

Veileder for praktisk tilrettelegging for profesjonelle læringsfellesskap (PLF)

Leafap

Leading and Facilitating Professional Learning Communities
in Schools towards an Inquiry-based and Reflective Practice
KA220-5CH - Cooperation partnerships in school education

leafap.eu



**Rosa M^a Arcos de Torres, José Luis Carmona Maqueda,
Alberto Corpas Martos, María del Mar Gallego García**

**Sofia Avgitidou, Katja Kansteiner, Anne Berit Emstad, Bård Knutsen,
Elvira Barrios Espinosa, Carmen Sanchidrián Blanco, Mónica Torres Sánchez**

Innholdsfortegnelse

1. Introduksjon	3
2. Hva er et profesjonelt læringsfellesskap?	4
2.1 Skole-forbedring med PLF?.....	6
2.2. Krav for et vellykket profesjonelt læringsfellesskap (PLF)	7
2.3 Hva som forventes av medlemmer i et PLF.....	8
3. Fasilitering i et profesjonelt læringsfellesskap (PLF)	10
3.1 Fasilitatorer og skoleledelse i et PLF.....	10
3.2 Aktiviteter knyttet til fasilitering	11
3.3 Dimensjoner ved kompetansen en fasilitator bør inneha	12
4. Utforsking og refleksjon	16
5. Konklusjoner og framtidsutsikter	18
6. Referanser	19



PHW – University of Education Weingarten
AUTH – Aristotelio Panepistimio Thessalonikis
CEPMC – Centro del Profesorado Marbella-Coín
CEPMLG – Centro del Profesorado de Málaga
EUC – European University Cyprus
NTNU – Norges Teknisk-Naturvitenskapelige Universitet
PHV – University of Education Vorarlberg
UMA – University of Malaga

LeaFaP
partners

1. Introduksjon

LeaFaP-prosjektet springer ut fra et samarbeid mellom europeiske universiteter og sentre for etterutdanning av lærere, og har som mål om å styrke kompetansen (kunnskap, ferdigheter og holdninger) hos utdanningsledere, undervisningspersonell og lærerstudenter – både i etterutdanning og grunnutdanning – for effektivt å etablere strukturerte læringsmiljøer basert på profesjonelle læringsfellesskap (PLF). De fleste av institusjonene som deltar i LeaFaP, har tidligere deltatt i Erasmus+-prosjekter som satte søkelys på spredning av PLF, både for skoleledere og praktiserende lærere (HeadsUP), samt i lærerutdanning (TePinTeach), som svar på den internasjonale debatten om kvaliteten på skoleledelse og undervisning. Disse prosjektene samlet team med felles interesser og visjoner, som møttes jevnlig for å utvide sin kunnskap og forbedre sin praksis, til fordel for elevene. Å oppnå ønsket kvalitet på et PLF krever imidlertid mer enn samarbeid – det krever spesifikk profesjonell opplæring og støtte.

Denne veilederen bygger på den internasjonale debatten om PLF og kvaliteten på skoleledelse og undervisning. Samarbeid mellom profesjonsutøvere, som lærere og skoleledere, har lenge vært anerkjent som en verdifull aktivitet som styrker profesjonell kompetanse og forbedrer elevenes læring. Likevel er det behov for å forbedre kvaliteten på samarbeid mellom lærere for å få til profesjonell utvikling, fordi det krever et dypere engasjement og interaksjoner som ikke blir for overfladiske.

Det finnes nå omfattende dokumentasjon som bekrefter at PLF fremmer profesjonell læring og forbedrer undervisningskvalitet, skoleeffektivitet og elevenes læringsutbytte gjennom strukturert samarbeid mellom lærere. I tillegg er fasilitering identifisert som avgjørende for etablering, bærekraft og suksess i PLF. Effektiv fasilitering er mangesidig og krever at fasilitatorer har en bred kunnskap, ferdigheter og holdninger, inkludert evnen til å håndtere gruppeinteraksjoner, bygge tillit i PLF og støtte medlemmene i refleksjon over egen praksis og bruk av data for å styre beslutninger.

På bakgrunn av dette har denne veilederen tre hovedmål: å gi en oversikt over sentrale begreper knyttet til PLF, å beskrive aktivitetene som gjennomføres og rollene fasilitatorer har i etablering og vedlikehold av effektive PLF, og å forklare hvordan undersøkelse og refleksjon er sentrale for funksjon og fasilitering av profesjonelle læringsorienterte PLF. Hovedmålet er å bygge bro mellom teori og praksis i PLF ved å presentere vitenskapelige

funn på en praktisk måte for fasilitatorer og andre skoleaktører som ønsker å forstå det konseptuelle rammeverket.

Denne veilederen bygger på vitenskapelig litteratur og empiriske funn dokumentert i følgende internasjonale rapporter, samt støttes av tidligere nasjonale rapporter og dagens situasjon rundt fasilitering av læringsgrupper med spesielt fokus på kvalitetsaspekter ved undersøkelses- og refleksjonsaktiviteter i samarbeid fra LeaFaP-prosjektets partnere:

- "Å lede og fasilitere profesjonelle læringsfellesskap – Kartlegging av det teoretiske grunnlaget gjennom en internasjonal litteraturstudie."
- "Internasjonal rapport om PLF-lederes og fasilitatorers erfaringer, praksiser, utfordringer og behov."
- "Konseptuelt rammeverk. Fasilitering av PLF."
- "Dokument om læringsutbytte."

Disse ressursene, som gis i første del av denne veilederen, vil klargjøre betydningen og viktigheten av PLF samt de grunnleggende kravene for vellykket drift. Den andre delen av veilederen presenterer de ulike rollene til deltakerne i et PLF og de dimensjonene fasilitatorer må forholde seg til for å støtte et PLF effektivt. Den siste delen fokuserer på rollen til undersøkelse og refleksjon for å fremme kritisk bevissthet og kunnskapsutvikling i et PLF.

Til slutt ønsker vi å presisere at denne veilederen er spesielt rettet mot de som fungerer som fasilitatorer for PLF, men den er også nyttig for annet utdanningspersonell og interessenter, inkludert fremtidige lærere, skoleledere og representanter for lærerorganisasjoner.

2. Hva er et profesjonelt læringsfellesskap?

Et profesjonelt læringsfellesskap (PLF) er en gruppe lærer som samarbeider og deltar i en felles prosess med undersøkelse og refleksjon for å forbedre undervisningspraksis og elevenes læring. Konseptet er forankret i vitenskapelig dokumentasjon [5] som viser at kontinuerlig læring og utvikling blant lærere kan ha stor positiv effekt på elevenes læringsutbytte. Nedenfor følger nøkkelpunkter som definerer denne tilnærmingen:

1. Samarbeidskultur: Lærere deler ideer og strategier i et støttende miljø, som fremmer utveksling av tanker, forståelser og praksiser, og utvikler innovative løsninger på felles utfordringer i hverdagen.
2. Fokus på elevenes læring: Hovedmålet er å forbedre elevenes læring ved å identifisere deres behov, utvikle undervisningsstrategier og evaluere effekten. Lærerne samarbeider for å sikre at alle beslutninger og tiltak har elevenes suksess og trivsel som høyeste prioritet.
3. Kontinuerlig profesjonell utvikling gjennom undersøkelsesbasert refleksiv praksis: Lærerne deltar regelmessig i aktiviteter som workshops, kollegaobservasjoner og faglige diskusjoner for å analysere og forbedre sin praksis. Systematisk undersøkelse av egen kontekst og praksis, basert på kritisk refleksjon, er avgjørende. Denne kontinuerlige læringsprosessen er viktig for å tilpasse seg elevenes behov.
4. Delt lederskap: Lederskapet fordeles mellom medlemmene, noe som fremmer kollektivt ansvar og myndiggjøring. Når ansvaret for ledelse deles, bidrar alle medlemmer i beslutningsprosesser, noe som skaper eierskap og engasjement i gruppa. Denne samarbeidsorienterte tilnærmingen sikrer også at ulike perspektiver tas i betraktning, og fører til mer helhetlige og inkluderende beslutninger.
5. Vilje til å utvikle og handle: Det finnes en tydelig forpliktelse blant PLF-medlemmer til å iverksette endringer og forbedringer i sin undervisningspraksis. Dette innebærer å innta en utforskende og eksperimenterende holdning til undervisning og læring, der lærere er åpne for å prøve ut nye metoder, reflektere over effekten, og gjøre nødvendige justeringer. Denne proaktive tilnærmingen sikrer at profesjonell utvikling og pedagogiske strategier utvikles og forblir relevante over tid.

Profesjonelle læringsfellesskap kan ha mange ulike former og sammensetninger. De kan bestå av lærere som underviser i samme fag, deler elever eller jobber i samme kommune. Et PLF kan også inkludere skoleledere, lærerstudenter, etterutdanningsveiledere, eller være knyttet til innovasjonsprosjekter. Til tross for ulikhetene har alle PLF et felles mål: å bringe praktiske utfordringer og problemstillinger inn i fellesskapet for gjensidig læring, kritisk bevissthet og utvikling av praksis. Denne samarbeidsprosessen har som mål å forbedre undervisning, profesjonell læring og fremme innovasjon.

2.1 Skole-forbedring med PLF?

Den viktigste fordelen med profesjonelle læringsfellesskap (PLF) ligger i deres betydelige innvirkning på undervisningspraksis og elevenes læring [1] [6]. Ved å dele sin ekspertise utveksler lærere i PLF ikke bare effektive pedagogiske strategier, men samarbeider også om å identifisere og møte elevenes spesifikke behov. Dette aktive samarbeidet, med fokus på elevsentrerte tilnærminger, sikrer at undervisningspraksis ikke bare blir mer virkningsfull, men også bedre tilpasset for å fremme meningsfull og varig læring.

Videre kan implementering av PLF i skolen føre til en rekke betydelige forbedringer, blant annet følgende:

1. Skolen som lærende organisasjon: PLF gjør skolen til en lærende organisasjon. Alle medlemmer fungerer som endringsagenter og spiller avgjørende roller i å diskutere og definere mål, fremme innovasjonsprosesser og sikre resultater. Dette fremmer en skolekultur som kontinuerlig tilpasser seg og forbedrer seg. Derfor blir PLF en del av en innovativ kultur i skoleorganisasjonen.
2. Styrking av teamarbeid: PLF fremmer en sterk følelse av fellesskap og samarbeid. Det styrker ikke bare lagånden i spesifikke grupper, men kan også brukes til å knytte sammen hele personalet. Den kontinuerlige utvekslingen av ideer og strategier fremmer samarbeid og produktiv dialog mellom skoleledelse og lærere, og driver utviklingen av skolen videre.
3. Forbedring av læringskultur og skolemiljø: Deltakelse i PLF styrker læringskulturen og skolemiljøet. Når alle lærere samarbeider for forbedring, fører dette til mer effektiv undervisning og bedre læring for elevene. Dermed kan PLF støtte både organisatorisk og personlig utvikling.
4. Kunnskapsbasert pedagogisk praksis: PLF muliggjør implementering og vurdering av nye undervisnings- og læringsmetoder. Ved å ta beslutninger basert på konkrete data og reflektere over resultatene, kan lærerne kontinuerlig forbedre sin praksis. Dette sikrer at strategiene som benyttes, er de mest effektive for elevenes læring.
5. Profesjonell utvikling og holdningsendring: Deltakelse i PLF bidrar til kontinuerlig profesjonell læring og utvikling. Det hjelper lærere med å utvikle en felles visjon, undersøke egen praksis, utveksle kunnskap effektivt, reflektere og utvikle den kunnskapen og de ferdighetene som trengs for innovasjon i skolen. I tillegg fremmer PLF en holdningsendring – fra individuelle oppfatninger og beslutninger

til integrerte og samarbeidende undervisningspraksiser. Dette gjør det daglige arbeidet mer tilfredsstillende og styrker samarbeidet mellom profesjonelle.

Oppsummert er PLF et kraftfullt verktøy for å transformere skolen. Det fremmer en kultur for samarbeid, kontinuerlig læring og datadrevne beslutninger. Ved å arbeide sammen for å forbedre undervisningen kan lærere skape et mer effektivt og berikende læringsmiljø for alle elever.

2.2. Krav for et vellykket profesjonelt læringsfellesskap (PLF)

Både i skoler og universiteter samarbeider lærere i stor grad, hovedsakelig gjennom informasjonsutveksling om elever og organisatoriske forhold, samt ved å dele arbeidsoppgaver. Likevel er det ofte for lite tid satt av til å lære av hverandre, stille spørsmål ved ulike perspektiver og tilegne seg ny profesjonell kunnskap for å revurdere daglige rutiner. PLF vektlegger dette aspektet ved samarbeid og stiller derfor spesifikke krav:

1. Tid til utvikling av PLF

En av de viktigste faktorene for at PLF skal lykkes, er å sette av tilstrekkelig tid til utvikling. Dette innebærer ikke bare planleggingshensyn, men også å sette av arbeidstid til etterutdanning og egen profesjonell utvikling. Å se utvikling av PLF som en integrert del av jobben, og ikke som en tilleggsaktivitet, er avgjørende for å sikre effektivitet og varighet.

2. Effektiv struktur og samarbeid

Suksess i PLF avhenger av at medlemmene blir kjent med hverandre og samarbeider innenfor en effektiv struktur. Dette inkluderer regelmessige møter med en tydelig agenda og klart fokus, samt planlegging av langsiktige utviklingstiltak med en detaljert handlingsplan og milepæler. Ifølge forskning og erfaringer fungerer PLF best i grupper på fire til åtte medlemmer.

3. Internt engasjement og ekstern støtte

Engasjementet til medlemmene i PLF er avgjørende for at det skal fungere effektivt. Det er viktig å opprettholde en nær kobling mellom aktivitetene i PLF og lærernes reelle klasseromsarbeid. I tillegg berikes diskusjonene av ekstern støtte i form av ekspertise og ressurser, som gir tilgang til spesialisert kunnskap og ulike perspektiver.

4. Overordnet støtteapparat

For å etablere og opprettholde PLF på en vellykket måte kreves det et helhetlig støtteapparat både på skole- og kommunenivå. Dette støtteapparatet skal legge til rette for igangsetting og stabilisering av PLF, ikke bare gjennom å tilby nødvendig infrastruktur som møtelokaler og avsatt tid til samarbeid, men også ved å sikre at dette er godt integrert og bærekraftig på mellomlang og lang sikt.

Som vi har vist, avhenger suksess i PLF av flere gjensidig forbundne faktorer: dedikert tid, effektiv struktur, internt engasjement, ekstern støtte og et solid rammeverk. Ved å følge disse anbefalingene kan skoleledere og fasilitatorer etablere og vedlikeholde effektive PLF som gir betydelig bidrag til profesjonell utvikling og forbedring av undervisningen i skolene.

2.3 Hva som forventes av medlemmer i et PLF

Ansvarsområdene til medlemmer i et profesjonelt læringsfellesskap (PLF) er vanligvis ikke spesifisert. Det finnes derimot en generell forventning om at medlemmene deltar aktivt i PLF-aktiviteter og viser en åpen holdning til læring. Tabellen under viser en ti-punkts oversikt over forventede oppgaver:

1	Delta i møter på en dialogisk måte og iverksette beslutningstiltak
2	Planlegge og gjennomføre endringer i praksis
3	Presentere sin praksis for andre kollegaer
4	Reflektere over egne og andre PLF-medlemmers tanker og praksis
5	Støtte andre gjennom kommunikasjon med kommentarer, forslag og innspill
6	Delta i undersøkelsesaktiviteter
7	Bidra til å utvikle undervisning eller delta i samundervisning
8	Samarbeide om kollegaveiledning og andre metodiske måter
9	Ta beslutninger basert på dataanalyse, vurdering og evaluering
10	Delta i opplæring for lærere skreddersydd til deres behov og kontekst

Tabell 1. Forventede oppgaver til PLF medlemmer

3. Fasilitering i et profesjonelt læringsfellesskap (PLF)

Som beskrevet i forrige kapittel, møtes medlemmene i et PLF jevnlig for å analysere sin undervisningspraksis, håndtere utfordringer de møter i klasserommet, og utvikle felles kunnskap for å forbedre undervisningen og dermed elevenes læring.

Når det gjelder skoler, lærergrupper eller elevgrupper uten tidligere erfaring med PLF, er det behov for en fasilitator som kan veilede medlemmene. Det er imidlertid viktig å understreke at fasilitatorens rolle bør være midlertidig.

I starten vil fasilitatoren være den som organiserer prosessen. Gjennom hele støtteprosessen skal fasilitatoren involvere alle medlemmene i utforming av undersøkelsen, analysen av data og påfølgende refleksjon. Målet er å veilede gruppen fram til den blir selvstendig, og at alle medlemmer i PLF er i stand til å utforme og evaluere sin undervisningspraksis basert på forskningen de har gjennomført.

3.1 Fasilitatorer og skoleledelse i et PLF

Fasilitatorens rolle i et PLF er sentral. Fasilitatoren er ansvarlig for å skape et tillitsfullt miljø, stimulere til undersøkelse og refleksjon, gi tilgang til relevante ressurser, gi kontinuerlig tilbakemelding og støtte deltakerne i å utvikle kunnskap basert på egen praksis.

En fasilitator kan enten være en ekstern fagperson eller et medlem av gruppa. Noen ganger kan rollen som fasilitator også gå på rundgang mellom deltakerne.

Når vi snakker om PLF i skole- eller institusjonssammenheng, uavhengig av om det er en ekstern fasilitator til stede, bør skoleledere støtte utviklingen av PLF. Dette fordi det er en del av deres ansvar å strukturere skolehverdagen, fremme kollegialt samarbeid og legge til rette for prosesser som forbedrer skolens resultater.

Noen ganger kan handlingene til en skoleleder delvis betraktes som fasilitering. Skillet mellom ledelse og fasilitering er ofte fint, spesielt når lederen tilrettelegger for kollektive refleksjonsprosesser med mål om å identifisere forbedringsmuligheter ved

skolen/institusjonen og fremme felles problemløsning for å forbedre undervisnings- og læringsprosesser.

3.2 Aktiviteter knyttet til fasilitering

I vår internasjonale rapport konkluderte vi med at noen publikasjoner kun nevner fasilitering som en person eller støttestruktur som er nyttig, uten bevis eller ytterligere informasjon, mens andre lister opp detaljerte aktiviteter som gjennomføres under fasilitering. Her viser vi en oversikt over hovedaktivitetene til fasilitatoren:



Figur 1. Aktiviteter fasilitatorer utfører for å sikre suksess med transformasjonsprosesser

Sett fra et overordnet perspektiv er fasilitering ikke alltid eksplisitt knyttet til vårt hovedfokus på undersøkelse og refleksjon. Resultatene fra litteraturgjennomgangen beskriver fasilitering som allerede skjer gjennom god strukturering av PLF-møter eller ved å motivere medlemmer når PLF står overfor utfordringer – enten i PLF-dynamikken eller i forbindelse med praktiske undervisningsspørsmål.

Andre peker på bruk av verktøy og materiell som støtter fremdriften i PLF-arbeidet (f.eks. SWOT-analyse for metarefleksjon) eller gir innsikt i problemstillinger (faglige tekster). Noen publikasjoner ser ut til å forvente, eller understreker tydelig, at fasilitering sikrer transformasjonsprosesser. Tilbakemeldinger gitt fra fasilitatoren til PLF-en om problemstillingen eller gruppens dynamikk rapporteres å støtte disse transformasjonsprosessene.

3.3 Dimensjoner ved kompetansen en fasilitator bør inneha

Et av målene med vårt prosjekt var å utdype fasilitering i profesjonelle læringsfellesskap (PLF). Konklusjonen vi kom til, er at selv om fasilitering vektlegges i alle vitenskapelige artikler, finnes det lite informasjon om hvilke spesifikke kompetanser en fasilitator bør ha. Vi gjennomførte også empirisk forskning på fasilitatorers og lederes erfaringer, samt deres oppfatninger av rollen.

Gjennomgang av teoretisk og empirisk kunnskap førte til utviklingen av en konseptuell modell for PLF [3] og spesifisering av læringsutbytter for å gi fasilitatorer den nødvendige kunnskapen, ferdighetene og holdningene for å fremme og støtte PLF effektivt.

Vi anser at et av målene med LeaFaP-prosjektet er å gi en klar beskrivelse av disse kompetansene.

1. Relasjonell dimensjon

Siden medlemmer i PLF forventes å dele utfordringer de møter i klasserom og skolehverdag, er det svært viktig at fasilitatoren fremmer støttende relasjoner, empati, respekt og tillitsbygging. Å støtte et samarbeidsorientert og trygt miljø er en nøkkelfaktor for etablering og samarbeid i PLF.

2. Kommunikasjonsdimensjon

Det er viktig å etablere gode kommunikasjonsprinsipper i gruppen, inkludert aktiv lytting og tydelig kommunikasjon. En fasilitator må moderere og veilede samtaler, oppsummere diskusjoner effektivt, og engasjere gruppen i dialog om kommunikasjonen innad i gruppa.

3. Samarbeidsdimensjon

Det er avgjørende å fremme en samarbeidskultur i PLF, utover overfladisk meningsutveksling, og å støtte kollektivt ansvar for profesjonell utvikling blant medlemmene. Det er viktig å oppmuntre alle til å uttrykke sine ideer på en respektfull måte. Dersom deltakelsen er skjevfordelt, bør fasilitatoren bruke gruppeaktiviteter for å jevne ut deltakelsen.

4. Lærings- og kunnskapsbyggende dimensjon

Fasilitatorer må sikre at hvert PLF-møte bidrar til læring og kunnskapsutvikling gjennom dialog, utforsking av ulike synspunkter og oppsummering av møtet og veien videre. Beslutninger må være basert på dataanalyse og innsikt fra undersøkelser av kontekst, praksis og de antagelsene som råder blant PLF-medlemmene. Siden ikke alle er trent i bruk av undersøkelsesverktøy, må fasilitatoren identifisere ulike behov og gi tilpasset støtte for å hjelpe alle til å utvikle sin kunnskap og implementere effektive profesjonelle metoder.

5. Dimensjon for undersøkelse og refleksjon

En av fasilitatorens første oppgaver er å klargjøre hva undersøkelse og refleksjon innebærer, og å strukturere PLF-arbeidet rundt relevante temaer. Fasilitatoren bør samle ulike syn for å definere arbeidsrammen til PLF.

Det er viktig å hjelpe medlemmene å bli bevisste på sine egne antagelser og effekten av egen praksis. Dette gjør det mulig for dem å identifisere behov og forbedringsområder.

Et mål for PLF er å utvikle en felles diskurs. Veiledning i refleksjon over praksis og bruk av data og forskning for vurdering, forståelse og utvikling av undervisning, fører til bedre beslutningsgrunnlag. Medlemmer bør være kjent med grunnleggende metoder for dataanalys relevant for pedagogisk forskning.

Tilbakemelding er et av de kraftigste verktøyene fasilitatoren har. Den bør organiseres som refleksjonsspørsmål knyttet til medlemmenes tro, ideer og praksis, samt analyser av teori. Fasilitatoren bør også ta hensyn til deltakelsesnivå og hvordan felles kunnskap gir alle forbedringsmuligheter.

Vi understreker betydningen av å fremme undersøkelse og refleksjon i PLF, og fasilitatorer må være aktive i denne prosessen. De bør også reflektere over egen rolle og forbedre fasiliteringspraksis, samt utvikle sitt eget Personlige Læringsmiljø (PLE).

6. Digital dimensjon

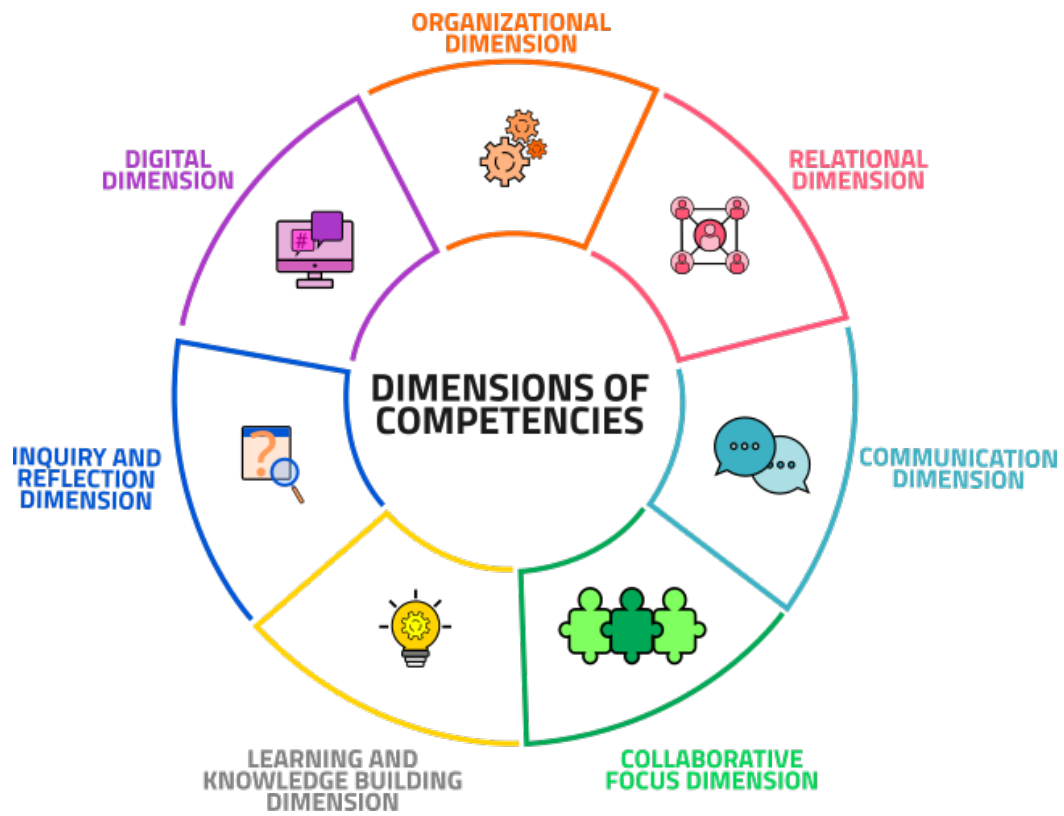
I dag kan mange møter organiseres digitalt, hvor PLF-medlemmer kan dele ideer, materiell og refleksjonsnotater med digitale verktøy. Derfor er digitale ferdigheter nødvendige og anbefalte.

Fasilitatorer kan også bruke digitale verktøy til å lage dokumenter og visuelle hjelpemidler, og til å fremme refleksjon og deltakelse i digitale møter.

7. Organisatorisk dimensjon

Denne dimensjonen må ikke undervurderes, da dårlig organisering av tid og rom kan hemme gruppens arbeid.

Fasilitatorer må håndtere logistiske forhold effektivt for å sikre regelmessige møter og opprettholde fokus. De bør også følge med på aktivitetene og fremgangen i PLF, og ha god dokumentasjonshåndtering.



Figur 2. Dimensjoner ved kompetanser en fasilitator bør inneha

4. Utforsking og refleksjon

Disse konseptene er tett knyttet til utviklingen av et profesjonelt læringsfellesskap (PLF), og det er derfor svært viktig at alle involverte forstår hva de betyr. En av de første oppgavene er å klargjøre i gruppa hva disse ideene innebærer, og å legge til rette for PLF-gruppens undersøkelses- og refleksjonsprosess knyttet til det temaet som er relevant for dem i deres spesifikke kontekst. Selv om utforsking og refleksjon ofte fremstilles som noe som skjer i PLF-møter, må innhold, retning og støtte for refleksjonen defineres tydelig.



Figur 3. Påvirkningsfaktorer og konseptuelle aspekter ved utforsking og refleksjon i et profesjonelt læringsfellesskap (PLF)

Fagpersoner trenger støtte for å bli reflekterende praktikere for å oppnå kritisk bevissthet om kontekster og praksis, fremme kontinuerlig profesjonell læring og forbedre sin undervisningspraksis. Utforskning og refleksjon kjennetegner også samarbeidsprosessen i et profesjonelt læringsfellesskap (PLF) og er et nøkkelmoment i den tilhørende utforskningen og utviklingen av undervisningspraksis – basert på tillit og åpenhet for kritisk tenkning og alternative synspunkter og strategier.

Utforskning og refleksjon krever også tillit, respekt og gjensidig oppmuntring for å oppnå forståelse og enighet. PLF-medlemmer utveksler synspunkter og forslag på en demokratisk måte, deler likeverdige eller utfyllende roller og deltar felles i å identifisere felles utfordringer og beslutninger. Selv om den institusjonelle rammen kan begrense avgjørelsene i et PLF, forsøker medlemmene å utvide handlingsrommet og sin autonomi i beslutningstaking.

Å dele tidligere kunnskap anbefales sterkt for at PLF skal lykkes. Utforskning og refleksjon kan utvikles gjennom ulike forskningsmetoder som leksjonsstudier, designbaserte tilnærminger, egen- og kollegaevaluering, intervjuer/spørreundersøkelser eller aksjonsforskning. Det er viktig å involvere andre medlemmer av utdanningsmiljøet, som elever eller foreldre, i undersøkelsesprosessen for å få ulike perspektiver på problemstillingen. Utforskning og refleksjon kan kompletteres med felles lesing og meningsfulle dialoger.

I alle tilfeller starter utforskning og refleksjon med et forskningsspørsmål som PLF-medlemmene er enige om, etterfulgt av en innledende undersøkelse og analyse av hvorfor situasjonen oppstår. Deretter følger en fase der man utformer en handlingsplan basert på innsamlede data og refleksjon, som så skal implementeres, evalueres og justeres for å generere en ny læringssyklus.

Dersom lærerne ikke har de nødvendige ferdighetene for å gjennomføre slik forskning, kan de få støtte fra en ekstern fasilitator. Det læringsorienterte samarbeidet kan dra nytte av oppfølging og veiledning i PLF-prosesser og erfaringsutveksling.

5. Konklusjoner og framtidsutsikter

Generelt sett har vi ved utarbeidelsen av denne veilederen tatt utgangspunkt i tidligere dokumenter utarbeidet i LeaFaP-prosjektet, og overført vitenskapelig kunnskap til profesjonell skoleutvikling.

Neste steg vil være å utvikle aktiviteter som inkluderer metoder, oppgaver, øvelser, kommunikative oppfordringer og verktøy knyttet til dyp læring, undersøkelse og refleksjon i et pågående PLF. Alle disse vil utformes på en tilgjengelig og inkluderende måte, i tråd med den horisontale prioriteten "Inkludering og mangfold", og vil rette seg mot ulike grupper utdanningspersonell, samt ulike individer innen disse gruppene.

Alle aktivitetene vil organiseres som et modulbasert opplæringskurs for å fremme PLF-ledelse og fasilitering av undersøkelse og refleksjon. Gjennom dette kurset vil PLF-fasilitatorer kunne utvikle de dimensjonene som beskrives i denne veilederen, og reflektere over sin rolle og sine oppgaver i et demokratisk læringsfellesskap. Så snart disse ressursene er ferdigstilt, vil de være tilgjengelige på prosjektets nettside.

Alt vårt arbeid er rettet mot å bidra til utviklingen av ny kunnskap som fremmer fremdriften av PLF i ulike utdanningssituasjoner. Å sikre at et PLF fungerer godt, innebærer også å sikre at undervisningspersonell får muligheten til å videreutvikle sin pedagogiske og didaktiske kompetanse.

6. Referanser

[1] Kansteiner, K., Barrios, E., Louca, L., Avgitidou, S., Rümmele, K., Emstad, A. B., Constantinou, M., Frick, E., Frirdich, G., Iliopoulou, K., Joos, K., Knutsen, B., Sanchidrián, C., Sapounidis, T., Theurl, P., Torres, M., & Welther, S. (2023). *Leading and Facilitating Professional Learning Communities – Mapping the Theoretical Foundation by an International Literature Research*.

https://www.leafap.eu/wp-content/uploads/2024/04/LeaFaP_International_Report_Literatur_Review_Facilitation.pdf

[2] Barrios, E., Torres-Sánchez, M., Sanchidrián, C., Kansteiner, K., Louca, L., Avgitidou, S., Arcos, R. M., Gallego, M. d. M., Emstad, A. B., Frick, E., Iliopoulou, K., Knutsen, B., Lang, P., Rümmele, K., Stylianidou, E., & Theurl, P. (2024). *International Report on PLF Leaders' and Facilitators' Experiences, Practices, Challenges and Needs*.

https://www.leafap.eu/wp-content/uploads/2024/04/PLF_inquiryreflection_focusgroups_consolidated_international_report_English.pdf

[3] Kansteiner, K., Barrios, E., Avgitidou, S., Emstad, A. B., Louca, L., & Theurl, P. (2024). *Conceptual framework. PLF Facilitation*.

[4] Barrios, E., Torres-Sánchez, M., Avgitidou, S., Kansteiner, K., Theurl, P., Emstad, A. B., Gallego, M. d. M., Arcos, R. M., & Sanchidrián, C. (2024). *Learning Outcomes* (1st ed.).

[5] Stoll, L., Bollam, R., Wallace, A., & Thomas, S. (2006). *Professional learning communities: A review of the literature*. *Journal of Educational Change*, 7(4), 221–258.

[6] Vescio, V., Ross, D., & Adams, A. (2008). A review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and student learning. *Teaching and Teacher Education*, 24(1), 80–81.

[7] Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner. How Professionals think in action*. New York: Basic Books.