere. Desuden problematiseres det af medarbejderne, at kompetenceudviklingen for lærere og pædagoger ikke har været mere fælles.
- Skolerne er godt på vej i forhold til at etablere en anerkendende læringssituation, og der er ligeledes fokus på at tilpasse læringsmiljøet, så alle elever trives og udvikler sig. Der er dog stadigvæk et udviklingspotentiale.
- Der er ligeledes et udviklingspotentiale i forhold til brugen af de faglige læringsmål i relation til eleverne. Feedback og evaluering kan være svært, men nogle lærere fremhæver, at det er både brugbart og relevant.
- Lederne og medarbejderne er i spørgeskemaundersøgelsen blevet spurgt til de foreløbige resultater med arbejdet med PLF. Generelt er lederne mere positive i deres vurdering end medarbejderne. Det tyder overordnet set på, at der er en informationsasymmetri mellem lederne og medarbejderne, når det kommer til arbejdet med PLF.
- Undersøgelsen peger også på, at arbejdet med PLF ikke er nået helt ud til de enkelte forløb i klasserne endnu, og at samarbejdet i læringsfællesskaberne endnu ikke er en naturlig del af hverdagen, hvilket heller ikke kan forventes på nuværende tidspunkt i forløbet.

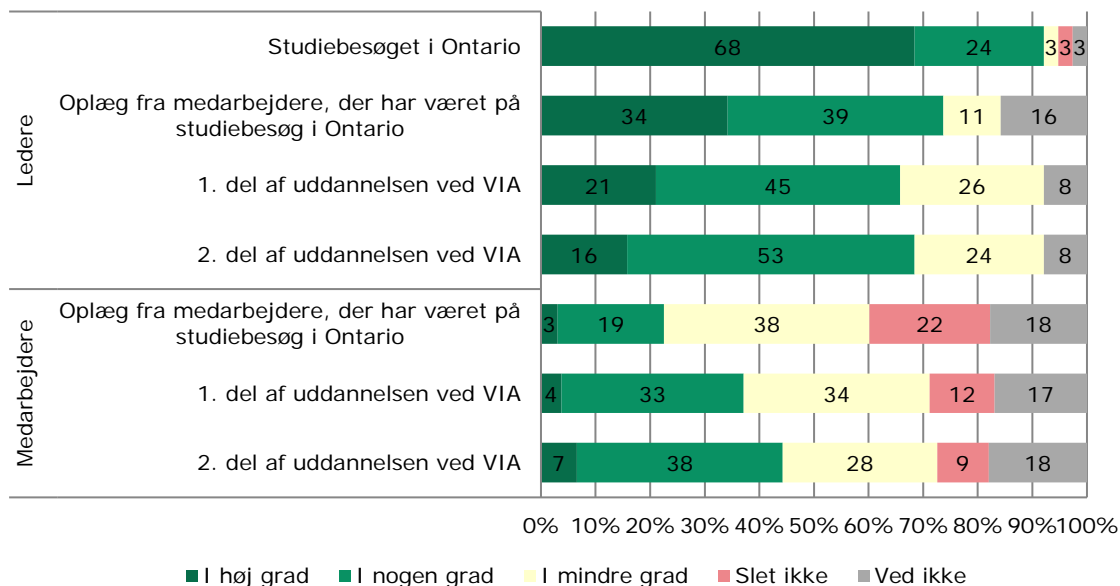
### Hvad siger eleverne?

- Spørgeskemaundersøgelsen blandt eleverne viser, at eleverne faktisk godt kan lide at gå i skole. Udviklingspotentialet ligger i, at andelen, der svarer 'Ja' til at kunne lide at gå i skole, bliver endnu større.
- Langt hovedparten af eleverne oplever, at de får den støtte, de har brug for, og eleverne kan generelt godt lide den måde, deres lærer hjælper dem på i timerne. Andelen, der svarer 'Ja' til, at de kan lide den måde, deres lærer hjælper dem på, falder dog systematisk med klassetrin.
- Ikke alle elever oplever at få feedback på deres arbejde i timerne. Undersøgelsen tyder på, at eleverne på de større klassetrin i højere grad får feedback på deres læring end eleverne på de mindre klassetrin. Det stemmer overens med resultaterne af de kvalitative interview, hvor det fremhæves, at det kan være svært at give feedback og evaluere med eleverne på de mindre klassetrin, da man først på de større klassetrin mere realistisk kan begynde at se, hvor man selv ligger.
- Overordnet set er det synligt for langt de fleste elever, hvad det er, de skal lære i dansk og matematik. Dog er der tegn på, at det bliver mindre tydeligt for eleverne, hvad det er, de skal lære, når de kommer op i de højere klassetrin.
- Der er kun ganske få elever, som ikke kan følge med i dansk og matematik, mens mellem 34 og 38 procent af eleverne måske ikke bliver udfordret nok. Der kan således arbejdes på yderligere differentiering, således at en større andel af eleverne bliver udfordret. Der er tilsvarende tegn på, at eleverne på de højere klassetrin ikke synes, at de lærer nok i skolen.
- Eleverne er generelt set glade for deres klasse, og stort set alle svarer, at de har gode venner på skolen. Overordnet set tyder det på, at klassetrivslen på 3.-6. klassetrin generelt er høj.

## 4 Implementering

### 4.1 Udbyttet af uddannelsesforløbet

**Tabel 4.1** Udbyttet af uddannelsesforløbet



**Leder:**

*I hvilken grad har de forskellige dele af uddannelsesforløbet været en hjælp og støtte i dit ledelsesarbejde med implementeringen af PLF?*

**Medarbejder:**

*I hvilken grad har de forskellige dele af uddannelsesforløbet været en hjælp og støtte i jeres implementering af professionelle læringsfællesskaber?*

Ledere n=38

Medarbejdere n=457

#### 4.1.1 Ledernes udbytte af uddannelsesforløbet

- Det er tydeligt, at lederne har fået mest ud af studiebesøget i Ontario, men en stor del af lederne angiver tilsvarende at de øvrige elementer i uddannelsesforløbet i høj eller i nogen grad har været en hjælp og støtte i ledelsesarbejdet med implementeringen af PLF.
- At studiebesøget i Canada har været det mest udbytterige understøttes af de kvalitative interviewes, hvor der blandt lederne generelt er stor tilfredshed med studieturen: “[...] jeg har ikke et billede af, at det er det her projekt, der har løftet, andet end at det, vi har oplevet i Canada, der fik man virkelig et boost ift. hvad der er den ledelsesmæssige del af opgaven”. En anden leder udtaler tilsvarende: “Man kan ikke lave copy-paste med Canada i en dansk kontekst, men man kan lade sig inspirere. Læringsmål og styret undervisning, at være fokuseret på mål og have tydelige succeskriterier syntes jeg var til stor inspiration”.
- I forhold til uddannelsesforløbet ved VIA har de interviewede ledere forskellige perspektiver. En leder siger, at “jeg fandt det inspirerende. Godt at blive opdateret på hvad der sker indenfor styringsparadigmet. Både teoretisk og emnemæssigt har det været udbytterigt”, mens en anden leder udtaler: “Det der har været udover (Ontario), har mere lignet det som



*vi i forvejen kendte fra Diplom i ledelse, som man skal tage for at kunne være skoleleder, så uddannelsesdelen har ikke været synderligt berigende”.*

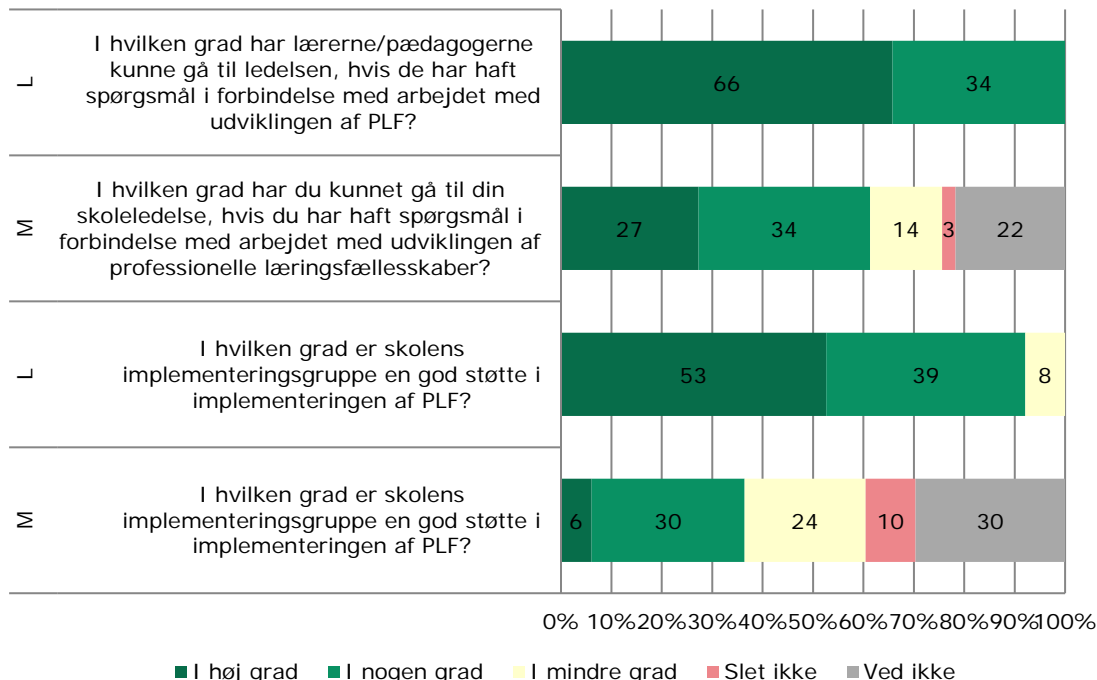
- Det lederne angiver at have fået mest ud af i uddannelsesforløbet er kendskabet til den teoretiske basis for PLF, etablering af en reflekterende faglig dialog på skolen, samt opstilling af mål for udviklingen på skolen. En del angiver dog også, at kompetenceudviklingsforløbet i nogen grad har bidraget til deres viden om implementeringsteori og ledelse af forandring.

#### 4.1.2 Medarbejdernes udbytte af uddannelsesforløbet

- Det er en forholdsvis beskedent andel af medarbejdere som angiver at uddannelsesforløbet har været en hjælp og støtte i implementeringen af PLF. Medarbejderne angiver at have fået mest ud af 2. del af uddannelsen ved VIA, hvilket tyder på, at medarbejdernes udbytte er blevet større med tiden.
- Dette understøttes af de kvalitative interviews, hvor nogle medarbejdere udtrykker, at det var svært at forstå undervisningen i begyndelsen: *“Der er nok mange fine ting i det, men jeg har været lost de første mange kursusgange, fordi der blev kastet med nye ord, som vi ikke fik en ordentlig forklaring på”,* en anden medarbejder udtaler tilsvarende: *“ ... der gik nok et halvt år før jeg kom ind i det, fordi det var på det niveau”.* Der er også medarbejdere, der synes at niveauet har været for lavt: *“Vi mente – mine kollegaer og jeg – at niveauet var lidt for lavt. Jeg har ikke hørt nogle af mine kollegaer sige, at de har lært noget nyt. Der tror jeg man har været meget forskellige på de forskellige skoler, i forhold til hvor langt man har været i det her, og hvor langt man er i forhold til pædagog-lærer samarbejdet. Det tror jeg man skal undersøge først, når man sådan noget i gang”.* Der har således været stor forskel på medarbejdernes forudsætninger i kompetenceudviklingen.

## 4.2 Ledelsesopbakning og implementering

**Tabel 4.2** Ledelsesopbakning og implementering



Ledere n=38

Medarbejdere n=447

### 4.2.1 Ledelsesopbakning

- Lederne oplever, at medarbejderne i høj eller i nogen grad har kunnet gå til ledelsen, hvis de har haft spørgsmål i forbindelse med arbejdet med udviklingen af PLF. Som en leder udtaler det: "[...] spørgsmålet er lidt fjollet, fordi selvfølgelig kan de det. Spørgsmålet er, om det ved, at de kan gøre det [...]". En anden leder udtaler: "Hos os, der skal vi være meget bestemte på, hvad der er forventningerne. Hvad skal du arbejde med, og der er nogle krav til dig som lærer og pædagog [...] og så samtidig er vi nødt til at arbejde meget med motivation og forståelse af, at det her er godt og ikke bare paceri".
- Medarbejderne oplever ikke den samme ledelsesopbakning som lederne. Det fremgår både af spørgeskemaundersøgelsen og de kvalitative interview, der viser, at opbakningen i hvert fald på nogle skoler kan være tydeligere. En medarbejder siger således: "Hvis ikke ledelsen siger man skal sætte sig med det, er jeg bange for, at det drukner i hverdagen – uanset hvor gode hensigterne er". En anden medarbejder siger "De kunne også selv bruge det til møder og være mere synlige med det, så det smitter af på os".
- Undersøgelsen peger således på, at lederne på nogle skoler med fordel kan tydeliggøre prioriteringen af og opbakningen til arbejdet med PLF.

### 4.2.2 Implementering

- Lederne i spørgeskemaundersøgelsen vurderer i langt højere grad end medarbejderne, at implementeringsteamet er en støtte i arbejdet med PLF. De kvalitative interview indikerer

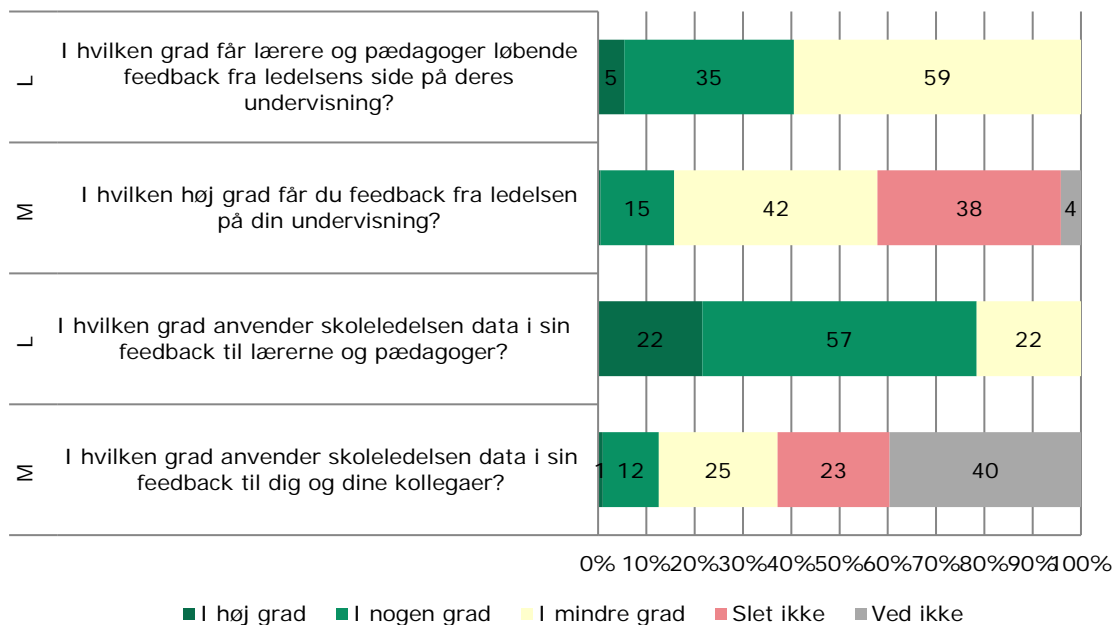
også, at medarbejderne ikke nødvendigvis er klar over, at der er en implementeringsgruppe på skolen.

- Formålet med implementeringsgrupperne kan også være uklart. En leder udtaler: *“Det er det eneste sted, hvor jeg tænker, at der er noget, der ikke er gennemtænkt her, det var i forbindelse med, at vi skulle udnævne sådan nogle implementeringsfolk, og der mener jeg simpelthen ikke, at de var grundigt nok forberedt. Hvad var ideen med det, og hvordan de her folk de skulle arbejde”.*
- Selvom lederne generelt oplever støtte fra implementeringsteamet, så tyder de kvalitative interview på, at lederne oplever, at der mangler noget konkret om implementering af PLF i kompetenceudviklingsforløbet. En leder siger fx: *“Jeg kunne godt have tænkt mig, at vi havde et ledelsesforløb først – inklusiv Ontario – hvor vi kunne have drøftet, hvordan man bedst implementerer det [...] jeg kunne godt have tænkt mig, at have diskuteret det her mere – hvad det egentlig var, hvad der var godt, hvordan vi kunne have en ordentlig implementering”.*
- Undersøgelsen peger således på, at formålet med implementeringsgruppen kan tydeliggøres. Derudover kan der med fordel skabes rum for, at skoleledelserne kan erfaringsudveksle om implementeringen af PLF.

## 5 Hvor langt er skolerne med PLF?

### 5.1 Ledernes brug af feedback og data

**Tablet 5.1** Ledernes brug af feedback og data



Ledere n=37

Medarbejdere n=406

#### 5.1.1 Ledernes brug af feedback

- Der er markant forskel på, hvordan medarbejderne og lederne opfatter lederens feedback. Lederne angiver i højere grad, at medarbejderne får feedback på deres undervisning end medarbejderne gør. Det er værd at bemærke at både andelen af ledere og medarbejdere, der angiver at ledelsen i mindre grad giver feedback på undervisning, er relativt høj.
- Dette resultat understøttes af de kvalitative interviews, hvor det fremgår, at flere af lederne er klar over, at det er et udviklingspunkt. En leder udtaler: *"Kan jeg stå på mål for, at jeg som leder giver feedback? Nej – det er det med at være tættere på, og der er vi ikke endnu"*.
- Der gives i interviewene flere forklaringer på den manglende feedback: **Kulturen på skolen** nævnes fx af en leder: *"[...] det er meget et kulturspørgsmål. Tanken om, at man laver indgreb i det personalet opfatter som deres metodefrihed"*. En anden forklaring er, at lederen måske ikke er **klædt på** til at give feedback. En leder giver således modsat ovenfor udtryk for, at medarbejderen nok gerne vil have feedback, men lederen føler sig ikke klædt på til at give denne feedback: *"Vi skal finde tid og rum til at komme ud. Jeg tror lærerne gerne vil høre hvad vi mener. Det bliver en stor udfordring at komme tættere på. [...] Men nej, jeg er ikke klædt på til at sige – du kunne metodisk, eller du kunne organisatorisk gøre sådan"*. En medarbejder fremhæver også **tid**: *"Den med anvendelsen af feedback fra lederens side,*

den er også tidskrævende. Så skal de sætte sig ind i, hvad det er jeg laver og hvordan og hvorfor. Det kræver, at de skal meget mere ud på gulvet, og det har de da ikke tid til”.

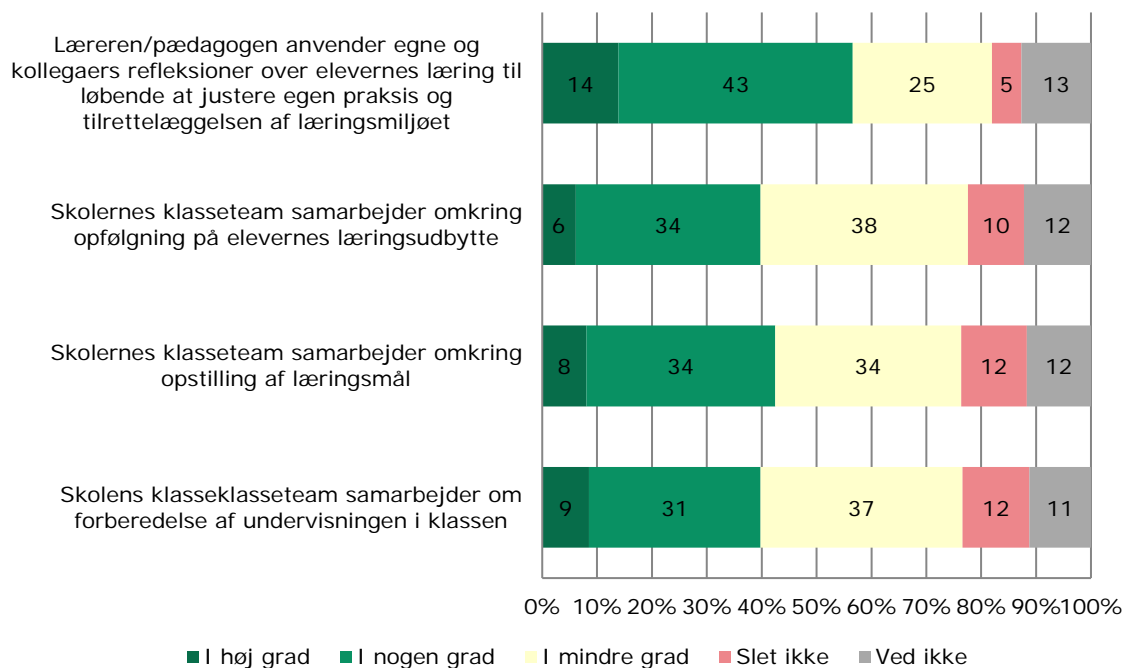
- Der er dog også ledere i interviewene som giver udtryk for at de arbejder systematisk med feedback. “[...] hvor ledelsen systematisk i nogle år nu har været ude og give feedback på undervisningen, der har vi lavet et skifte, at vi nu vil ud og give feedback på læring. [...] så har vi sådan nogle skemaer, og så går vi rundt og spørger nogle børn om, hvad de er i gang med at lære, om det er for svært, ligger det inden for den nærmeste zone for udvikling og sådan noget. Og det samler vi ind til noget data”.
- Undersøgelsen tyder således på, at der på mange skoler er et udviklingspotentiale i forhold til brugen af feedback fra lederne til medarbejderne. Der er tilsyneladende forskelle mellem skolerne i forhold til, hvor tæt ledelsen er på undervisningen. Disse forskelle kan både skyldes ledelsens kompetencer og kulturen på skolen, og det betyder, at en styrkelse af feedbacken bliver en større udfordring på nogle skoler end på andre.

### 5.1.2 Ledelsens brug af data

- Der er også stor forskel på, hvordan ledere og medarbejdere vurderer anvendelsen af data i feedbacken. Henholdsvis 22 og 57 procent af lederne angiver at de i høj eller nogen grad anvender data i deres feedback til medarbejderne, mens det tilsvarende kun er henholdsvis 1 og 12 procent af medarbejderne, der angiver at lederne anvender data i deres feedback til medarbejderne.
- Både lederne og medarbejderne er desuden spurgt om, hvilke data ledelsen anvender i deres feedback til medarbejderne, og her er der også forskel på besvarelserne 90 procent af lederne angiver, at de anvender dialog med lærere og pædagoger som en datakilde – mod 38 procent af medarbejderne. Tilsvarende angiver 70 % af lederne af de inddrager elevernes resultater i faglige test. Kun 23 % af medarbejderne oplever dette. Endelig svarer 63 % af lederne at de anvender observationer af medarbejdernes arbejde. Det er der kun 22 % af medarbejderne, der oplever.
- Disse forskelle kan have flere forklaringer. For det første siger resultaterne ikke noget om hvor hyppigt lederen bruger de forskellige datakilder. Derfor kan lederne godt sige at de bruger observation, selvom medarbejderne i spørgeskemaundersøgelsen ikke har oplevet, at lederen har brugt observation i forhold til dem. For det andet kan det være en forklaring, at datakilderne måske ikke bruges eksplicit i ledelsens feedback.

## 5.2 Samarbejdet i klasseteam om fælles mål

**Tablet 5.2** Samarbejdet i klasseteam om fælles mål



### Medarbejdere:

I hvilken grad tager skolens klasseteam på 3.-6. klassetrin udgangspunkt i de nye Fælles Mål i formuleringen af faglige læringsmål?

Medarbejdere n=410

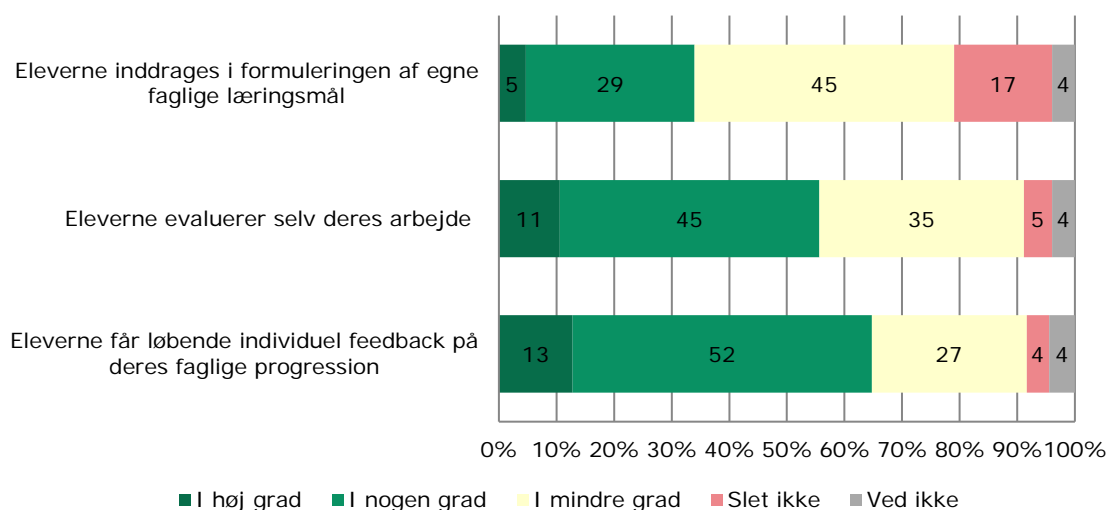
- 40-50 procent af medarbejderne giver udtryk for, at de samarbejder i klasseteams om både opstilling af læringsmål, forberedelse af undervisningen samt opfølgning på elevernes læringsudbytte. Det er dog relativt få, der svarer, at det sker i høj grad. Der er dog flere medarbejdere der oplever, at de bruger egne og kollegaers refleksioner over elevernes læring til løbende at justere praksis. Det skal her bemærkes, at samarbejdet om PLF på nogle skoler foregår i fagteams. Derfor kan samarbejdet om de fælles mål være undervurderet i svarene fra spørgeskemaundersøgelsen.
- Medarbejderne er også blevet spurgt om de yder hinanden faglig sparring på undervisningen indbyrdes i klasseteamet. Her svarer 47 procent af medarbejderne, at dette i høj eller nogen grad er tilfældet. I forhold til sparring i afdelingsteams svarer 39 procent det samme. Omvendt viser det sig, at kun 38 procent af medarbejderne nogle gange eller ofte observerer hinandens undervisning.
- Spørgeskemaundersøgelsen peger således på, at der er et udviklingspotentiale i forhold til at styrke samarbejdet i teams både med hensyn til samarbejdet om fælles mål og mere generelt.
- I de kvalitative interview med medarbejder nævnes der også flere udfordringer i forhold til samarbejde og sparring. Her nævnes fx at det er **svært at mødes** omkring samarbejdet "En simpel ting som at koble to sammen, har ikke kunnet lykkes, fordi skemaerne er forskellige". På en anden skole er dette problem dog løst "ude ved os, hvis lederne vil det, så er det noget med at finde et tidspunkt og så bliver der sat vikar på" en anden medarbejder fortsætter: "ellers skal man gøre det i sin forberedelsestid, ja det bliver på bekostning af

noget andet". Det kan således også være svært at få tid til samarbejdet. En leder udtaler tilsvarende: "der er en tidsmæssig barriere i samarbejdet mellem lærere og pædagoger, ikke en mental barriere".

- Undersøgelsen peger således på, at praktiske forhindringer som fx koordinering og tid kan stå i vejen for teamsamarbejdet.

### 5.3 Brugen af faglige læringsmål

**Tablet 5.3** Brugen af faglige læringsmål



**Medarbejdere:**

*I hvilken grad arbejdes der med faglige læringsmål for eleverne?*

Medarbejderen=406

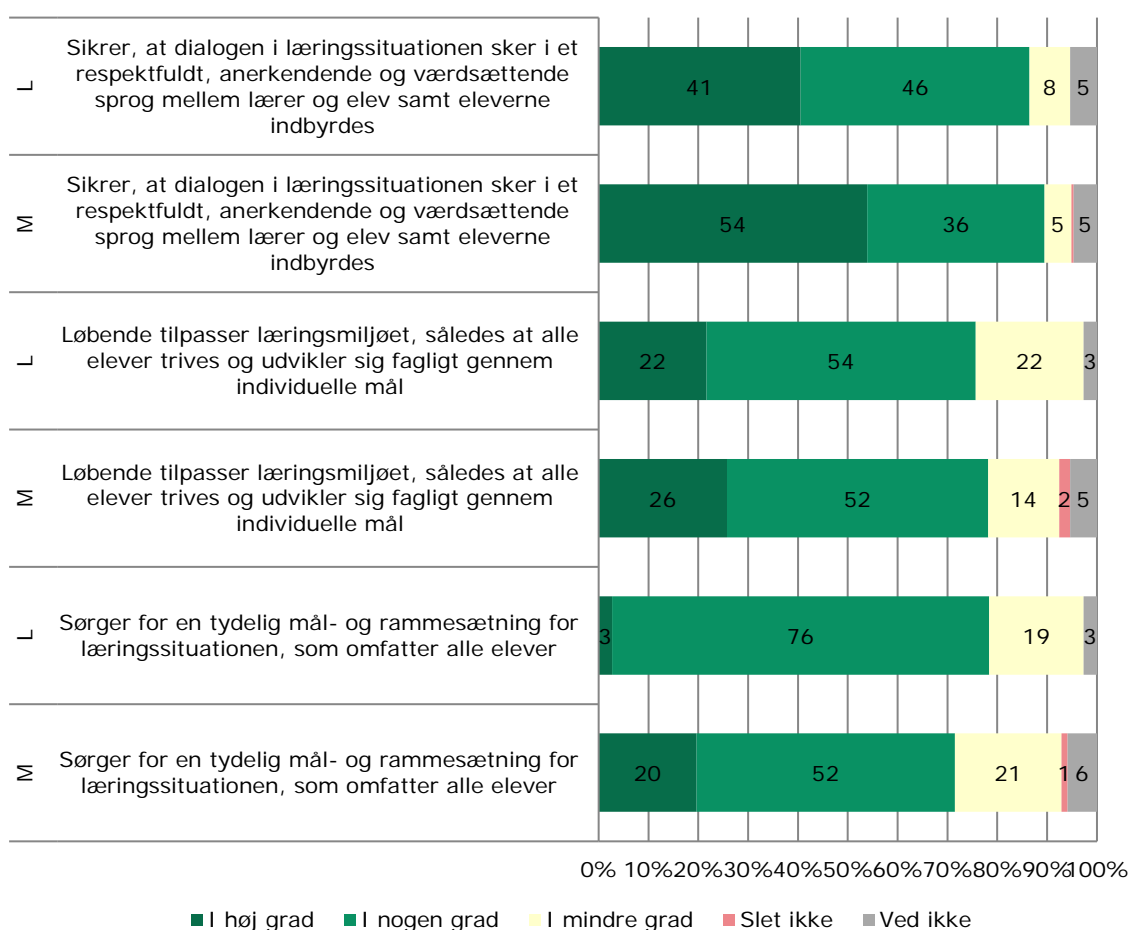
- Spørgeskemaundersøgelsen viser, at de faglige læringsmål først og fremmest kommer i spil i forhold til, at eleverne får løbende feedback på deres faglige progression. Her svarer 13 procent at det i høj grad er tilfældet og 52 procent at det i nogen grad er tilfældet. Eleverne evaluerer i mindre grad selv deres arbejde, og de inddrages i mindre grad i formuleringen af læringsmålene. Det skal bemærkes, at der er 31-62 procent af medarbejderne, der angiver at de kun i mindre grad arbejder med de faglige læringsmål sammen med eleverne.
- At der er plads til forbedring understøttes af medarbejdernes udtalelser i de kvalitative interviews. Flere indikerer at der er nogle generelle barrierer på skolerne i forhold til arbejde med de faglige læringsmål. **Tid** fremhæves af flere interviewpersoner: "Jeg kan da ikke nå, at sidde og evaluere. Jeg tror det er meget svært for eleverne, at de skal vurderes. Hvis jeg ikke kan nå ned til Sofus og sige: ved du hvad Sofus, du har godt nok skudt langt over målet her. Den tid har jeg ikke. Og hvad gør man når målet ikke er opfyldt? Man skal jo videre til et nyt forløb".
- Selvom medarbejderne oplever at feedback-delen kan være svær, så opleves det også som relevant: "Vi har haft stort fokus på feedbackdelen. Vi prøver at finde en måde hvorpå det kan fungere. [...] når vi arbejder med det, kan jeg se det fungere. Men det er svært for nogle, vi har haft oplevelser med grædende børn [...] men jeg syntes feedbackdelen er en spændende del af det".
- Medarbejderne er i spørgeskemaundersøgelsen spurgt om de anvender data i deres feedback til eleverne. Her svarer henholdsvis 12 og 48 procent at dette i høj eller nogen grad er

tilfældet. Den mest anvendte datakilde hos medarbejderne er samtaler med den enkelte elev, observationer af elevernes arbejde, samt prøver i undervisningen, hvor mellem 58 og 62 procent af medarbejderne angiver, at de anvende disse datakilder.

- Undersøgelsen peger overordnet på, at der er et udviklingspotentiale i forhold til arbejdet med de faglige læringsmål. Der er relativt mange, der kun i mindre grad arbejder med dem, og der er relativt få der i høj grad arbejder med de faglige læringsmål. Feedback og evaluering ikke er nemt at arbejde med for medarbejderne, men nogle lærere fremhæver, at det er noget, de faktisk finder relevant og brugbart.

## 5.4 PLF i læringssituationen

**Tabel 5.4** PLF i læringssituationen



### Ledere og medarbejdere:

*I hvilken grad mener du, at I i klasseteamene på 3.-6. klassetrin i dag gør følgende?*

Ledere n=37

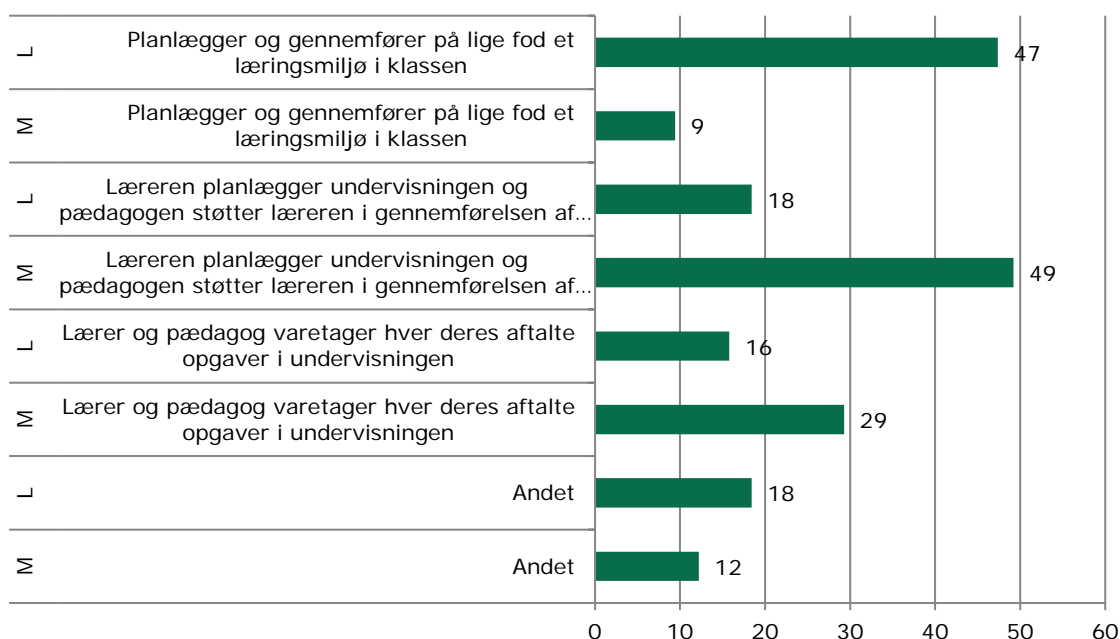
Medarbejdere n=408



- Lederne og medarbejderne er forholdsvis enige om, at klasseteamene sikrer at dialogen i læringsituationen sker i et respektfuldt, anerkendende og værdsættende sprog mellem lærer og elev samt mellem eleverne indbyrdes. Skolerne er således ret langt i forhold til etableringen af en anerkendende læringsituation.
- Lederne og medarbejderne er ligeledes ret enige om, at klasseteamene løbende tilpasser læringsmiljøet, således at alle elever trives og udvikler sig fagligt gennem individuelle mål.
- Den mest markante forskel på ledernes og medarbejdernes besvarelser ses i forhold til om klasseteamene sørger for en tydelig mål og rammesætning for læringsituationen, som omfatter alle elever. Her svarer kun 3 procent af lederne at dette i høj grad af tilfældet, mens 20 procent af medarbejderne angiver at dette i høj grad er tilfældet.
- Undersøgelsen peger på, at skolerne er godt på vej i forhold til at etablere en anerkendende læringsituation, og der er ligeledes fokus på, at tilpasse læringsmiljøet. Der er dog stadigvæk et udviklingspotentiale. Fx svarer kun omkring 25 procent at læringsmiljøet i høj grad tilpasses løbende.

## 5.5 Samarbejde mellem lærere og pædagoger

**Tablet 5.5** Samarbejde mellem lærere og pædagoger



**Leder:**

*Hvordan oplever du, at lærerene og pædagogerne samarbejder om undervisningen?*

**Medarbejdere:**

*Hvordan oplever du, at lærerene og pædagogerne samarbejder om undervisningen? (kun lærere og pædagoger der angiver at de samarbejder)*

**Andet:** Via de kvalitative kommentarer i spørgeskemaundersøgelsen er det undersøgt, hvad kategorien 'Andet' dækker over. Der er ikke noteret forhold i forbindelse med kategorien andet, som bidrager med viden relateret til førstemaalingen.

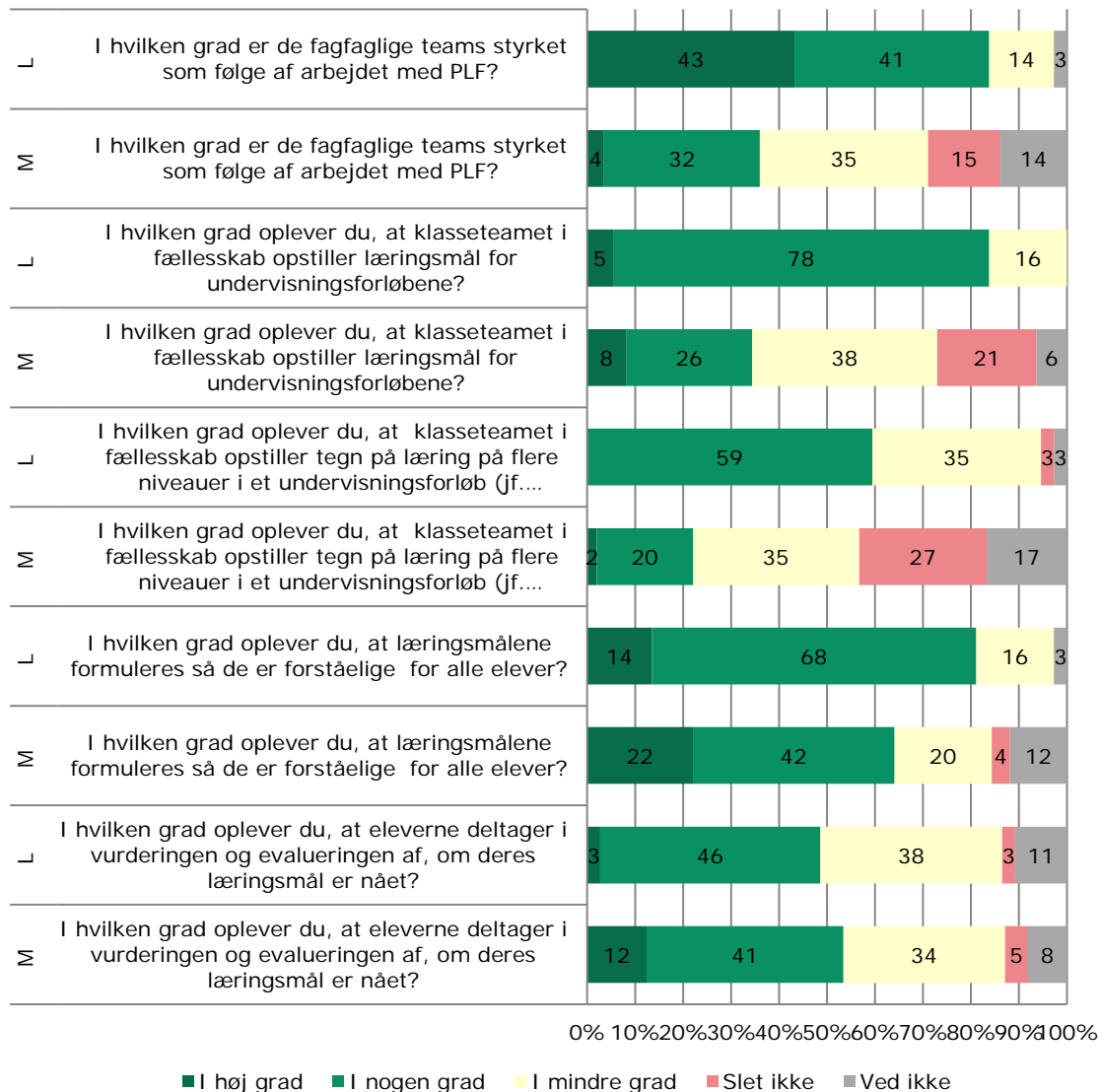
Ledere n=38

Medarbejdere n=181

- Der er markant forskel på ledernes og medarbejdernes oplevelse af samarbejdet mellem lærere og pædagoger om undervisningen på skolerne. Det tyder således på, at lederne oplever, at lærerne og pædagogerne er betydelig mere ligestillede i planlægning og gennemførelse af undervisningen, end lærerne og pædagogerne selv vurderer.
- At lærerne og pædagogerne er relativt adskilte understøttes af de kvalitative interviews, hvor en pædagog fx fortæller at PLF har givet mening i nogle emneuger, men det har været læreren der har opsat mål, *"så vi endnu engang kastes ind i det. Så det lærer-pædagog samarbejde der i bund og grund var udgangspunktet, går tabt"*.
- Nogle medarbejdere peger også på, at det er uhensigtsmæssigt, at kompetenceudviklingen ikke har været mere fælles. *"Vi har snakket om, at hvis man virkelig skal det her, så må man sende folk afsted – lærere og pædagoger – sammen. Det giver et forkert billede af, hvad målet er, at sende dem afsted adskilt"*. Noget andet der viser sig i interviewene er, at flere af lærerne faktisk ikke var klar over, at pædagogerne har været på et særskilt kompetenceudviklingsforløb: *"Vi snakkede lige om, at det er interessant, at vi ikke vidste, at vores pædagoger havde været afsted. Det er også noget med synligheden fra ledelsens side"*.
- Undersøgelsen peger således på, at der er potentiale for forbedring af samarbejdet mellem lærere og pædagoger. For at ledelsen kan understøtte samarbejdet yderligere, er det vigtigt at ledelsen får et realistisk billede af, hvordan samarbejdet fungerer.

## 5.6 Foreløbige resultater

**Tabel 5.6** Foreløbige resultater



Ledere n=37

Medarbejdere n=397

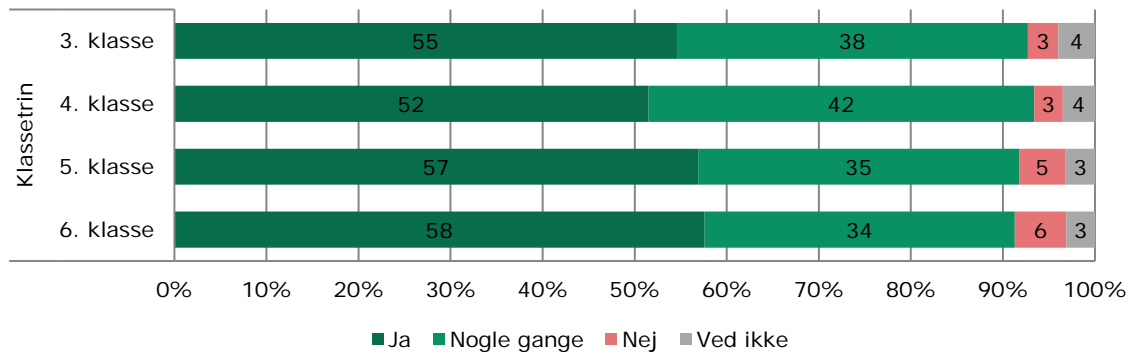
- Lederne og medarbejderne er i spørgeskemaundersøgelsen blevet spurgt til de foreløbige resultater med arbejdet med PLF. Generelt er lederne mere positive end medarbejderne.
- Både i forhold til om de fagfaglige teams er blevet styrket som følge af arbejdet med PLF, om oplevelsen af, at klasseteamet i fællesskab opstiller læringsmål for undervisningsforløbene, om klasseteamene i fællesskab opstiller tegn på læring på flere niveauer i et undervisningsforløb, samt om læringsmålene formuleres så de er forståelige for alle elever, er lederne mere positive end medarbejderne. Faktisk angiver en relativt stor del af medarbejderne, at det slet ikke er tilfældet.
- Omvendt er medarbejderne en smule mere positive end lederne i forhold til oplevelsen af, at eleverne deltager i vurderingen og evalueringen af, om deres læringsmål er nået.

- Det tyder overordnet set på, at der er en informationsasymmetri mellem lederne og medarbejderne når det kommer til arbejdet med PLF. Det tyder på, at arbejdet med PLF ikke er nået helt ud til de enkelte forløb i klasserne endnu og at samarbejdet i læringsfællesskaberne endnu ikke er en naturlig del af hverdagen, hvilket heller ikke kan forventes, på nuværende tidspunkt i forløbet.

## 6 Hvad siger eleverne?

### 6.1 Eleverne om at gå i skole

**Tabel 6.1** Eleverne om at gå i skole



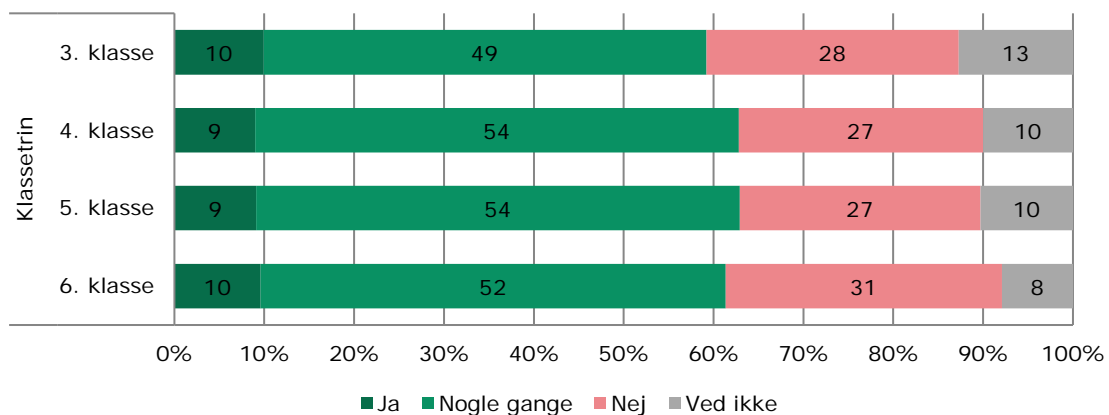
Spørgsmål: *Kan du lide at gå i skole?*

n=4.552

- En meget stor del af eleverne angiver at de godt kan lide at gå i skole eller at de nogle gange godt kan lide at gå i skole
- Andelen af elever der ikke kan lide at gå i skole er lille, men stiger en smule med klassetrin, således at andelen er størst på de større klassetrin.
- Spørgeskemaundersøgelsen blandt eleverne viser, at eleverne faktisk godt kan lide at gå i skole. Udviklingspotentialet ligger i, at andelen der svarer 'Ja' til at kunne lide at gå i skole, bliver endnu større.

### 6.2 Oplevelsen af støtte

**Tabel 6.2** Oplevelsen af støtte



Spørgsmål: *Snakker du med din lærer om, hvordan det går i timerne?*

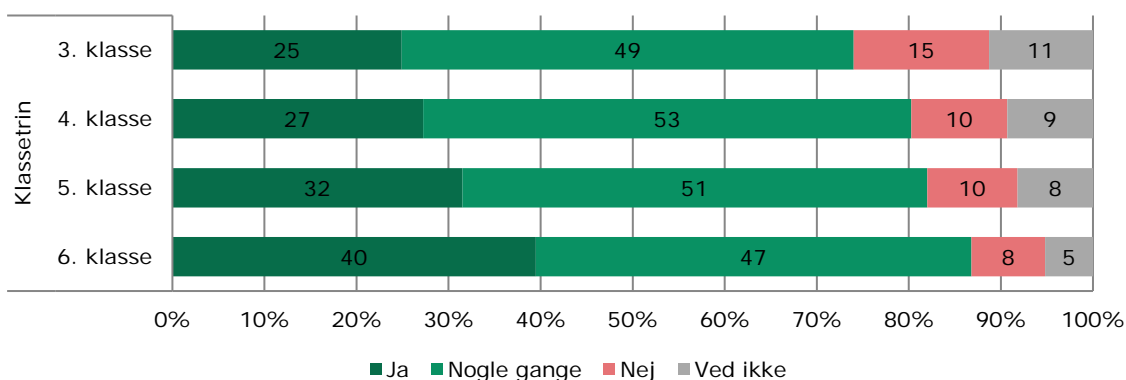
n=4.521

- Hovedparten af eleverne angiver at de snakker med deres lærer om, hvordan det går i timerne. Dog er der omkring 30 procent af eleverne, der angiver at dette ikke er tilfældet. Det tyder på, at ikke alle elever oplever at få feedback på deres arbejde i timerne.
- Spørgeskemaundersøgelsen viser også at over 90 procent af eleverne på tværs af klassetrin, angiver, at deres lærer hjælper dem med at forstå det der er svært. Dette tyder på, at langt hovedparten af eleverne oplever, at de får den støtte de har brug for.
- Adspurg om eleverne kan lide den måde deres lærer hjælper dem på i timerne, svarer tilsvarende over 90 procent af eleverne på tværs af klassetrin, at dette er tilfældet. Det skal her bemærkes at andelen der svarer 'Ja' til at de kan lide den måde deres lærer hjælper dem på falder systematisk med klassetrin, således at andelen er størst på 3. klassetrin og lavest på 6. klassetrin. Tilsvarende er andelen af elever der svarer at de nogle gange kan lide den måde deres lærer hjælper dem på stiger for hvert klassetrin fra 3. til 6. klasse. Dette tyder på at eleverne på de større klassetrin ikke helt så ofte kan lide den måde læreren hjælper dem på, som eleverne på de lavere klassetrin.

## 6.3 Synlig læring

### 6.3.1 Fortæller din lærer dig, hvordan du klarer dig i skolen?

**Tabel 6.3** Fortæller din lærer dig, hvordan du klarer dig i skolen?



Spørgsmål: Fortæller din lærer dig, hvordan du klarer dig i skolen?

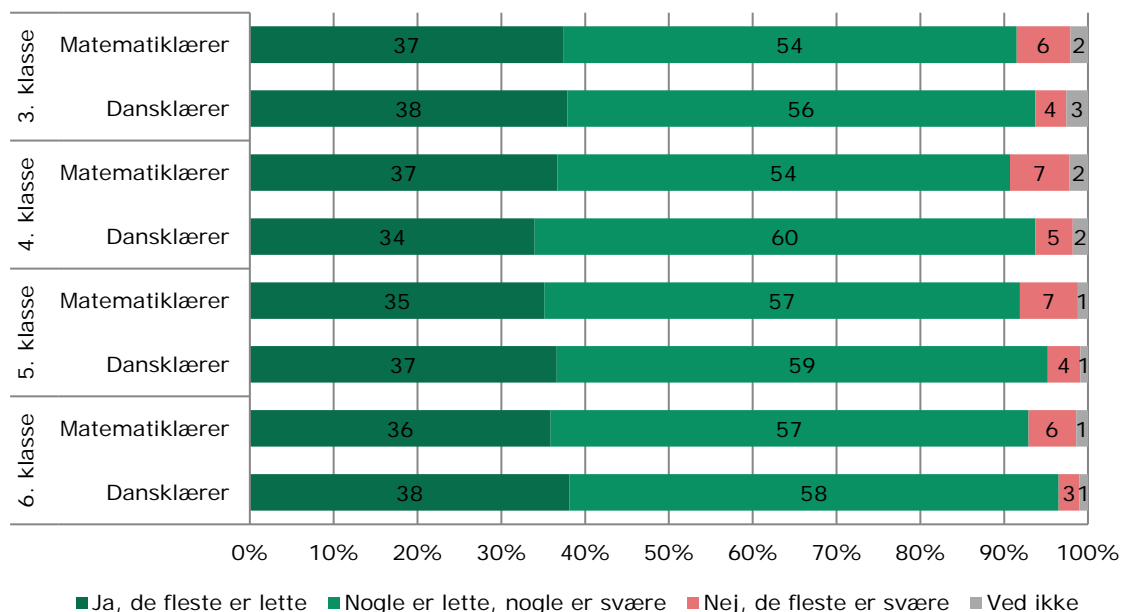
n=4.478

- Mellem 74 og 87 procent af eleverne, på tværs af klassetrin, svarer at deres lærer fortæller dem, hvordan de klarer sig i skolen. Det interessante er, at andelen der svarer at de får feedback på deres læring er stigende med klassetrin. Dette kunne tyde på, at eleverne på de større klassetrin i højere grad får feedback på deres læring end eleverne på de mindre klassetrin, hvilket stemmer godt overens med resultaterne af de kvalitative interviews med medarbejderne, hvor det fremhæves at det kan være svært at give feedback og evaluere med eleverne på de mindre klassetrin, da man først på de større klassetrin mere realistisk kan begynde at se, hvor man selv ligger.
- Langt hovedparten af eleverne angiver tilsvarende, at de får af vide af deres dansk og matematiklærere, hvad de skal lære i skolen. Overordnet set er det synligt for langt de fleste elever, hvad det er de skal lære i dansk og matematik. Det skal dog bemærkes at andelen af elever, der angiver at det ikke er synligt for dem, hvad de skal lære, eller at det kun nogle gange er synligt for dem hvad de skal lære, stiger systematisk med klassetrin. Dette

indikerer, at det bliver mindre tydeligt for eleverne, hvad det er de skal lære, når de kommer op på de højere klassetrin.

### 6.3.2 Kan du finde ud af de opgaver, som du får i dansk og matematik?

**Table 6.4** Kan du finde ud af de opgaver, som du får i dansk og matematik?



Spørgsmål: Kan du finde ud af de opgaver, som du får i dansk og matematik?

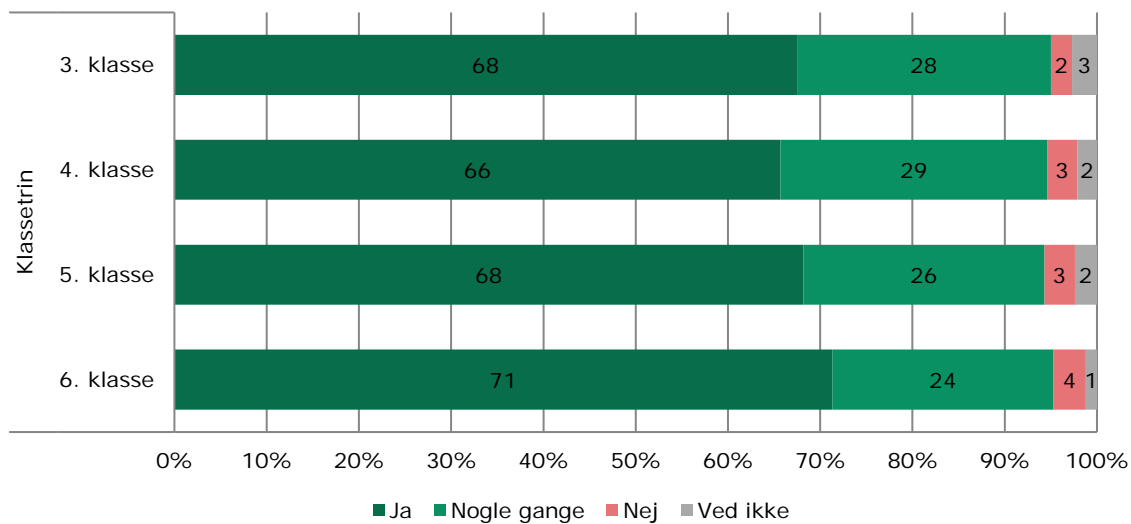
Dansk n=4.462

Matematik n=4.456

- Mellem 91 og 96 procent af eleverne på tværs af klassetrin svarer at de kan finde ud af de opgaver, som de får i dansk om matematik. Det bemærkelsesværdige her er, at andelen der syntes at de fleste opgaver er svære er meget lille, samtidig med at andelen der svarer at de fleste opgaver er lette er relativt stor. Det tyder på, at det kun er ganske få elever som ikke kan følge med, mens mellem 34 og 38 procent af eleverne måske ikke bliver udfordret nok. Et udviklingspotentiale her er således, at arbejde på yderligere differentiering, således at en større andel af eleverne bliver udfordret.
- Eleverne er også blevet spurgt om, om de syntes at de lærer meget af at gå i skole. Andelen af elever der svarer at de lærer meget i skolen ligger mellem 52 og 65 procent, men falder med klassetrin. Der er således færre elever på de større klassetrin, der syntes at de lærer meget i skolen, end der er på de lavere klassetrin. På 6. klassetrin svarer 38 procent af eleverne, enten at de lærer noget, men ikke så meget som de gerne ville, eller at de faktisk ikke syntes, at de lærer meget. Dette indikerer, at eleverne på de højere klassetrin ikke syntes at de lærer nok i skolen.

## 6.4 Trivsel i klassen

**Tabel 6.5** Trivsel i klassen



Spørgsmål: *Er du glad for din klasse?*

n=4.439

- Eleverne er generelt set glade for deres klasse. Overordnet set tyder det på, at klassetrivslen generelt er høj.
- Eleverne er også blevet spurgt om, om de har nogle gode venner i skolen. Også her svarer stort set alle at de har gode venner på skolen, hvilket bekræfter, at trivslen på skolerne på 3.-6. klassetrin generelt er ret høj.





**Det Nationale Institut  
for Kommuner og Regioners  
Analyse og Forskning**

Købmagergade 22  
1150 København K  
E-mail: [kora@kora.dk](mailto:kora@kora.dk)  
Telefon: 444 555 00