



Alle skal med
Evaluering dec. 2022

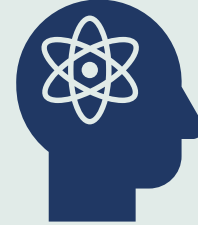
Aktiviteter



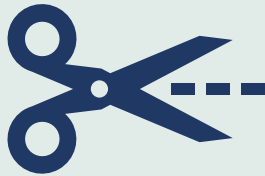
Skolekurser



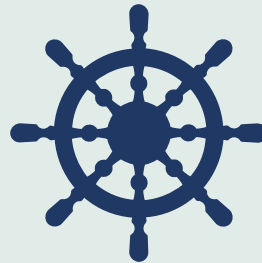
Læringslabs



Vidensdage/ kompetenceløft



Klippekortsordning med VIA



Seminardage og ledelseskonerencer

Datagrundlag



Skolevæsen

24 alment skoler. 7 alment skoler har tilknyttet inklusionscenter

1 specialskole

1 ungdomsskole med tilknyttet inklusionscenter

26 skoleledere

1561 pædagogiske medarbejdere

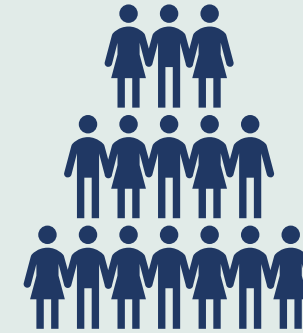


Skoleledere

Skriftlig selvevaluering

Antal besvarelser: 26

Antal sider - datagrundlag: 52



Pædagogiske medarbejdere

Reflekterende dialoger

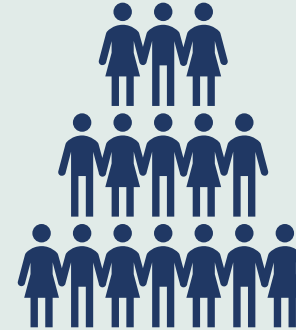
Besvarelser: fra 23 skoler

Datagrundlag:

- På nogle skoler har drøftelser foregået i de enkelte teams, hvorefter besvarelserne er sammenskrevet
- På andre skoler har drøftelserne foregået hos repræsentanter for de pædagogiske medarbejdere (fx Pædagogisk udvalg)

Antal sider: 70

Analysestrategi



Kvalitativ indholdsanalyse:

Databehandlingen af de forskellige kvalitative datakilder tager udgangspunkt i metoden **kvalitativ indholdsanalyse**, som simpelt fortalt er systematisk kategorisering af indhold, hvor centrale tematikker og pointer udledes:

- 1) Alt datamateriale er først blevet læst og systematiseret efter de enkelte spørgsmål i spørgeguiden.
- 2) Materialet er gennemlæst og kodet ud fra centrale tematikker.
- 3) Pointer og konklusioner inden for hver tematik er udledt
- 4) Hovedkonklusioner er uddraget



Hovedkonklusioner fra evaluering

Pædagogiske medarbejdere og skoleledere

Hovedkonklusioner – Udvikling af gode læringsmiljøer for alle børn

Visionen om, at Alle skal med er god, men kan være svær at efterleve i praksis, når tid og ressourcer bruges på enkeltelever fremfor udvikling af gode læringsmiljøer for alle børn

I arbejdet med udvikling af gode læringsmiljøer for alle børn er det vigtigt:



At der er flere voksne til stede i undervisningen

De gode to-voksen timer kræver fælles forberedelse, gennemførelse og evaluering af undervisningen (Co-teaching) for at sikre kvalitet og værdi af ressourcerne.



At have en god systematik omkring planlægning, gennemførelse og evaluering af indsatser og handlinger.

Det kan understøttes gennem brug af læringscirklen, klassekonferencer, handleplaner og løbende dataindsamling.



At sikre tid til samarbejde i det enkelte team

Her har det stor betydning, at der er fast skemalagt teamtid.



At differentiere undervisningen med fokus på, at alle ikke kan det samme.

Læringsrummet skal understøtte læring til forskellige børn og møde børnene, der hvor de er. De fysiske rammer skal understøtte muligheden for differentiering ved at tilbyde forskellige arbejdsmiljøer (stillezone, holddeling, grupperum mv.)



At have pædagogiske redskaber og handlemuligheder til børn med særlige behov

For at sikre deltagelsesmuligheder for børn med særlige behov ind i almen skolen efterspørges viden og kompetencer ifht fx diagnoser, skoleværing og angstproblematikker

Hovedkonklusioner – Professionelle læringsfællesskaber (PLF)

I arbejdet med udvikling af professionelle læringsfællesskaber (PLF) er det vigtigt:



At ledelsens systematisk afsætter tid på teammøder til at arbejde som professionelt læringsfællesskab

Det tager og kræver tid at arbejde som professionelt læringsfællesskab i et team.



At der er en struktur for arbejdet i professionelle læringsfællesskaber på teammøderne

Dette understøttes af strukturelle rammer defineret i teamkontrakter samt anvendelse af redskaber som fx læringscirklen og SMITTE-modellen.



At ledelsen deltager på teammøder for at blive ved med at understøtte udviklingen af arbejdet med PLF

Dette gælder særligt de skoler, hvor det at arbejde som professionelt læringsfællesskab i de enkelte teams endnu ikke er en naturlig del af samarbejdskulturen

Hovedkonklusioner – Kompetenceudvikling

I arbejdet med kompetenceudvikling er det vigtigt:



At forvaltningen sikrer mulighed for at arbejde og tilpasse ind i en lokal kontekst, når der iværksættes fælles indsatser og kompetenceudvikling

Det er vigtigt, at rammerne kan tilpasses den lokale kontekst, og at der afsættes tid og rum til arbejdet med dette.



At skoleledelsen på den enkelte skole sikrer en forståelse af sammenhængen mellem det fælles indsatsområde og den lokale kontekst.

Det er vigtigt, at man lokalt kan og skal vælge fokus med udgangspunkt i egen kontekst for at sikre forankring og oplevelse af meningsfuldhed hos medarbejderne



At der er sparring og videndeling internt på skolen

Det er vigtigt, at ressourcepersoner og vejledere deler deres viden og kompetencer, så det spredes ud på skolen fx gennem Co-teaching

Det er vigtigt, at der skabes rum for sparring og vidensdeling med medarbejderne imellem fx i forbindelse med reflekterende dialoger og mesterlærer



At der er sparring og videndeling med eksterne samarbejdspartnere

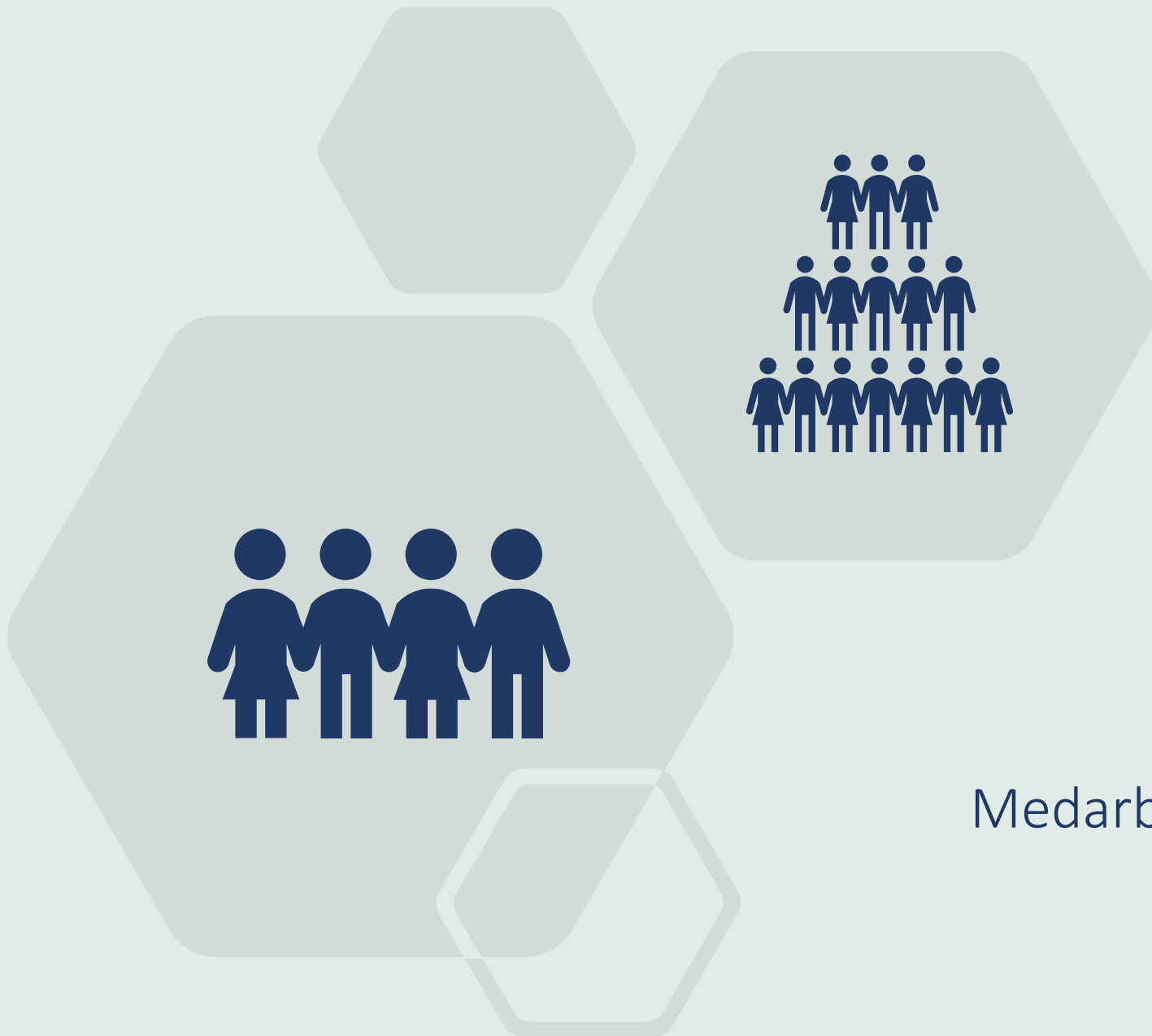
Det er vigtigt for ledelse og medarbejdere at have sparring med eksterne samarbejdspartnere, som kan hæve sig op i helikopterperspektiv og har et stort sammenligningsgrundlag at trække på.



At skoleledelsen har kontinuerlig sparring med ressourcepersoner og vejledere på skolen

Det er vigtigt for at legitimere ressourcepersoners og vejlederes rolle ifht udbredelse af viden og kompetencer

Det er vigtigt for at understøtte forankring og den fortsatte udvikling af skolens indsatser og handlinger



Medarbejdernes oplevelse af det fælles
indsatsområde "Alle skal med"
Evaluering dec 2022

Kan vi sætte nogle ord på, hvordan vi oplever det fælles indsatsområde "Alle skal med"?

- *Pædagogiske medarbejdere*

Indsatsens styrker

Flere medarbejdergrupper giver udtryk for, at de synes, at det er **godt med et fælles indsatsområde**.

Det står tydeligt frem, hvor vigtigt det er, at man på den enkelte skole / i ledelsen kan skabe **sammenhæng til egen skole**. Derfor har det været essentielt at få mulighed for at arbejde lokalt med tiltagene på skolerne for at skabe endnu mere relevans i hverdagen.

Indsatsen har givet **fælles sprog** i afdelingerne på skolerne.

Eksempler:

- *Indsatsområdet rammer godt ind i et lokalt behov for at blive dygtigere til at skabe gode læringsmiljøer for alle og kunne imødekomme de udfordringer, som der også er, når vi skal skabe rum for alle børn i skolen/undervisningen.*
- *Vi oplever, at vi er blevet endnu mere bevidste om deltagelsesbaner for vores børn. Der er mere struktur på arbejdet med børnene og på vores møder.*
- *Der er flere elever, der får glæde af timerne.*
- *PLF har været godt. bl.a. teamkontrakter har gjort en forskel*
- *Positivt at tænke vejledning på nye måder- co-teaching.*
- *De der har deltaget i vidensdagene, har oplevet, at det har været godt, at der har været afsat meget tid (hele dage) til at drøfte og arbejde med pædagogiske indsatser og værdier på egen skole*

Kan vi sætte nogle ord på, hvordan vi oplever det fælles indsatsområde "Alle skal med"?

- *Pædagogiske medarbejdere*

Indsatsens udfordringer

Nogle medarbejdergrupper stiller sig kritiske over for indsatsens navn "Alle skal med", da de understreger, at **alle ikke kan komme med**.

Nogle medarbejdergrupper oplever en **utydelighed og usikkerhed** omkring roller, og hvad der forventes af dem.

Nogle medarbejdergrupper finder det svært at lykkes med at få alle med, da de oplever, at arbejdet hermed er **underfinansieret**.

For Nogle medarbejdergrupper opleves det som et meget **langt forløb**, der grundet corona er blevet afbrudt, hvilket har gjort, at det er svært at huske de første elementer og tiltag.

Nogle medarbejdergrupper oplever, at der har været for **mange indsatser i gang samtidig** (særlig i år 1), hvilket har betydet, at de ikke har fået tid nok til at anvende tilegnet viden og erfaringer.

Det kan være svært for nogle medarbejdere at få **ejerskab** over så stor en indsats, hvilket understreger betydningen af, at man lokalt skal vælge fokus med udgangspunkt i egen hverdag for at få det til at give mening.



Medarbejdernes udvikling og kompetencer ifht arbejdet med at skabe gode læringsmiljøer for alle børn

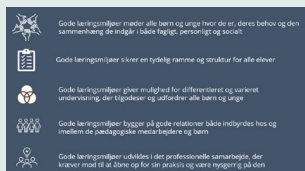
Evaluering dec 2022

Hvorvidt/hvordan oplever I, at medarbejderne udvikler sig ifht arbejdet med gode læringsmiljøer? - *Skoleledere*



Mindset har rykket sig i forhold til "Alle skal med":

- Der er flere skoleledere der understreger, hvordan **mindsettet rykker sig mod at have en fælles forståelse og sprog**. Der opleves et øget fokus på og arbejde med at skabe indsatser for klassefællesskaberne, fremfor at lave enkeltindsatser.
- Det er fortsat en udfordring for nogle medarbejdere at ændre egen praksis efter børnenes forudsætninger – men det er færre/sjældnere end tidligere.



Pejlemærkerne er generelt kendte for medarbejdere, men bruges forskelligt.

- Pejlemærkerne er kendte på langt de fleste skoler af medarbejderne. Kun få skoler skriver, at de ikke er almenviden af personalet, men derimod bruges af ledelse og ressourcepersoner.
- På nogle skoler anvendes pejlemærkerne helt naturligt som sprogbrug og anvendes aktivt som redskab i udviklingen af gode læringsmiljøer. Eksempelvis som byggesten for de tiltag, der iværksættes eller som pejling på, hvor de lykkes, og hvor der er udviklingspotentialer.



Struktureret arbejde med gode læringsmiljøer:

Flere skoler arbejder struktureret med at sætte fokus på arbejdet med gode læringsmiljøer for alle børn eks:

- Har "deltagelsesmuligheder for alle børn", som et fast punkt på teammøder
- Tager udgangspunkt i konkrete pejlemærker, som er dem de udvikler. Har fokus på, hvilke pejlemærker de lykkes godt med, og hvor de ser udviklingspotentialer

Hvorvidt/hvordan oplever I, at medarbejderne udvikler sig ifht arbejdet med gode læringsmiljøer? - *Skoleledere*



Mange skoler lykkes særlig godt i arbejdet med udvikling af gode læringsmiljøer, når der er flere voksne omkring børnene

- Holddeling, pædagoger i undervisning = hurtigere hjælp, mere ro, mere variation.
- Større mulighed for at inkludere børn med særlige behov inde i klassen med to voksne
- Nogle skoler mulighed for to voksenter pga. afkortelse af skoledagen



Mange skoler lykkes særlig godt med at udvikle det fysiske undervisningsmiljø:

- Nyindrettede læringsmiljøer, så flere arbejdsformer og læringstilgange tilgodeses
- Skærpet fokus på det fysiske læringsmiljø og betydningen for alle elever



Enkelte elever sluger tiden og udfordrer udvikling af gode læringsmiljøer:

- Der udtrykkes udfordringer med, at de mest ressourcekrævende elever tager en stor del af personaleresourcerne og samtidig udfordrer fællesskabet og læringsmiljøet.
- Mange børn med særlige behov gør, at det kan være nødvendigt med særlige tilbud til disse og dermed forsvinder to-voksenterne fra klasserne, som har stor betydning for udvikling af gode læringsmiljøer for alle børn.

Hvorvidt/hvordan oplever vi en udvikling i vores eget arbejde med at skabe gode læringsmiljøer? - *Pædagogiske medarbejdere*

Hvor vi lykkes vi særlig godt?

Når vi får skabt et fokus på at alle ikke kan det samme – differentiering

Flere medarbejdergrupper beskriver, hvordan de har fået et øget fokus på, at læringsrummet skal understøtte læring til forskellige børn og en mere anerkendende tilgang til at møde børnene, der hvor de er.

Eksempler på differentiering

- Vi "skubber" faglige krav for børn, der ikke kan kapere de krav, der er i undervisningen. Vi har, i samarbejde med forældrene, en ny "tålmodighed" i forhold til børnenes deltagelse i det faglige arbejde.
- Fået et andet blik på børn, der lærer i periferien af den deltagelse, som vi ser fra de fleste børn. Vi oplever, at børnene indhenter det faglige senere i deres skoleforløb, eller faktisk har et fagligt udbytte fra periferien
- Øget fokus på at skabe relationer og læringsmiljøer på tværs af årgangen – bredere elevfællesskaber
- Vores undervisning er meget vekslende ift. hvilke arbejdsformer, der arbejdes med fx oplæg fra læreren, gruppearbejde, individuelt, samt arbejdsstationer.

Når vi er voksne nok

De fleste medarbejdergrupper understreger, at de lykkes godt, når der er flere voksne til stede i undervisningen. Det betyder, at der er voksne til at kunne tilgodese alle børn og dermed har mulighed for at lave kvalificeret differentieret undervisning. To-voksenterne bruges eksempelvis til holddeling eller co-teaching. De gode to-voksenter kræver, at man i stort omfang også har planlagt undervisningen sammen.

Når der er ressourcer og tid til at forberede sammen

- De fleste medarbejdergrupper understreger, hvor vigtig tid til **samarbejde i teamet** er for at lykkes med at skabe gode læringsmiljøer for alle børn. Her har det stor betydning af der er **fast skemalagt teamtid** til dette, hvilket også gør samarbejdet pædagoger og lærere imellem bedre.
- Flere medarbejdergrupper understreger, at deres teamsamarbejde har **udviklet sig i en positiv retning**, da den faglige sparring og fokus på at planlægge sammen skaber bedre læringsmiljøer for børnene.

Hvorvidt/hvordan oplever vi en udvikling i vores eget arbejde med at skabe gode læringsmiljøer? - *Pædagogiske medarbejdere*

Hvor er vi udfordret?

For mange børn med særlige behov presser fokus på de gode læringsmiljøer

- De fleste medarbejdergrupper oplever, at de bliver presset og udfordret af mængden af børn med særlige behov, når der skal undervises og skabes gode læringsmiljøer.
- Mange børn med særlige behov kræver ekstra møder, hvilket går ud over ens forberedelsestid.
- Mange børn med særlige aftaler og særlige behov betyder, at vores forberedelse af undervisningen hele tiden skal tænke flere skridt frem og tilpasses til enkelte elever. Det går udover tiden til at være systematiske med handlinger/ indsatser relateret til udvikling af gode læringsmiljøer for alle børn.

Mangler flere 2 voksen timer og tid til fælles forberedelse

De fleste medarbejdergrupper oplever at for at lykkes, så kræver det to-voksenter og tid til fælles forberedelse. Det opleves flere steder, at manglen på to-voksenter betyder, at man ikke når omkring alle elever og føler, det er svært at opnå god arbejdsro og dermed tilgodese alle elever.

Udfordret på de fysiske rammer:

Nogle skoler er udfordret på de fysiske rammer i forhold til at kunne differentiere i højere grad. Fx flere steder, hvor elever kan arbejde, og hvor der kan laves ekstra hold/holddeling.

En udfordring at familieafdeling ikke deltager i indsatser/møder på skolerne

Hvorvidt/hvordan oplever vi at have viden og kompetencer, som kan understøtte vores videre arbejde med at udvikle gode læringsmiljøer?

- *Pædagogiske medarbejdere*

Generelt oplever medarbejdergrupperne, at **de mangler viden, pædagogiske redskaber og handlemuligheder til børn med særlige behov**. Det handler eksempelvis om konkret viden om forskellige diagnoser, skoleværing, angstproblematikker m.m.

Mange medarbejdergrupper understreger, hvor **vigtig sparring og videndeling** mellem medarbejdere er for kompetenceudvikling og at føle sig klædt på til arbejdet med udvikling af gode læringsmiljøer.

Det skaber værdi, at ressourcepersoner og vejledere deler **deres viden og kompetencer**, så det spredes ud på skolen.

Flere medarbejdergrupper giver også udtryk for **værdien i sparring med eksterne personer**, som kan hæve sig op i helikopterperspektiv og som har et stort sammenligningsgrundlag at trække på. Herunder nævnes også sparring med læringsvejledere som vigtigt, da de kan være til stede hurtigt og give den nødvendige sparring.

Hvorvidt/hvordan oplever vi en udvikling i vores eget arbejde med at være systematiske i forhold til at planlægge, gennemføre og evaluere handlinger/indsatser relateret til udvikling af gode læringsmiljøer?

- *Pædagogiske medarbejdere*

Generelt oplever de fleste medarbejdergrupper at have en **god systematik** omkring især planlægning og gennemførelse af indsatser, mens flere beskriver, at tiden til evalueringdelen er svær. Både det at prioritere og udføre i en hverdag med mange opgaver og hektisk tempo.

Flere medarbejdergrupper understreger, at lykkes særlig godt med at planlægge, gennemføre og evaluere handlinger/indsatser, når **teamsamarbejdet er godt**. Her kender alle eleverne og der et fællesskab om at hjælpe hinanden både fagligt og socialt

Flere medarbejdere påpege vigtigheden af **struktur og systematik** i arbejdet med at planlægge, gennemføre og evaluere konkrete handlinger. Her er der gode erfaringer med at bruge læringscirklen, klassekonferencer, systematisk at indsamle data og dermed at kunne dokumentere tiltag løbende.

Handleplaner nævnes af flere medarbejdergrupper som et vigtigt element til at understøtte arbejdet med at planlægge, gennemføre og evaluere sammen. Det er med til at gøre arbejdet mere overskueligt og skærpet fokus på børnene.

Flere medarbejdergrupper peger på, at det kan være en udfordring at **få det planlagte sat i værk**. Mange forskellige behov kalder på mange forskellige planlagte indsatser og handlinger, hvilket selv med en god systematik, kan være komplekst i hverdagen at få implementeret på en ordentlig måde.



Praksisnær vejledning inspireret af Co-teaching og
understøttelse af ressourcepersoner

Evaluering dec 2022

Hvor er I i arbejdet med at iværksætte konkrete forløb med praksisnær vejledning inspireret af Co-teaching? - *Skoleledere*

De fleste skoler arbejder med co-teaching. Det er kun enkelte, som svarer at co-teaching er i et stadie, hvor de er ved at finde en organisering for, hvordan der kan arbejdes hermed.

Co-teaching rykker ved mindsettet om, hvad to-voksenterne kan bruges til. På nogle skoler er det især vejledere og ressourcepersoner der har taget dette mindset til sig. Nogle medarbejdere skal vænne sig til en ny praksis, hvor ressourceperson eller vejleder ikke bare går i gang med at "løse opgaven".

De fleste skoler oplever **værdi og motivation ved arbejdet med co-teaching** og hvordan det styrker undervisningen og samarbejdet at være fælles om at planlægge, undervise og evaluere.

På nogle skoler er det **primært vejledere og ressourcepersoner**, der arbejder med Co-teaching, mens det på andre skoler er **breddet ud til hele medarbejdergruppen**.

Eksempler på udbredelse af arbejdet med Co-teaching:

1. *Alle har fået en gennemgang af det teoretiske og praktiske ståsted, og der har lavet en kontrakt, så det sikres, at alle blive brugt som co-teacher og alle vil få besøg til noget de gerne selv vil have fokus på.*
2. *I foråret lavede alle lærerne øvehandling med at forberede, gennemføre og evaluere et undervisningsforløb sammen to og to (på tværs af årgange), og efterfølgende lavede ressourcepersonen og ledelse fokusgruppeinterview om deres oplevelser. Kollektivt meldte de tilbage, at det havde stor værdi at arbejde på denne måde.*
3. *På skolen har vi alle læst Janne Hedegaard Hansens bog "Co-teaching" fra Aarhus Universitetsforlag. Og arbejder ud fra nogle af hendes co-teaching former i hverdagen, hver gang vi er 2 voksne omkring en klasse. Vi skifter form, alt efter hvad fagligheden, klassen og situationen kalder på.*

Udfordringer ved arbejdet med Co-teaching - *Skoleledere*

Efterspørgsel kontra resurser til rådighed

Skematekniske udfordringer mht. tidspunkter for fælles forberedelse

Få skoler har svært ved ***at få de kommunale læringsvejledere med***

Udfordringen er evalueringssdelen.

Der skal foregå ny undervisning i morgen, som også skal forberedes. Der er ikke altid hul eller pauser i den stressede dagligdag til ret meget ro og fordybelse

Hvordan arbejder I som ledelse med at understøtte og legitimere jeres ressourcepersoner? - *Skoleledere*

Ressourcepersonerne har kontinuerlige møder og sparring med ledelsen:

- På næsten alle skoler har skoleledelsen (ofte den pædagogiske leder) planlagte kontinuerlige møder med skolens ressourcepersoner. Her gennemgås og sparres omkring de handlinger/indsatser/udvikling, der er på skolen.
- På de skoler, hvor møderne ikke er rammesat, er der stadig jævnlige møder – blot mere efter behov. Flere understreger desuden, at udover de planlagte møder, så er der løbende sparring.
- Nogle skoler har desuden fokus på at ressourcepersonerne også mødes som gruppe sammen med ledelsen, hvor de får drøftet vejledningspraksis og udfordringer.

Generelt viser besvarelserne at ressourcepersonerne har en stor legitimitet på skolerne og er en stor del af den pædagogiske udvikling og praksis

Flere skoler beskriver, hvordan ressourcepersonerne kommer tæt på deres kollegaer og deler ud af erfaring og viden ved fx

- *Tid på fællesmøder, hvor de eksempelvis træner personalet i de redskaber og metoder, de har brug for.*
- *Samarbejde med en kollega, der er i mesterlærer*
- *Være med ude i praksis*

Flere skoler beskriver, hvordan deres ressourceperson er en naturlig og vigtig del i skolens pædagogiske udvikling og praksis og samarbejder tæt med ledelsen fx:

- *Ressourcepersoner bruges når der planlægges og igangsættes forløb fx PLF. Ressourcepersoner hjælper med tæt opfølgning, når der er sat prøvehandling i gang i de enkelte teams.*
- *Ressourcepersoner deltager i læringslabs, og det har været virkelig meningsfuldt og givet en god og sammenhængende rød tråd i arbejdet med skolens pædagogiske udvikling.*

Udfordringer ved arbejdet med at understøtte og legitimere ressourcepersoner - *Skoleledere*

Det kan opleves som udfordrende på de mindre skoler, at der grundet skolens størrelse **ikke er det helt store korps af ressourcepersoner**, og dermed kan det være svært at skabe et fagligt udviklingsmiljø.

Lærernes tid og motivation for sparring kan være udfordret af oplevelsen af øget tidsforbrug i en travl hverdag

Ressourcepersonerne har enkelte steder for **lidt erfaring med Co-teaching** til at have forudsætningerne for at kunne understøtte udbredelsen på skolen.



Udvikling af professionelle læringsfællesskaber (PLF)

Evaluering dec 2022

Hvor er vi i arbejdet med professionelle læringsfællesskaber (PLF)?

- *Skoleledere*

Skolerne er forskellige steder i arbejdet med PLF, men alle er godt på vej:

- De fleste skoledelser oplever, at arbejdet i professionelle læringsfællesskaber er blevet eller er på vej til at blive en integreret del af skolens kultur og en naturlig måde at afholde teammøder på og samarbejde på. Her er der en generel motivation og positiv indstilling til at arbejde i professionelle læringsfællesskaber.
- Andre skoler har fortsat behov for, at der ledelsesmæssigt afsættes konkret tid på teammøder til at arbejde som professionelt læringsfællesskab, da driftsopgaver nemt kommer til at tage fokus.
- På nogle skoler er ledelsen deltagende på teammøder for at blive ved med at understøtte udviklingen af arbejdet med PLF – eksempelvis ved at sætte fokus på bestemte søjler i PLF huset

Systematik og struktur understøtter arbejdet med PLF:

- Systematik på møderne understøtter på mange skoler arbejdet som professionelle læringsfællesskaber. Det kan både være systematik i forhold de strukturelle rammer (fast mødestruktur, teamkontrakter m.m.), men også ved fx brug af læringscirklen og SMITTE, der understøtter ny praksis gennem både data indsamling og fælles refleksion.

Møderne skaber værdi:

- Generelt er der en oplevelse af, at det at arbejde i professionelle læringsfællesskaber skaber værdi. Nogle understreget, at kvaliteten på teammøderne er højnet via principperne i PLF. Det opleves, at møderne giver en større indsigt, nye handlemåder og input til praksis, samt styrker samarbejdet mellem pædagoger og lærere.

Udfordringer

- Nogle skoledelser oplever udfordringer med, at der er medarbejdere der ikke har købt ind på tænkningen i PLF, og ser det som et punkt på en dagsorden
- Tiden kan gøre, at teamsamarbejdet bliver brugt på handlemode i stedet for læringsmode

Hvorvidt/hvordan oplever vi en udvikling i vores professionelle samarbejde (PLF)?

- *Pædagogiske medarbejdere*

Generelt er der en oplevelse af at arbejdet i det professionelle læringsfællesskab giver **værdi og mening**

PLF er med til at **udvikle det professionelle samarbejde**. PLF bidrager til, at: 1) Man er fælles om opgaven, 2) Spiller hinanden gode gennem sparring og refleksioner og 3) Ens forskelligheder og kompetencer kommer i spil.

Teamkontrakt og læringscirklen er med til at understøtte arbejdet i PLF

Der er bred enighed om, at det også **tager tid og kræver tid** at lykkes med at arbejde som professionelt læringsfællesskab. Denne tid udfordrer flere medarbejdere, der oplever, at de mangler tid til den fælles forberedelse. Møderne bliver overtaget af mere akutte hverdagsproblematikker og drift.

For at lykkes nævner flere medarbejdere, at **struktur og ledelsesopbakning** er vigtig. Eksempelvis ved at sætte et fast punkt på dagsordenen på teammøder samt opfølgning herpå.

Hvordan/hvorvidt fungerer ledelsesteamet som professionelt læringsfællesskab? - *Skoleledere*

Alle skoleledelser arbejder som PLF i højere eller mindre grad. Fælles er, at skoleledelserne oplever, at arbejde i PLF er **meningsfuldt**. Men der er forskel på, om det er en naturlig måde at samarbejde på eller om det rammesættes som "nu beslutter vi os for at være reflektive sammen".

Der er generelt et ønske om at **blive ved med at samarbejde som PLF, da det opleves som et godt fundament for samarbejdet.**

Der er flere skoleledere, der nævner at de har brugt **eksterne til at komme godt i gang/videre med PLF**

Nogle små ledelsesteams peger også på muligheden for at **invitere eksterne eller andre ledelsesteams ind i de reflektive dialoger for at få nye perspektiver ind**

PLF kræver tid for at der ikke går drift i den (og nogle gange tid der er nødt til at være rammesat)

Der er mange skoleledere, der nævner, at PLF kræver tid, ro og fordybelse, hvilket kan være en udfordring i en travl hverdag. Derfor er der mange skoleledelsesteams, der har sat særligt tid af til fordybelse og reflektive dialoger for at sikre, at samarbejdet i ledelsen ikke bliver brugt på driftsopgaver.