



## Ledelse og fasilitering av profesjonelle læringsfellesskap (PLF)

### Aktiviteter for å støtte etablering og utvikling



# LeaFaP

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

**Sofia Avgitidou, Rosa Arcos, Elvira Barrios, José Luis Carmona, Alberto Corpas, María del Mar Gallego, Anne Berit Emstad, Eva Frick, Moschoula Georgalli, Katja Kansteiner, Bård Knutsen, Loucas Louca, Karl Peböck, Katharine Rümmele, Carmen Sanchidrián, Thomas Schroffenegger, Peter Theurl, Mónica Torres-Sánchez, Sabine Welther**

2025

## Innholdsfortegnelse

Forord .....	3
Relasjonell dimensjon: Legge grunnlaget: Bygge tillit og samarbeid i PLF.....	8
Relasjonell dimensjon: Gå i andres sko: Utforske følelser for å utvikle empati .....	16
Relasjonell dimensjon: Åpenhet starter med enkeltindivider - og vokser i fellesskap.....	26
Relasjonell dimensjon: Metakommunikasjon i praksis: Fra å snakke til å reflektere over samtalen .....	32
Kommunikasjon: Spørsmålenes kraft: Håndtering av misforståelser og utvikling av innsikt .....	37
Samarbeid: Kunnskapskart: Synliggjøring av våre styrker .....	43
Læring og kunnskapsbygging: Reflektere, velge, utvikle: Vurdere handlinger gjennom å utfordre og utforske .....	49
Undersøkelse og refleksjon: Avdekke hva som er viktig: Utforske behov og utfordringer .....	54
Undersøkelse og refleksjon: Utover spørsmålet: Vurdere effekten av avklarende og utdypende spørsmål .....	61
Undersøkelse og refleksjon: Utforske, reflektere, beslutte: Bygge en kunnskapsbasert PLF-kultur .....	69
Undersøkelse og refleksjon: Fra handling til innsikt: Analyse av hendelser i klasserommet .....	82
Organisasjon: Få det til å fungere: Organisering av hva, hvorfor og hvordan for effektivt samarbeid.....	89
Organisasjon: Bli organisert: Hvor langt har vi kommet?.....	102
Digital kompetanse: Menneskelig kontakt i digitale rom: Engasjement i nettbaserte PLF .....	108
Digital kompetanse: Jobbe smartere sammen: Digitale strategier for effektivt samarbeid i team .....	112
Digital kompetanse: Virtuelle miljøer i praksis: Strukturering og organisering av et PLF.....	120

## **Ledelse og fasilitering av profesjonelle læringsfellesskap (PLF) Aktiviteter for å støtte etablering og utvikling**

### **Forord**

Som en del av vårt Erasmus+-prosjekt **LEAFAP** har vi utviklet en omfattende samling praktiske og engasjerende aktiviteter for å støtte alle som arbeider med å bygge og styrke profesjonelle læringsfellesskap (PLF).

Aktivitetene inviterer til meningsfull profesjonell dialog, fremmer samarbeidslæring og støtter undersøkelsesbasert og reflekterende profesjonell utvikling. Enten du er i startfasen med å etablere et PLF eller ønsker å videreutvikle et eksisterende fellesskap, vil dette materialet støtte prosessen.

Aktivitetene er utviklet og testet av prosjektpartnerne i samarbeid med skoleledere, lærere, lærerstudenter, veiledere, lærerutdannere og universitetsansatte. Basert på erfaringer og tilbakemeldinger er materialet revidert og ferdigstilt, slik at det trygt kan tilpasses og brukes i ulike profesjonelle læringskontekster.

For å gjøre materialet mer tilgjengelig er aktivitetene organisert rundt sju sentrale dimensjoner: [Relasjonell](#), [Kommunikasjon](#), [Samarbeid](#), [Læring og Kunnskapsbygging](#), [Undersøkelse og Refleksjon](#), [Organisasjon](#), og [Digital Kompetanse](#).

Hver aktivitet beskriver mål, forventede læringsutbytter, trinnvise prosesser og støttmateriell som kan brukes både ved oppstart og videre utvikling av et PLF. I tillegg finnes det verktøy for undersøkelse, refleksjon og design i vedleggene til hver aktivitet.

Alle ressursene er fritt tilgjengelige for ikke-kommersiell bruk og kan tilpasses både fysiske og nettbaserte PLF-miljøer. Vi inviterer lærere, skoleledere, lærerutdannere og pedagoger til å utforske og ta i bruk materialet i egen praksis.

Vi håper at ressursene bidrar til inspirerende samtaler, styrker profesjonelle forbindelser og støtter reflekterende og undersøkelsesbasert skoleutvikling.

Skjematisk oversikt over de syv ulike dimensjonene med tilhørende aktiviteter:

1. Relasjonell dimensjon

Beskrivelse av aktivitet	Ansvarlig partner	Forfatter(e)
Legge grunnlaget: Bygge tillit og samarbeid i PLF	Centro del Profesorado de Málaga, Spain	María del Mar Gallego & José Luis Carmona
Gå i andres sko: Utforske følelser for å utvikle empati	European University Cyprus	Loucas Louca & Moschoula Georgalli
Åpenhet starter med enkeltindivider - og vokser i fellesskap	Centro del Profesorado de Marbella - Coín, Spain	Rosa Arcos, Alberto Corpas
Metakommunikasjon i praksis: Fra å snakke til å reflektere over samtalen	Norwegian University of Science and Technology, Norway	Anne Berit Emstad & Bård Knutsen

2. Kommunikasjon

Beskrivelse av aktivitet	Ansvarlig partner	Forfatter(e)
Spørsmålenes kraft: Håndtering av misforståelser og utvikling av innsikt	University of Malaga, Spain	Elvira Barrios, Mónica Torres-Sánchez, & Carmen Sanchidrián

3. Samarbeid

Beskrivelse av aktivitet	Ansvarlig partner	Forfatter(e)
Kunnskapskart: Synliggjøring av våre styrker	University of Education Vorarlberg, Austria	Katharine Rümmele, Peter Theurl, Eva Frick, Karl Peböck, Thomas Schroffenegger

#### 4. Læring og kunnskapsbygging

Beskrivelse av aktivitet	Ansvarlig partner	Forfatter(e)
Reflektere, velge, utvikle: Vurdere handlinger gjennom å utfordre og utforske	Norwegian University of Science and Technology, Norway	Anne Berit Emstad & Bård Knutsen

#### 5. Undersøkelse og refleksjon

Beskrivelse av aktivitet	Ansvarlig partner	Forfatter(e)
Avdekke hva som er viktig: Utforske behov og utfordringer	Aristotle University of Thessaloniki, Greece	Sofia Avgitidou
Utover spørsmålet: Vurdere effekten av avklarende og utdypende spørsmål	University of Malaga, Spain	Elvira Barrios, Carmen Sanchidrián, & Mónica Torres-Sánchez
Utforske, reflektere, beslutte: Bygge en kunnskapsbasert PLF-kultur	Aristotle University of Thessaloniki, Greece	Sofia Avgitidou
Fra handling til innsikt: Analyse av hendelser i klasserommet	European University Cyprus	Loucas Louca & Moschoula Georgalli

## 6. Organisasjon

Beskrivelse av aktivitet	Ansvarlig partner	Forfatter(e)
Få det til å fungere: Organisering av hva, hvorfor og hvordan for effektivt samarbeid	University of Education Weingarten, Germany	Katja Kansteiner, Sabine Welther
Bli organisert: Hvor langt har vi kommet?	University of Education Weingarten, Germany	Katja Kansteiner, Sabine Welther

## 7. Digital kompetanse

Beskrivelse av aktivitet	Ansvarlig partner	Forfatter(e)
Menneskelig kontakt i digitale rom: Engasjement i nettbaserte PLF	University of Education Vorarlberg, Austria	Thomas Schroffenegger, Karl Peboeck, Peter Theurl, Katharine Rümmele, Eva Frick
Jobbe smartere sammen: Digitale strategier for effektivt samarbeid i team	Centro del Profesorado de Málaga, Spain	María del Mar Gallego & José Luis Carmona
Virtuelle miljøer i praksis: Strukturering og organisering av et PLF	Centro del Profesorado de Marbella - Coín, Spain	Alberto Corpas, Rosa Arcos



Ressursene, rapportene og det pedagogiske materialet er utviklet innenfor programmet *Leading and Facilitating Professional Learning Communities in Schools towards an Inquiry-based and Reflective Practice* (LEAFAP), finansiert av Den europeiske union. Alt materiale er lisensiert under [Creative Commons Attribution - Non Commercial - Share Alike 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Hele publikasjonen kan siteres slik:

Avgitidou, S., Arcos, R., Barrios, E., Carmona, J. L., Corpas, A., del Mar Gallego, M., Emstad, A. B., Frick, E., Georgalli, M., Kansteiner, K., Knutsen, B., Louca, L., Peböck, K., Rümmele, K., Sanchidrián, C., Schroffenegger, T., Theurl, P., Torres-Sánchez, M., & Welther, S. (2025). *Ledelse og fasilitering av profesjonelle læringsfellesskap (PLF). Aktiviteter for å støtte etablering og utvikling av disse*. Erasmus + Ledelse og tilrettelegging av profesjonelle læringsfellesskap i skoler mot en undersøkelsesbasert og reflekterende praksis. <https://www.leafap.eu/>

Hver aktivitet kan siteres ved å oppgi forfatternavn og aktivitetstittel, etterfulgt av:  
(2025). *Ledelse og fasilitering av profesjonelle læringsfellesskap (PLF): Aktiviteter for å støtte etablering og utvikling*. Erasmus+ - Ledelse og tilrettelegging av profesjonelle læringsfellesskap i skoler mot en undersøkelsesbasert og reflekterende praksis.  
<https://www.leafap.eu/>

## AKTIVITETER for å etablere PLF og legge til rette for undersøkelse og refleksjon



### Relasjonell dimensjon

Legge grunnlaget: Bygge tillit og samarbeid i PLF

# Leafap

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

## Relasjonell dimensjon Aktivitet 1

• Fokus for aktiviteten	Relasjonsbygging: begynnende aktiviteter for å styrke interpersonlige relasjoner og samarbeid mellom medlemmene i en PLF (Fasilitatorer)
• Varighet	120 minutter
• Tidligere erfaring med PLF-en (Lærende kollegafellesskap)	Deltagere som begynner med en PLF
• Mål for aktiviteten	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fremme relasjonskompetanse på arbeidsplassen, med vekt på dens betydning for ledelse, håndtering av relasjoner, effektiv kommunikasjon og opprettholdelse av sunne forbindelser med medlemmer i det profesjonelle læringsfellesskapet (PLF), for å samarbeide og løse konflikter gjennom en undersøkelsesbasert og kritisk refleksjonstilnærming.</li><li>• Oppmuntre til individuell refleksjonspraksis som en forberedende ressurs for å fremme dialog og samarbeid innen et PLF.</li><li>• Identifisere styrker og forbedringsområder blant medlemmer i PLF gjennom effektiv kommunikasjon, tydelig uttrykk for ideer og følelser, samt aktiv lytting i gruppe- og personlige interaksjoner.</li><li>• Fremme empati blant teammedlemmer ved å styrke forståelsen og anerkjennelsen av andres følelser og perspektiver.</li><li>• Forbedre ferdigheter i konflikthåndtering, ved å trene fasilitatorer i å løse uenigheter på en konstruktiv måte, unngå spenninger og fremme løsninger som er til gjensidig nytte.</li><li>• Styrke samarbeid og lagånd, ved å fremme respektfullt samarbeid som verdsetter hvert gruppemedlems ideer og bidrag.</li><li>• Utvikle mellommenneskelig fleksibilitet, ved å fremme empati for å kunne tilpasse seg ulike kontekster, relasjonstyper og emosjonelle behov i utdanningsmiljøer på en respektfull måte.</li></ul>

• Beskrivelse av aktiviteten

**Dette forslaget består av tre aktiviteter, hver med en angitt varighet.**

Det anbefales å gjennomføre dem i rekkefølge, noe som totalt vil ta ca. 140 minutter. Som helhet integrerer forslaget undersøkelse og kritisk refleksjon i et profesjonelt læringsfellesskap (PLF) for å styrke relasjoner og pedagogisk praksis. Etter de tre aktivitetene følger en fase med implementering og kontinuerlig evaluering.

**Aktivitet 1: Undersøkelse og utforsking av kontekst**

**(Anslått tid: 30-35 minutter)**

Målet er å utvikle ferdigheter i effektiv kommunikasjon og empati ved å utforske deltakernes tidligere erfaringer. Fasilitatorer, organisert i små grupper, diskuterer tidligere erfaringer med kommunikasjon (i en pedagogisk kontekst). Gjennom undersøkende spørsmål identifiserer de elementer ved effektiv kommunikasjon og hindringer de har møtt (15-20 minutter). Deretter deler de og reflekterer i plenum i 15 minutter (**VERKTØY 1**).

Det er viktig å skape et trygt og avslappet miljø som oppmuntrer til undersøkelse, aktiv lytting og tydelig, empatisk kommunikasjon, og som fremmer forståelse for ulike perspektiver i teamet.

**Aktivitet 2: Kritisk refleksjon over konflikthåndtering**

**(Anslått tid: 35 minutter)**

Denne aktiviteten styrker ferdigheter i konflikthåndtering gjennom kritisk refleksjon over tidligere situasjoner, og legger til rette for utvikling av nye praksiser for konstruktiv konfliktløsning. En hypotetisk situasjon om en konflikt i teamet presenteres (5 minutter). Fasilitatorene reflekterer individuelt over hvordan de ville håndtert situasjonen (10 minutter). Deretter diskuterer de ulike strategier for å håndtere konflikten på en konstruktiv måte (20 minutter). Refleksjonsspørsmål brukes for å vurdere atferdsmønstre og utvikle mer effektive alternativer (**VERKTØY 2**).

**Aktivitet 3: Kollektiv utvikling av ny kunnskap**

**(Anslått tid: 30 minutter)**

En samarbeidsaktivitet som skal fremme samarbeid. Målet er å jobbe som et team og tilpasse de utviklede løsningene for å forbedre profesjonelle relasjoner, og fremme kollektiv utvikling av ny praksis.

Fasilitatorene arbeider i team (15 minutter) og utformer en aktivitet for å forbedre det relasjonelle klimaet i sin pedagogiske kontekst, med integrering av ferdighetene utviklet i de forrige fasene (kommunikasjon, empati, konflikthåndtering). Til slutt presenterer hvert team sitt forslag for gruppen og tilpasser det basert på tilbakemeldinger (15 minutter).

**Fase for implementering og kontinuerlig evaluering**

**(Anslått tid: 25 minutter)**

Denne avsluttende fasen har som mål å fremme en syklus av handling og refleksjon for kontinuerlig forbedring i relasjonsbaserte praksiser. Fasilitatorene kan implementere samarbeidsplaner i sine team, som senere analyseres i en refleksjons-økt.

Som avsluttende aktivitet lages en plakat der hvert medlem svarer på spørsmål som oppsummerer prosessen og foreslår alternativer. Dynamikken er som følger: 5 minutter til å tenke og skrive svar på lapper, deretter plasserer deltakerne lappene på et reservert område på plakaten (ca. 5 minutter). Til slutt diskuteres svarene i fellesskap med fokus på å identifisere forbedringsområder i 15 minutter (**VERKTØY 3**).

**Konklusjon**

Gjennom sine ulike faser integrerer denne aktiviteten undersøkelse og kritisk refleksjon for å styrke mellommenneskelige relasjoner og fremme en samarbeidsorientert tilnærming til utvikling av profesjonell praksis gjennom relasjonskompetanse. Deltakerne vil kunne forbedre samspillet i teamet, samt sine ferdigheter innen ledelse og relasjonsledelse.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• PLF-dimensjoner som adresseres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relasjonskompetanse</li> <li>• Delt kunnskap og læring</li> <li>• Undersøkelse og refleksjon</li> <li>• Samarbeid dimensjon</li> </ul> <p><b>Oppsummert</b> er det avgjørende å arbeide med strategier for å bygge tillit og empati i gruppesammenhenger, da dette fremmer positive interpersonlige relasjoner. Interpersonlige ferdigheter, som empati og respekt, bør vises både gjennom verbal og ikke-verbal kommunikasjon, samtidig som man responderer hensiktsmessig på de emosjonelle signalene fra gruppemedlemmene. Aktiviteter som fremmer respekt og åpenhet i det profesjonelle læringsfellesskapet (PLF) bør implementeres, sammen med etablering og opprettholdelse av et trygt rom for alle medlemmer. Samtidig bør en samarbeidskultur fremmes, som oppmuntret til aktiv lytting, mellommenneskelig kommunikasjon og styrker samarbeid.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Læringsutbytte for deltakerne</li> </ul>	<p><b><u>Hvilken kunnskap vil deltakerne utvikle?</u></b></p> <p>Deltakerne vil utvikle en grunnleggende forståelse av relasjonskompetanse, med fokus på effektiv kommunikasjon, empati, konstruktiv konflikthåndtering og verdsetting av ulike perspektiver. De vil også lære strategier for kritisk refleksjon for å identifisere atferdsmønstre i teamet og utforske alternative måter å løse konflikter på.</p> <p>Læringsutbytte innen hver dimensjon:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relasjonskompetanse: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rollespill for å øve på empati, konflikthåndtering og effektiv kommunikasjon.</li> <li>• Øvelser i selvbevissthet og emosjonell regulering for å styrke relasjonelle ferdigheter.</li> </ul> </li> <li>• Delt kunnskap og læring: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeidsgrupper der hvert medlem bidrar med sin kunnskap og erfaring.</li> </ul> </li> <li>• Undersøkelse og refleksjon: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sokratiske spørsmål (åpne spørsmål) for å fremme dyp refleksjon.</li> <li>• Refleksjonsjournal om erfaringer og læring for kritisk analyse.</li> </ul> </li> <li>• Aktiv lytting: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Parafraseringsteknikk for å sikre korrekt forståelse.</li> <li>• Tildelt taletid for hver person uten avbrytelser.</li> </ul> </li> <li>• Mellommenneskelig kommunikasjon: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nøytral og fredfull kommunikasjon for å uttrykke følelser og behov uten dømming.</li> <li>• Konstruktiv tilbakemelding for å gi nyttig veiledning til forbedring.</li> </ul> </li> <li>• Samarbeid: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prosjektbasert læring med fordeling av oppgaver og ansvar.</li> </ul> </li> </ul> <p><b><u>Hvilke ferdigheter vil deltakerne utvikle?</u></b></p>

Deltakerne vil fremme sentrale ferdigheter som aktiv lytting, empati, konflikthåndtering og tydelig kommunikasjon. De vil også ta til seg ferdigheter i kritisk refleksjon for å kunne tilpasse sine tilnærminger basert på gruppedynamikk og utfordringer.

Ferdigheter etter dimensjon:

- Relasjonskompetanse:
  - Utvikling av empati.
  - Konflikthåndtering i gruppeinteraksjoner.
- Delt kunnskap og læring:
  - Tilpasse tilnærminger basert på gruppedynamikk og utfordringer.
  - Forbedre teamarbeid gjennom refleksjon og tilpasning.
- Undersøkelse og refleksjon:
  - Kritisk refleksjon over egen praksis.
  - Analyse av gruppedynamikk og justering av strategier.
- Aktiv lytting:
  - Forbedret aktiv lytting for mer effektiv kommunikasjon.
- Mellommenneskelig kommunikasjon:
  - Øve på tydelig og effektiv kommunikasjon.
  - Bruke verktøy for å uttrykke ideer og løse konflikter.
- Samarbeid:
  - Styrke evnen til å samarbeide i team.

#### Hvilke holdninger vil deltakerne utvikle?

Deltakerne vil utvikle holdninger preget av åpenhet og respekt for ulike meninger og erfaringer, og bidra til et inkluderende og samarbeidsorientert miljø. De vil også utvikle et anlegg for selvrefleksjon og kontinuerlig forbedring, samt en proaktiv holdning til konflikthåndtering.

Holdninger etter dimensjon:

- Relasjonskompetanse:
  - Respekt for ulike meninger og erfaringer.
  - Proaktiv holdning til konflikthåndtering.
- Delt kunnskap:
  - Forpliktelse til kollektiv læring.
  - Inkluderende holdning som fremmer samarbeid.
- Undersøkelse og refleksjon:
  - Villighet til kontinuerlig selvrefleksjon.
  - Kritisk holdning til gruppedynamikk.
- Aktiv lytting:
  - Åpen og oppmerksom lytting som verdsetter andres bidrag.
  - Empati som grunnlag for aktiv lytting.
- Mellommenneskelig kommunikasjon:
  - Klar og tydelig formidling av ideer og følelser.
  - Respektfull meningsutveksling som skaper et trygt rom for alle.
- Samarbeid:
  - Samarbeidsvillig holdning som prioriterer teamets suksess fremfor individuelle interesser.
  - Villighet til å tilpasse seg gruppens behov og utfordringer, og arbeide for å styrke teamets samhold og effektivitet.

• Type aktivitet	Individuell, par og gruppeaktiviteter
• Materialer og verktøy	<b>Verktøy 1:</b> Tabell for undersøkende spørsmål <b>Verktøy 2:</b> Refleksjonstabell over atferd <b>Verktøy 3:</b> Refleksjon over vår praksis: Mer, Mindre, Start, Stopp og Fortsette.

• Rom og forberedelser	Stolene og bordene i rommet blir arrangert i en sirkel for å både gjøre verbal og visuell kommunikasjon enklere. Deltagere blir utdelt verktøy på fotokopierte ark.
• Inkluderingsdimensjoner	<p>Inkluderingsdimensjonen utvikles helhetlig gjennom de ulike fasene og aktivitetene som er beskrevet, med fokus på å sikre at alle stemmer og perspektiver blir verdsatt, respektert og tatt i betraktning.</p> <p>Rettferdig deltakelse sikrer at alle fasilitatorer får uttrykke sine ideer, samtidig som mangfoldige perspektiver verdsettes for å fremme gjensidig forståelse. Aktiv lytting og empati bidrar til at hvert medlem føler seg respektert, og konflikthåndtering tilnærmes på en inkluderende og samarbeidsorientert måte.</p> <p>Kollektiv skapelse og tilpasningsevne integrerer alle stemmer i beslutningsprosesser, mens kritisk refleksjon hjelper med å identifisere og endre mulige former for ekskludering. Til slutt fremmer konstruktiv tilbakemelding en kultur for læring og kontinuerlig forbedring.</p>
• Fremming av demokratiske verdier og praksiser	<p>I den undersøkende og reflekterende aktiviteten som er beskrevet, utvikles flere verdier og demokratiske praksiser som er essensielle for teamarbeid og utdanningsfeltet. Nedenfor er noen av disse verdiene og praksisene:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aktiv deltakelse og rettferdighet</li> <li>2. Aktiv lytting og dialog</li> <li>3. Empati og respekt for mangfold</li> <li>4. Fredfull konflikthåndtering</li> <li>5. Samarbeid og kollektiv utvikling</li> <li>6. Kritisk refleksjon og ansvarlighet</li> <li>7. Åpenhet og konstruktiv tilbakemelding</li> </ol>
• Tilpasning til digitalt PLF	<p>For dette formatet bør det opprettes en <b>virtuell økt</b> ved hjelp av en plattform som <b>Webex, Zoom, Meet</b> eller lignende. Denne fellesøkten kan kobles til <b>små grupperom</b> for arbeid i mindre team.</p> <p>For å <b>vise frem resultater</b>, kan man bruke interaktive "oppslagstavle"-verktøy som <b>Padlet, Microsoft Whiteboard, Lucid Spark</b> osv.</p>
• Referanser og foreslåtte kilder	<p>Prosjektdokumenter skapt: Rapporter, Resultater, Guide.</p> <p>Verktøyene er av vår egen skapning.</p>
• Vedlegg	<p><b>Ja.</b></p> <p>Se verktøyene detaljert under.</p>

## VERKTØY 1: TABELL FOR UNDERSØKENDE SPØRSMÅL

Tabellen nedenfor inneholder fem mulige undersøkende spørsmål som kan brukes i **Aktivitet 1: Undersøkelse og utforskning av kontekst**. Tanken er at hver deltaker først svarer på spørsmålene individuelt, og deretter deler sine svar som beskrevet i fasebeskrivelsen.

Disse spørsmålene vil hjelpe deltakerne med å reflektere over sine erfaringer med **kommunikasjon, empati og emosjonell håndtering**, slik at de kan identifisere forbedringsområder og utvikle nøkkelferdigheter innen relasjonskompetanse.

Verktøy 1: Tabell for Undersøkende Spørsmål		
Spørsmål	Mål	Svar
Hvordan følte du det når du prøvde å kommunisere en viktig idé i en pedagogisk eller arbeidskontekst, og hvordan tror du følelser hadde innflytelse på effektiviteten av kommunikasjonen din?	Utforske sammenhengen mellom følelser og effektiv kommunikasjon	
Hvilke hindringer møtte du når du prøvde å forstå motpartens synspunkt i den situasjonen? Hva tror du du kunne gjort forbedre gjensidig forståelse?	Studere mer i detalj, utfordringene av å praktisere empati i kommunikasjon	
Hvordan reagerte andre på beskjeden din i den situasjonen? Var det noen forskjell mellom hva du ville uttrykke og hva andre forstod?	Reflektere på mulige misforståelser og hvordan forbedre tydeligheten av beskjeden.	
Hvilke strategier brukte du for å styre følelsene dine (dine og andres) under interaksjonen? Tror du de var effektive? Hvorfor?	Utforske emosjonell kontroll og innflytelsen det har på kommunikasjon	
Når du hørte på andres perspektiv, hvordan hadde dette påvirkning på din tilnærming til samtalen? Hva lærte du om verdien av aktiv lytting i den situasjonen?	Utforske rollen av aktiv lytting når man fremmer empatisk forståelse	

## VERKTØY 2 REFLEKSJONSTABELL OVER ATFERD

Tabellen nedenfor inneholder tre mulige undersøkende spørsmål som kan brukes i **Aktivitet 2: Kritisk refleksjon over konflikthåndtering**. Tanken er at hver deltager først svarer på spørsmålene individuelt og deretter deler sine svar som beskrevet i fasebeskrivelsen.

VERKTØY 2: REFLEKSJONSTABELL OVER ATFERD		
Spørsmål	Mål	Svar
Hvilke reaksjoner eller atferdsmønstre observerte du hos deg selv eller andre under tidligere konflikthåndtering, og hvordan påvirket disse holdningene løsningene av konflikten?	Identifisering av mønstre: Hjelp deltakerne med å gjenkjenne egne og andres holdninger i konfliktsituasjoner.	
Hvilke strategier eller tilnærminger kunne du ha brukt for å håndtere konflikten mer konstruktivt, og hvordan kunne disse endringene ha påvirket relasjonene i teamet.	Utforskning av alternativer: Oppfordre fasilitatorer til å vurdere nye strategier for konstruktiv konflikthåndtering og reflektere over hvordan disse endringene kan forbedre relasjonene i teamet.	
Hvilke kommunikasjons- og aktiv lyttingspraksiser kan du ta i bruk i fremtidige situasjoner for å forhindre eskalering av konflikter og fremme samarbeidsmiljø?	Fremme effektiv kommunikasjon: Oppmuntre til bruk av kommunikasjon og aktiv lytting for å forebygge fremtidige konflikter og skape et positivt samarbeidsorientert miljø.	

## VERKTØY 3: REFLEKSJON OVER VÅR PRAKSIS - MER (AV), MINDRE (AV), STARTE, SLUTTE OG FORTSETTE Å GJØRE

Denne øvelsen hører til fasen Implementering og kontinuerlig evaluering, hvor en refleksiv og forbedringsorientert tilnærming fremmes gjennom en serie setnings-startere. Hver deltaker reflekterer individuelt over disse og skriver sine svar på post-it-lapper.

Deltakerne får 10 minutter til å tenke og skrive sine svar. Deretter plasserer hver deltaker lappene sine i det angitte området på en plakat (ca. 5 minutter). Til slutt diskuteres svarene i fellesskap og med refleksjon, med mål om å identifisere felles forbedringsområder og forsterke det som fungerer godt.

Setnings-starterne er:

- Mer av ...
- Mindre av ...
- Starte å gjøre ...
- Slutte å gjøre ...
- Fortsette å gjøre ...

Hver deltaker tenker gjennom og skriver sine svar på lapper, gjerne i ulike farger avhengig av spørsmål eller kategori.

Formatet på plakaten der post-it-lappene skal plasseres er som følger:

(Her, et visuelt design eller ordning kan bli inkludert for å separere seksjoner hvor hvert tema, som legger til rette for plasseringen av responsene.)





## AKTIVITETER

for å etablere PLF og  
legge til rette for  
undersøkelse og  
refleksjon



### Relasjonell dimensjon

Gå i andres sko: Utforske følelser for å utvikle empati

# LeaFaP

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

## Relasjonell dimensjon

1. Fokus for aktiviteten	«Utforske empati gjennom emosjonell kartlegging»: Bygge holdningene til PLF medlemmene angående empati.
2. Varighet	Ca 75 minutter
3. Tidligere erfaring med PLF-en (Lærende kollegafellesskap)	Noen deltakere har vært i en PLF før og noen deltakere har ikke deltatt i en PLF. Deltakere er i begynnelsen av PLF-stadiet.
4. Mål for aktiviteten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Å oppfordre forståelse for andres perspektiver innenfor interaksjoner</li> <li>• Fremme visualiserende teknikker for å fremme forståelse for andres emosjonelle perspektiver</li> <li>• Støtte utviklingen av reflekterende bevissthet på empati som en ferdighet for profesjonell vekst</li> </ul>
5. Beskrivelse av aktiviteten	<p>Denne aktiviteten veileder deltakerne gjennom en analyse av en karakters emosjonelle reise i utvalgte videoklipp. Den bruker strukturerte spørsmål, visuell kartlegging og refleksjonsbaserte diskusjoner for å utvikle empatiske ferdigheter som er relevante for å fremme positive og tillitsfulle relasjoner i profesjonelle læringsfellesskap (PLF).</p> <div style="border: 1px solid #00a651; border-radius: 15px; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p style="text-align: center;"><b>Empathy is the ability to comprehend another person's experiences and emotions without judgment. It's like stepping into someone else's shoes seeing things from their perspective.</b>(Eisenberg &amp; Strayer, 1990; Clark, 2010; Coplan &amp; Goldie, 2011).</p> </div> <p><b>Introduksjon:</b></p> <p>Fasilitatoren (F) introduserer begrepet empati (med vekt på empati som en aktiv, delt forståelse av andres perspektiv) og dets relevans for å bygge tillitsfulle relasjoner i profesjonelle læringsfellesskap (PLF).</p> <p>F forklarer at deltakerne skal utforske temaet empati ved å analysere karakterers emosjonelle reiser gjennom videoklipp, og undersøke karakterenes følelser, tanker og handlinger.</p> <p><b>Oppvarming: Tolke subtile følelser (5-7 minutter)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vis et bilde, en kort gif eller et lydløst videoklipp som viser en subtil følelse (f.eks. forlegenhet, stille begeistring).</li> <li>• Still spørsmålene:             <ul style="list-style-type: none"> <li>• «Hvilken følelse tror du denne personen opplever?»</li> <li>• «Hvilke tegn legger du merke til i ansiktet, kroppen eller omgivelsene deres?»</li> </ul> </li> <li>• Legg til rette for en kort diskusjon for å fremheve følelsesmessige nyanser og kulturelle variasjoner i følelsesuttrykk.</li> </ul> <p><b>Fase 1 - Videobservasjon:</b></p> <p>F velger fire videoklipp fra Vedlegg 1: Foreslåtte videoklipp (inkluderer en liste med beskrivelser) og gir følgende instruksjon:</p> <p>«Se klippene med fokus på én karakters opplevelse. Legg nøye merke til både verbale og ikke-verbale signaler som avslører karakterens følelser.»</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deltakerne ser klippene med fokus på én karakters opplevelse.</li> </ul> <p><b>Fase 2 - Emosjonell kartlegging:</b></p> <p>F deler ut arket for emosjonell kartlegging (Vedlegg 2 - inneholder et strukturert skjema for observasjoner under refleksjonsfasen) for å veilede individuell refleksjon.</p> <p>F gir følgende instruksjoner:</p> <p>Svar individuelt på spørsmålene nedenfor for å identifisere én karakters perspektiv ved hjelp av arket for emosjonell kartlegging - (Vedlegg 2: Strukturert skjema for observasjoner). F viser et fullført eksempel for å tydeliggjøre oppgaven.</p> <p>Spørsmålene deltakerne skal svare på:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hva føler karakteren? (Observer emosjonelle signaler og kroppsspråk.)</li> <li>• Hva hører karakteren? (Identifiser lyder eller dialoger som påvirker stemningen.)</li> <li>• Hva sier karakteren? (Noter bemerkelsesverdige fraser eller uttrykk.)</li> <li>• Hva gjør karakteren? (Beskriv handlinger som gjenspeiler følelser.)</li> </ul> <p>Hver deltaker svarer individuelt og identifiserer verbale og ikke-verbale signaler som formidler karakterens perspektiv og opplevelse.</p>

**Empathy is essential for PLCs because it promotes trust, inclusivity, and meaningful collaboration. By valuing and understanding each other's perspectives, PLC members can work together more effectively to create an environment that supports professional growth, shared goals, and improved outcomes.**

### Fase 3 - Visuell kartlegging:

F forklarer hvordan man visuelt kan representere karakterens emosjonelle reise ved hjelp av maler fra Vedlegg 2 (inneholder detaljerte maler for å lage visuelle kartlegginger), og understreker at deltakerne har fleksibilitet til å velge design basert på egne preferanser.

**Instruksjoner:** Bruk ett av følgende formater for å kartlegge den emosjonelle reisen:

- **Tankekart:** Plasser hoved-følelsen i midten og lag grener til relaterte handlinger, ord og påvirkninger.
- **Flytskjema:** Vis utviklingen av karakterens følelser over tid.
- **Diagram med symboler:** Bruk former eller symboler (f.eks. hjerter for følelser, piler for handlinger) for å illustrere reisen.

Deltakerne overfører innsikten sin til et visuelt format (f.eks. kart, diagram eller flytskjema) for å lage et «kart» over karakterens emosjonelle reise, inkludert sentrale tanker, følelser og handlinger som uttrykker empati.

F viser eksempler på visuelle fremstillinger og understreker at deltakerne kan bruke både digitale og håndtegnede formater.

### Fase 4 - Samtale i par:

F deler deltakerne inn i par for en samtale der de utveksler visuelle kartlegging og innsikter, ved hjelp av Vedlegg 4: Spørsmål for samtale i par (inkluderer spørsmål som fremmer meningsfulle samtaler).

**Instruksjoner:** Del ditt visuelle kartlegging med partneren din og diskuter:

- Hvilke likheter eller forskjeller la du merke til sammenlignet med partnerens observasjoner?
- Hvordan påvirket karakterens følelser handlingene deres?
- Følte du empati med karakteren? Hvorfor?
- Hvilke nye innsikter ga partnerens observasjoner deg om karakterens opplevelse?

Hver deltaker leser også én refleksjon fra partneren sin og noterer eventuelle nye innsikter de fikk gjennom partnerens tolkning.

### Fase 5 - Diskusjon i plenum:

F ber deltakerne dele viktige refleksjoner fra både individuelle og parvise samtaler, som fremhever verdien av empati.

**Refleksjonsspørsmål:**

- Hvilken ny innsikt ga partneren din deg?
- Hva overrasket deg i denne prosessen?
- Hvordan hjelper dette deg å forstå empati i din rolle som lærer eller profesjonell?
- Hvilke nye innsikter fikk du om empati gjennom denne aktiviteten?
- Hva kan vi ta med oss videre fra denne øvelsen i forståelsen og ta i bruk empati i daglige interaksjoner?
- Hvilke praktiske steg kan du ta for å bruke empatiske ferdigheter i hverdagen?
- Hvordan kan empatisk kartlegging bli et verktøy for profesjonell og personlig utvikling?
- Hvordan kan disse innsiktene påvirke dine interaksjoner i profesjonelle læringsfellesskap (PLF)?

### Avslutning:

F ber hver deltaker dele én måte de kan bruke empatisk kartlegging i sin fremtidige praksis. Deretter oppsummerer F refleksjonene fra gruppen og fremhever hva gruppen har utviklet gjennom aktiviteten, samt den relasjonelle betydningen av empati i samarbeidsarbeid. Det understrekes hvor viktig det er å anvende disse ferdighetene for å fremme forståelse og samarbeid.

6. PLF-dimensjoner som adresseres

Relasjonell dimensjon: Fremme empati, respekt og tillitsbygging blant PLF deltakerne

<p>7. Læringsutbytte for deltakerne</p>	<p><b>Kunnskap:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Strategier for å bygge tillit og empati, og deres betydning i gruppesammenhenger.</li> </ul> <p><b>Ferdigheter:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vise mellommenneskelige ferdigheter, inkludert empati og respekt, gjennom både verbale og ikke-verbale signaler.</li> <li>• Reagere på emosjonelle signaler fra gruppe-medlemmer på en passende måte.</li> <li>• Gjennomføre aktiviteter som fremmer respekt og åpenhet blant medlemmene i det profesjonelle læringsfellesskapet (PLF).</li> <li>• Skape og opprettholde et trygt rom i fellesskapet.</li> </ul> <p><b>Holdninger:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Forpliktelse til å fremme positive og tillitsfulle relasjoner.</li> </ul>
<p>8. Type aktivitet</p>	<p>Individuelt, i par og hele gruppeaktiviteter</p>
<p>9. Materialer og verktøy</p>	<p><b>Verktøy 1:</b> Refleksjonsspørsmål for emosjonell kartlegging</p> <p><b>Verktøy 2:</b> Vedleggskjemaer</p> <p><b>Verktøy 3:</b> Plansjer, tusjer eller digitale verktøy for visuell kartlegging</p>
<p>10. Rom og forberedelser</p>	<p>Arranger rommet i en U-form for å støtte både par og gruppediskusjoner. Forbered materialene for kartlegging og sørg for at videoklippene er tilgjengelige.</p>

<p>11. Inkluderingsdimensjoner</p>	<p>F sikrer at alle tolkninger blir respektert, og oppmuntrer deltakerne til å lytte empatisk og verdsette ulike perspektiver. Aktiviteten fremmer et fullt inkluderende miljø der deltakerne føler seg respektert, verdsatt og styrket til å bidra - uavhengig av deres empatiske ferdigheter, selvtilit eller kommunikasjonsstil.</p> <p><b>1. Rettferdig deltakelse:</b></p> <p>F sørger for at alle stemmer blir hørt ved å følge med på diskusjonene og invitere de som er stillere til å dele:</p> <p>«La oss høre fra noen som ikke har sagt noe ennå - hvert perspektiv bidrar til vår forståelse.»</p> <p><b>2. Tilpasning til ulike nivåer av empati:</b></p> <p>F gir veiledning for å hjelpe deltakerne med å delta meningsfullt i de ulike fasene av aktiviteten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>For nybegynnere:</b> «Fokuser på gestikulering, tonefall eller ansiktsuttrykk - små detaljer avslører ofte følelser.»</li> <li>• <b>For erfarne deltakere:</b> «Hvordan kan disse følelsene henge sammen med underliggende, usagte motivasjoner?»</li> </ul> <p><b>3. Respekt for ulike kommunikasjonsstiler:</b></p> <p>Verktøy som visuelle maler og kartleggingsark gir deltakerne mulighet til å uttrykke innsikt på ulike måter. F anerkjenner alle bidrag ved å si:</p> <p>«La oss verdsette alle måtene vi kan forstå karakterens reise på - enten det er med ord, bilder eller symboler.»</p> <p><b>4. Trygt og reflekterende rom:</b></p> <p>F modellerer et åpent og ikke-dømmende språk, og håndterer avbrytelser på en nøytral måte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• «Det var et interessant perspektiv - la oss høre hvordan du kom frem til den observasjonen.»</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• «La oss la [navn på deltaker] gjøre seg ferdig før vi svarer.»</li> </ul> <p><b>5. Verdsetting av mangfold:</b></p> <p>F oppsummerer på en inkluderende måte for å fremheve ulike perspektiver:</p> <p>«Noen av oss la merke til kroppsspråk, andre tonefall eller handlinger - dette viser hvordan empati er sammensatt og flerdimensjonalt.»</p>

<p>12. Fremming av demokratiske verdier og praksiser</p>	<p>Aktiviteten fremmer aktivt demokratiske verdier som rettferdighet, åpen dialog, samarbeid og felles beslutningstaking, og bidrar til et respektfullt og deltakende læringsmiljø.</p> <p><b>1. Rettferdighet og deltakelse:</b> F balanserer bidrag ved å invitere de som har vært stille til å dele: «La oss ta en pause og høre refleksjoner fra noen som ikke har sagt noe ennå - hvert perspektiv er viktig.»</p> <p><b>2. Åpen dialog og respektfull utveksling:</b> F oppmuntrer til utforskning fremfor debatt og håndterer uenigheter på en konstruktiv måte: «Vi vurderer ikke hvem som har rett eller feil - la oss utforske begge synspunktene for å berike vår forståelse.»</p> <p><b>3. Felles refleksjon:</b> F legger til rette for felles meningsskapning ved å oppsummere på en inkluderende måte: «Gjennom å dele våre observasjoner har vi sett hvordan empati kan forstås på flere måter.»</p> <p><b>4. Åpenhet og kontinuerlig forbedring:</b> Konstruktiv tilbakemelding utveksles uten kritikk: «Hvilke nye innsikter ga partnerens refleksjon deg?» F fremhever delt ansvar: «Ved å lytte til alle perspektiver har vi bygget en felles forståelse - la oss reflektere over hvordan vi kan bruke dette i hverdagen.»</p> <p><b>5. Fredfull konflikthåndtering:</b> F modellerer nøytralt språk for å oppmuntre til læring gjennom ulikhet: «Det er helt greit å se ting forskjellig - hva kan vi lære ved å utforske begge perspektivene sammen?»</p>
<p>13. Tilpasning til digitalt PLF</p>	<p>Videoklipp og visuelle kartlegging kan bli delt digitalt; grupperom legger til rette for pardiskusjoner, og verktøy som padlet eller digitale tankekart tillater for samarbeidskartlegging.</p>
<p>14. Referanser og foreslåtte kilder</p>	<p>Barrett, L. F., &amp; Russell, J. A. (2015). <i>Understanding Empathy and Its Role in Education</i>. <a href="https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1373293.pdf">https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1373293.pdf</a></p> <p>Costantini, G. (2019). Empathy in education: the successful teacher. In <i>Empathy: Emotional, ethical and epistemological narratives</i> (pp. 73-81). Brill <a href="https://brill.com/display/book/edcoll/9789004398122/BP000006.xml">https://brill.com/display/book/edcoll/9789004398122/BP000006.xml</a></p> <p>Jalongo, M. R. (2014). Humane education and the development of empathy in early childhood: Definitions, rationale, and outcomes. <i>Teaching compassion: Humane education in early childhood</i>, 3-21. <a href="https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-94-007-6922-9_1">https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-94-007-6922-9_1</a></p> <p>McGowan, K., Christenson, L. A., &amp; Muccio, L. (2021). Collaborative professional learning: An exploration of empathy in early childhood teacher education. <i>Journal of Research in Childhood Education</i>, 35(1), 111-121. <a href="https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02568543.2020.1801537">https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02568543.2020.1801537</a></p>
<p>15. Vedlegg</p>	<p>Se verktøy brukt i aktiviteten under.</p>

## Vedlegg

### Vedlegg 1. Liste over videoklipp - For bruk av fasilitator

Dette kategoriserte formatet støtter gjennomtenkt valg av klipp basert på emosjonell tilgjengelighet, dybde og kulturell/kontekstuell kompleksitet.

Følelsestype	Klipp og scene	Emosjonelt fokus
Universelle/Lett relaterbare følelser	Spider-Man (2002) - Peter oppdager at onkel Ben er død	Skyld sorg ansvar
	Jurassic Park (1993) - T-Rex angrepet	Frykt, panikk og overlevelsesinstinkt
	Frozen (Disney) - Elsa synger "Let It Go"	Frykt for å bli dømt, emosjonell frigjøring, selvaksept
	Wonder Woman (2017) - Diana krysser «ingenmannsland»	Mot, medfølelse og moralskt ansvar
Transformative/Styrkende øyeblikk.	Batman Begins (2005) Bruce Wayne konfronterer frykten sin i hulen	Sårbarhet, frykt, personlig vekst
	Game of Thrones (S1E10) Daenerys går inn i ilden med drageeggene	Sorg, gjenfødelse, transformasjon til lederskap
	X-Men (2000) - Rogue og Logan diskuterer mutasjonen hennes	Isolasjon, lengsel etter tilknytning, frykt for seg selv
Subtile/Kulturelt avhengige følelser	Friends (S5E14) - Phoebe prøver å forføre Chandler ("The One Where Everybody Finds Out")	Humor, forlegenhet, ubehag, misforståelser
	Tangled (Disney) - Rapunzel ser de svevende lanternene for første gang	Undring, glede, indre konflikt, emosjonell spenning
	Joker (2019) - Arthur's sammenbrudd i t-banen	Fremmedgjøring, indre kaos, emosjonell undertrykkelse, samfunnspress
Ikke verbal/klipp uten dialog (for oppvarming eller trening i emosjonelle nyanser)	Pixar kortfilm: <i>Piper</i> (2016)	Mot, nysgjerrighet, vekst, foreldre-barn-dynamikk
	Pixar kortfilm: <i>La Luna</i> (2011)	Generasjonsroller, undring, identitet
	Pixar kortfilm: <i>The Present</i> (2014) av Jacob Frey	Overraskelse, aksept, empati, transformasjon
	Inside Out (Disney) - Stille minnescene (f.eks Sadness trøster Bing Bong)	Nostalgi, medfølelse, emosjonell støtte.

## Vedlegg 2: Refleksjonsark for emosjonell kartlegging

Instruksjoner:

1. Etter å ha sett videoklippet, ta et øyeblikk til å reflektere over karakterens opplevelse.
2. Bruk spørsmålene nedenfor som veiledning for refleksjonen din, og noter observasjonene dine.

Spørsmål	Deltakerens notater
Hva føler karakteren?	Observer og noter emosjonelle signaler, kroppsspråk osv.
Hva hører karakteren?	Identifiser ord eller lyder som påvirker karakterens humør.
Hva sier karakteren?	Noter fraser eller uttrykk karakteren bruker
Hva gjør karakteren?	Beskriv handlinger som gjenspeiler karakterens følelser.

### Vedlegg 3: Mal for visuell kartlegging

1. Velg en av de følgende malene som passer best til din analysemåte.
2. Overfør innsikten fra refleksjonsarket for emosjonell kartlegging til et visuelt format.

- **Tankekart:**  
Plasser hovedfølelsen (f.eks. tristhet, glede, frykt) i midten, og bruk grener for å koble til relaterte tanker, handlinger, ord og påvirkninger fra miljøet rundt.
  
- **Flytskjema:**  
Vis utviklingen i karakterens følelser, og beskriv viktige øyeblikk som påvirker opplevelsen. Bruk piler for å vise overganger mellom følelser og nøkkelhendelser.
  
- **Diagram med symboler:**  
Bruk former eller symboler (f.eks. hjerter for følelser, piler for handlinger) for å illustrere den emosjonelle reisen.

#### Vedlegg 4: Refleksjonsspørsmål for samtale i par og gruppediskusjon

1. Gå sammen med en annen deltaker og bytt visuelle kart.
  2. Bruk spørsmålene nedenfor som veiledning for samtalen.
- Hvilke likheter eller forskjeller la du merke til i dine observasjoner sammenlignet med partnerens?
  
  - Hvordan påvirket karakterens følelser handlingene deres?
  
  - Følte du empati med karakteren? Hvorfor?
  
  - Hvilke nye innsikter ga partnerens observasjoner deg om karakterens opplevelse?

## AKTIVITETER for å etablere PLF og legge til rette for undersøkelse og refleksjon



### RELASJONELL DIMENSJON

Åpenhet starter med enkeltindivider – og vokser i fellesskap

# LeafaP

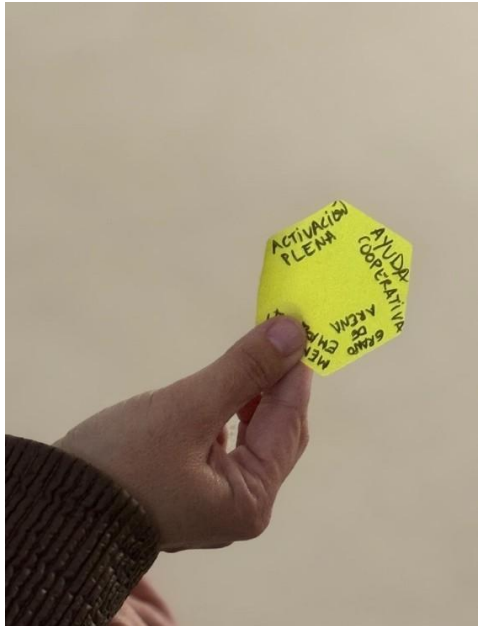
Leading and Facilitating Professional Learning Communities  
in Schools towards an Inquiry-based and Reflective Practice  
KA220-SCH - Cooperation partnerships in school education

## Relasjonell dimensjon Aktivitet 2

<ul style="list-style-type: none"> <li>Fokus for aktiviteten</li> </ul>	Teambygging
<ul style="list-style-type: none"> <li>Varighet</li> </ul>	Cirka 30-50 minutter
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tidligere erfaring med PLF-en (Lærende kollegafelleskap)</li> </ul>	Ikke egnet for grupper som samarbeider for første gang. Det er nødvendig at det er noen form for kunnskap hos deltakerne.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mål for aktiviteten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Samhold i teamet</li> <li>Skape et miljø for samarbeid og tillit blant teammedlemmene</li> <li>Kjenne til styrkene og behovene til teammedlemmene</li> <li>Oppdage hvem som kan hjelpe meg, og hvem jeg kan hjelpe</li> <li>Fremme proaktivitet i teamet</li> <li>Skape tilhørighet i gruppen</li> <li>Bli enige om et ord eller motto som definerer teamet</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Beskrivelse av aktiviteten</li> </ul>	<p><b>Fasilitatoren (F)</b> ønsker gruppen velkommen og forklarer hvor viktig teambygging er.</p> <p><b>Fase 1</b> Fasilitatoren bør oppmuntre gruppen til å anerkjenne at resultatet av samarbeid er større enn summen av individuelle bidrag. Målet er å skape et samarbeidsøkosystem, lik det biene bruker for å lage honning (derav metaforen), hvor hvert medlem bidrar med sine talenter og ferdigheter for å nå et felles mål.</p> <p><b>Fase 2</b> Seks spørsmål stilles og besvares individuelt i en sekskantet figur. Fasilitatoren leser opp spørsmålene ett etter ett og gir deltakerne litt tid etter hvert spørsmål til å skrive sitt svar i sekskanten (Vedlegg 1).</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Hva er jeg virkelig god på?</li> <li>Hvilken utfordring setter jeg meg for dette kurset/semesteret/perioden?</li> <li>Hvordan kan teamet hjelpe meg med å nå dette målet?</li> <li>Hva kan jeg bidra med til teamet?</li> <li>Hvordan skal jeg forplikte meg til teamet?</li> <li>Et ord som definerer teamet vårt? / Vårt motto som team?</li> </ol> <p><b>Fase 3</b> Hvis gruppen består av færre enn seks medlemmer, deles svarene på de fem første spørsmålene i plenum. Målet er ikke å presentere dem i rekkefølge, men at fasilitatoren kobler dem sammen. For eksempel, hvis et medlem nevner en styrke, kan fasilitatoren spørre hvem som har lignende styrker, eller om noen har et behov som denne styrken kan dekke. Hvis gruppen har mer enn seks medlemmer, kan den deles i to. Etterpå deler de hver sine viktigste refleksjoner med resten av gruppen.</p> <p><b>Fase 4</b> Etter at de fem første spørsmålene er presentert, deles mottoet/ordet som hvert medlem mener bør definere teamet. Alle medlemmene blir enige om en felles setning som skal fungere som et anker eller et slags "lykketegn"/talisman for teamet.</p> <p><b>Fase 5</b> Et panel bygges med gruppens motto, og de ulike sekskantene limes sammen slik at det kan plasseres et synlig sted og være tilgjengelig for alle medlemmene. Figuren som dannes av sekskantene kan lages på et bord eller direkte på veggen. Det finnes ingen forhåndsdefinert riktig form - deltakerne bestemmer selv. Sekskantene kan kobles sammen uten en bestemt logikk, eller de kan plasseres slik at kantene representerer hva ett medlem kan tilby og hva et annet trenger - eller hva enn gruppen bestemmer. (Se eksempel i Vedlegg 2)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>PLF-dimensjoner som adresseres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Relasjonell dimensjon: teambygging, fremme positive og tillitsfulle relasjoner</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>Læringsutbytte for deltakerne</li> </ul>	<p>Relasjonell dimensjon</p> <p>Kunnskap:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Strategier for å bygge tillit og empati, og deres betydning i gruppesammenheng</li> </ul> <p>Ferdigheter:</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vise mellommenneskelige ferdigheter, inkludert empati og respekt, gjennom både verbale og ikke-verbale signaler</li> <li>Reagere hensiktsmessig på følelsesmessige signaler fra gruppe-medlemmer</li> <li>Gjennomføre aktiviteter som fremmer respekt og åpenhet blant medlemmene i PLF-en</li> <li>Skape og opprettholde et trygt rom i fellesskapet</li> <li>Skape og opprettholde et støttende og inkluderende miljø der alle medlemmer i PLF-en føler seg trygge til å uttrykke seg, utfordre ideer og antakelser - og bli utfordret av andre</li> </ul> <p>Holdninger:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Forpliktelse til å fremme positive og tillitsfulle relasjoner</li> <li>Forpliktelse til å opprettholde et positivt og samarbeidsorientert miljø, også under konflikter</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Type aktivitet</li> </ul>	Individuelt, i grupper (hvis nødvendig), hele team
<ul style="list-style-type: none"> <li>Materialer og verktøy</li> </ul>	<b>Materiale 1:</b> Sekskantede post-it-lapper eller sekskantede pappkort, papp til å lage det endelige dokumentet med mottoet og bikubemønsteret dannet av alle sekskantene i gruppen.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Rom og forberedelser</li> </ul>	<p>Rommet bør organiseres så man kan lage grupper om nødvendig</p> <p>Å ha sekskantede post-it lapper eller sekskantede former klart-</p> <p>En bit med papp for å lage det siste panelet.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Inkluderingsdimensjoner</li> </ul>	<p><b>Mangfold i et PLF:</b> F må sørge for at mangfold av verdier og praksis blir akseptert og møtt med respekt av alle deltakerne. Samtidig støtter F deltakerne i å dele sine perspektiver både i par og i hele gruppen, og legger dermed til rette for rom for dialog. F hjelper også med å oppsummere felles forståelse som er oppnådd gjennom refleksjon og diskusjon, samt identifisere temaer for videre utforskning i gruppen.</p> <p><b>Spesielt for nettbaserte aktiviteter:</b> Tilgjengelighet og inkludering innebærer å sikre at det digitale rommet er tilgjengelig for alle deltakere, inkludert personer med funksjonsnedsettelse, ved å tilby funksjoner som teksting, kompatibilitet med skjermlesere og enkel navigasjon.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Fremming av demokratiske verdier og praksiser</li> </ul>	Vi kommer ikke til å diskutere om vi er enige eller uenige i styrkene eller behovene som hver deltaker uttrykker. Vi opprettholder en respektfull holdning hvor vi ikke uttrykker verdivurdering. Vi kommer til å starte fra tilfeldigheter for å bygge identiteten til gruppen.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tilpasning til digitalt PLF</li> </ul>	Dersom møtene foregår digitalt, kan det opprettes et dokument i et nettbasert samarbeidsverktøy som alle medlemmene har tilgang til, med sekskantede former allerede lagt inn, slik at hvert medlem kan skrive i sin egen sekskant. Til slutt skrives teamets motto inn i dokumentet.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Referanser og foreslåtte kilder</li> </ul>	Tekst
<ul style="list-style-type: none"> <li>Vedlegg</li> </ul>	<p>Vedlegg 1: sekskantet mal</p> <p>Vedlegg 2: Eksempel på fullført resultat</p>

Vedlegg 1





## AKTIVITETER for å etablere PLF og legge til rette for undersøkelse og refleksjon



## RELASJONELL DIMENSJON

Metakommunikasjon i praksis: Fra å snakke til å reflektere over samtalen

# Leafap

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

## Relasjonell dimensjon

<ul style="list-style-type: none"> <li>Fokus for aktiviteten</li> </ul>	Reflekterende team - en vanlig kilde og startpunkt for metakommunikasjon
<ul style="list-style-type: none"> <li>Varighet</li> </ul>	Pågående aktivitet underveis i PLF-møte
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tidligere erfaring med PLF-en (Lærende kollegafelleskap)</li> </ul>	Deltakere som har tidligere erfaring og er kjent med PLF
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mål for aktiviteten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bruke et reflekterende team som en ressurs for læring</li> <li>Fremme personlig refleksjon blant lærere</li> <li>Styrke lærere til å ta ansvar for egen profesjonell utvikling</li> <li>Gjøre det mulig for lærere å tydeliggjøre egne tanker, trekke meningsfulle konklusjoner og få dypere innsikt i egen praksis</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Beskrivelse av aktiviteten</li> </ul>	<p>Minst to (helst flere) medlemmer av PLF-gruppen trekker seg midlertidig ut av gruppen og inntar en observatørrolle. Deres oppgave er kun å observere og lytte til kommunikasjonen i gruppen.</p> <p><b>Trinn 1: PLF-gruppen starter møtet som vanlig</b>, og uavhengig av møtets struktur eller innhold, er det viktig at gruppen har begynt sine diskusjoner og refleksjoner før møtelederen bestemmer seg for å ta en pause (timeout). Det reflekterende teamet observerer og lytter aktivt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Deler de bare erfaringer og historier om hva de gjør, eller utfordrer de hverandre ved å stille hvorfor-spørsmål - hvorfor gjorde du det slik, hvorfor det valget?</li> <li>Etterspørres det bevis, eller preges samtalen av hva de tror og antar om konsekvenser og resultater?</li> <li>Stilles det åpne eller ledende/spissede spørsmål?</li> <li>Hopper samtalen fra tema til tema, eller forsøker noen å oppsummere, sjekke forståelse og fange opp ulike perspektiver som ikke blir adressert?</li> <li>Er de raske med å gi råd uten å bruke tid på å gå dypere først?</li> <li>Stilles det gode spørsmål som hjelper samtalen til å gå dypere?</li> <li>Er det områder hvor de ser at det kunne vært utforsket mer i dybden?</li> </ul> <p><b>Trinn 2: Refleksjon (10 minutter)</b></p> <p>Lederen for PLF-gruppen tar en pause der gruppen stopper opp og kun lytter. Under pausene har det reflekterende teamet en samtale om hva de har lagt merke til i PLF-gruppen. De andre gruppemedlemmene har ikke lov til å snakke eller kommentere mens dette skjer. De skal være helt stille og bare lytte til hva det reflekterende teamet har observert (maks 10 minutter hver gang).</p> <p>Det reflekterende teamet deler sine tanker om kommunikasjonen og hvordan gruppen snakker om temaet. Medlemmene i det reflekterende teamet henvender seg til hverandre - ikke til hele gruppen. Lederen sørger for at diskusjonen holder fokus på samtalen og ikke utvikler seg til en debatt om hva som er bra eller dårlig. Spørsmålet er ikke om kommunikasjonen er god eller dårlig, men å få tilbakemelding på om samtalen foregår på et overfladisk nivå, eller om gruppen klarer å gå i dybden. Om de klarer å utfordre hverandre på en måte som fremmer refleksjon og læring. Dette er svært viktig!</p> <p>Når de har delt sine observasjoner, får deltakerne noen minutter til å tenke selv, før samtalen går videre.</p> <p><b>Trinn 3: Tilbakemelding (maks 5 minutter)</b></p> <p>På slutten av møtet deltar alle i en metakommunikasjon. Hver deltaker i PLF-gruppen kan kort kommentere hva de hørte under refleksjonsrunden. De kan også dele ideer og tanker om hvordan de kan bidra mer til å utforske praksis og utfordre hverandre i møtene. De som har vært det reflekterende teamet i møtet deltar også i denne samtalen.</p> <p>Trinn 2 og 3 kan gjentas én eller to ganger i løpet av møtet.</p> <p>Å være en del av det reflekterende teamet går på rundgang mellom deltakerne i PLF-gruppen.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>PLF-dimensjoner som adresseres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Relasjonell dimensjon</li> <li>Kommunikasjon dimensjon</li> <li>Samarbeid dimensjon</li> <li>Læring og kunnskapsbygging dimensjon</li> <li>Refleksjon og undersøkelse dimensjon</li> <li>Organisatorisk dimensjon</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>Læringsutbytte for deltakerne</li> </ul>	<p><b>Kunnskap deltakerne skal utvikle:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Prinsipper for effektiv kommunikasjon, inkludert aktiv lytting og tydelig, respektfull formidling av ideer.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Teknikker for moderering og fasilitering.</li> <li>Teknikker for å fremme lik deltakelse.</li> <li>Teknikker for å fremme refleksjon og praksis.</li> <li>Teknikker for å legge til rette for produktiv dialog.</li> </ul> <p><b>Ferdigheter deltakerne skal utvikle:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Fremme aktiv lytting.</li> <li>Omskrive og oppsummere hovedpoeng og beslutninger fra diskusjoner på en kortfattet og tydelig måte.</li> <li>Forpliktelse til inkludering og rettferdighet.</li> <li>Bruke gruppens tidligere kunnskap og erfaringer for å fremme refleksjon og kritisk tenkning.</li> <li>Gi tilbakemeldinger som er spesifikke, handlingsrettede og støttende.</li> <li>Strukturere resultatene fra undersøkende arbeid og refleksjonsdiskusjoner.</li> </ul> <p><b>Holdninger deltakerne skal utvikle:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Å være mottakelig for ulike perspektiver og ideer under diskusjoner.</li> <li>Åpenhet for tilbakemeldinger og kontinuerlig forbedring av kommunikasjonspraksis.</li> <li>Forpliktelse til inkludering og rettferdighet.</li> <li>Å verdsette kritisk analyse som et verktøy for forbedring.</li> <li>Å oppmuntre til utforskning av antakelser og kritisk tenkning.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Type aktivitet</li> </ul>	<p>Gruppeaktivitet</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Materialer og verktøy</li> </ul>	<p>Alle medlemmer av PLF gruppen har lest og forstår både instruksjonene i seksjon 8 og supplerende beskrivelse av det Reflekterende Teamet (Vedlegg 1; Hva er et Reflekterende Team)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Rom og forberedelser</li> </ul>	<p>Ingen spesifikke krav for rommene.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Inkluderingsdimensjoner</li> </ul>	<p>Om ønskelig kan et reflekterende team også observere hvordan gruppen klarer å ivareta alle - men hovedfokuset er på kommunikasjon og hvordan den påvirker deltakernes refleksjon og engasjement.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Fremming av demokratiske verdier og praksiser</li> </ul>	<p>Om ønskelig kan et reflekterende team også observere hvordan gruppen klarer å opprettholde demokratiske verdier og praksiser - men hovedfokuset er på kommunikasjon og hvordan kommunikasjonen påvirker deltakernes refleksjon og engasjement.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tilpasning til digitalt PLF</li> </ul>	<p>Denne aktiviteten kan også enkelt bli utført i digitale møter.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Referanser og foreslåtte kilder</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Andersen, T. (1987). The reflecting team. <i>Fam Proc</i> 26: 415 - 428.</li> <li>Earl and Timperley, 2008</li> <li>Killen, K. (2012). Profesjonell utvikling og faglig veiledning. Oslo: Gyldendal</li> <li>Le Fevre, D. M., Robinson, V. M., &amp; Sinnema, C. E. (2015). Genuine inquiry: Widely espoused yet rarely enacted. <i>Educational Management Administration &amp; Leadership</i>, 43(6), 883-899.</li> <li>MacPhail, A., Tannehill, D. &amp; Ataman, R. (2021). The role of the critical friend in supporting and enhancing professional learning and development. <a href="https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/19415257.2021.1879235?scroll=top&amp;needAccess=true#abstract">https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/19415257.2021.1879235?scroll=top&amp;needAccess=true#abstract</a></li> <li>Ulleberg, I., &amp; Jensen, P. (2017). Asking Questions in Supervision. <i>Supervision of Family Therapy and Systemic Practice</i>, 45-67.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Vedlegg</li> </ul>	<p>Vedlegg 1: Hva er et Reflekterende Team?</p>

# Vedlegg: Hva er et reflekterende team?

## Hva er et reflekterende team

Konseptet med reflekterende team oppstod på 1980-tallet gjennom arbeidet til familierapeuter, som oppdaget at det å involvere familier i terapeuters samtaler kunne utvide perspektivene deres og fremme refleksjon (Andersen, 1987).

Reflekterende team brukes også i skoler og barnehager, hvor de fungerer som en metode for profesjonelle møter (Ulleberg & Jensen, 2017, s. 189). Gjennom en fast struktur kan nye gode ideer utvikles, og alle deltakere kan engasjeres på en positiv måte. Strukturen kan brukes som en workshop eller i felles- og utviklingstid for personalgrupper, som en del av organisasjonsutvikling.

I LeaFaP foreslår vi reflekterende team som en aktivitet for å gi introspektiv støtte i et profesjonsfelleskap (PLF) som har eksistert en stund, men som sliter med å utvikle kommunikasjonsnormer som fremmer refleksjon og læring. I samtaler preget av en kritisk og utfordrende diskurs, blir deltakernes praksis og oppfatninger synlige og gjenstand for utprøving (Earl og Timperley, 2008). For å oppnå mer kritisk refleksjon, må det være en vilje til å utfordre og bli utfordret.

I en studie om bruk av «kritiske venner» i læreres profesjonelle læring, argumenterer MacPhail et al. (2021) for at en vilje til å bli utfordret er en holdning som innebærer at man enten ønsker og integrerer kritisk tilbakemelding, eller er villig til å utfordre seg selv ved å gi meningsfull kritisk tilbakemelding (MacPhail et al., 2021). Likevel er det mange spørsmål som ikke drives av nysgjerrighet eller et ønske om å lære, men av et ønske om å formidle sitt eget synspunkt på en indirekte måte (Le Fevre, D. M., Robinson, V. M., & Sinnema, C. E., 2015).

Det som skiller denne aktiviteten fra reflekterende team slik vi kjenner dem fra helsesektoren, er potensialet for såkalt «double-loop learning». Det reflekterende teamet gir viktig tilbakemelding på hvordan gruppen kommuniserer, noe som er avgjørende for å utvikle kommunikasjonsnormer hvor det å utfordre hverandre er normen. Samtidig trener det også medlemmene i det reflekterende teamet i å lytte genuint, siden de ikke trenger å tenke på å bidra i samtalen selv. De fanger bedre opp nyanser, og når de vender tilbake som «vanlige» medlemmer, kan de bruke disse erfaringene til å bli aktive lyttere.

## AKTIVITETER for å etablere PLF og legge til rette for undersøkelse og refleksjon



## KOMMUNIKASJON

Spørsmålenes kraft: Håndtering av misforståelser og utvikling av innsikt

# LeafaP

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

## Kommunikasjon dimensjon **Aktivitet 1**

• Fokus for aktiviteten	Hvilke spørsmål skal man spørre for å fremme kommunikasjon og refleksjon?
• Varighet	<b>120-135 minutter (avhengig av antall deltagere som er i PLF-en)</b>
• Tidligere erfaring med PLF-en (Lærende kollegafellesskap)	Tidlige etableringsstadier av PLF-en
• Mål for aktiviteten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Å modellere og oppmuntre deltakerne til å bruke avklarende og utforskende spørsmål</li> <li>• Å veilede deltakerne i det profesjonelle læringsfellesskapet (PLF) i refleksjonsbasert undersøkelse knyttet til deres praksis og/eller observasjoner</li> <li>• Å engasjere gruppen i meta-samtaler for å reflektere over og forbedre kommunikasjonsprosessene i PLF-en</li> <li>• Å fremme forpliktelse til selvstyrt læring og kontinuerlig forbedring</li> <li>• Å fremme åpenhet for tilbakemeldinger og kontinuerlig forbedring av kommunikasjonspraksis</li> </ul>
• Beskrivelse av aktiviteten	<p><b>Introduksjon:</b></p> <p><b>Fasilitatoren (F)</b> ønsker gruppen velkommen og kunngjør møtets fokus: å oppmuntre medlemmene i det profesjonelle læringsfellesskapet (PLF) til å kommunisere effektivt og reflektere grundig over profesjonell praksis de har gjennomført eller observert - ved hjelp av spørsmål. F forklarer forskjellen mellom overfladiske utvekslinger, som er korte og lite dyptgående samtaler om undervisningspraksis, og respektfull, reflekterende dialog, som har som mål å avklare uklare eller ufullstendig informasjon og fremme dypere tenkning.</p> <p><b>Fase 1:</b></p> <p>F inviterer en deltaker til å dele oppdateringer om fremdriften i sin handlingsplan (HP) eller til å kommentere en undervisnings- eller profesjonell utfordring. Når deltakeren er ferdig med å dele, oppmuntret F resten av gruppen til å stille spørsmål som gjør budskapet tydelig, fremmer forståelse i tråd med det taleren ønsker å formidle, og som får taleren til å tenke dypere rundt temaet. Etter at spørsmålene er stilt, bruker F noen av disse for å oppmuntre til ytterligere avklaring og refleksjon (se <b>Verktøy 1</b> for eksempler på spørsmål).</p> <p><b>Fase 2:</b></p> <p>F gir en kort forklaring på rollen til avklarende og utforskende spørsmål i effektiv kommunikasjon og reflekterende dialog i et PLF (se <b>Verktøy 1</b> for en kort beskrivelse av begge typer spørsmål). Deretter deler F ut en kopi av Verktøy 1 til deltakerne, gir dem tid til å lese det og avklarer eventuelle spørsmål. Dette verktøyet kan også deles ut i forkant av aktiviteten, slik at deltakerne får tid til å lese det i eget tempo og forberede eventuelle spørsmål.</p> <p>Deretter inviterer F de øvrige deltakerne, én etter én, til å dele oppdateringer om sin HP eller kommentere en undervisnings- eller profesjonell utfordring. Etter hver oppdatering oppmuntret F gruppen til å stille avklarende og utforskende spørsmål, og sørger for at alle deltar i samtalen og at ingen dominerer dialogen. F kan også fortsette å modellere denne typen spørsmål, spesielt etter at deltakerne har stilt sine egne spørsmål.</p> <p><b>Fase 3:</b></p> <p>F gir deltakerne spørsmålene fra <b>Verktøy 2: Refleksjon over utviklingen i PLF</b>, for gruppediskusjon med mål om å fremme effektiv og rettferdig kommunikasjon og refleksjon i fellesskapet.</p> <p><b>Fase 4:</b></p> <p>F gir deltakerne spørsmålene fra <b>Verktøy 3: Refleksjon over egen læring</b>, som de kan bruke til å reflektere enten på slutten av møtet - dersom tiden tillater det - eller i eget tempo i en læringsdagbok eller lignende dokument.</p> <p><b>Avslutning:</b></p> <p>F oppsummerer møtet, og deltakerne avtaler tid og sted for neste møte.</p>
• PLF-dimensjoner som adresseres	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kommunikasjon dimensjon</li> <li>• Undersøkelse og refleksjon</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>Læringsutbytte for deltakerne</li> </ul>	<p>Kunnskap:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Teknikker for å legge til rette for produktiv dialog.</li> <li>Prinsipper for effektiv kommunikasjon, inkludert aktiv lytting og tydelig kommunikasjon.</li> </ul> <p>Ferdigheter:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Teknikker for å fremme refleksiv praksis.</li> <li>Stille utforskende spørsmål for å stimulere kritisk tenkning.</li> <li>Bruke spørreteknikker for å fremme dypere refleksjon.</li> <li>Veilede medlemmer i refleksiv utforskning knyttet til deres praksis.</li> </ul> <p>Holdninger:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Oppmuntre til utforskning av antakelser og kritisk tenkning.</li> </ul> <p>Videre læringsutbytte</p> <p><i>Kunnskap:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Selvrefleksjonsteknikker og verktøy for profesjonell utvikling.</li> </ul> <p><i>Ferdigheter:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gjennomføre egenvurderinger og refleksjoner for å evaluere effektiviteten i fasilitering og lederskap.</li> <li>Legge til rette for diskusjoner slik at alle medlemmer kan bidra og føle seg hørt.</li> <li>Involvere gruppen i metadiskusjoner for å reflektere over og forbedre kommunikasjonsprosesser.</li> </ul> <p><i>Holdninger:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Forpliktelse til å fremme en refleksiv kultur.</li> <li>Forpliktelse til selvstyrt læring og kontinuerlig forbedring.</li> <li>Åpenhet for tilbakemeldinger og kontinuerlig forbedring av kommunikasjonspraksis.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Type aktivitet</li> </ul>	Hele grupper og individuelt
<ul style="list-style-type: none"> <li>Materialer og verktøy</li> </ul>	<p>Verktøy 1: <b>Klargjørende og utforskende spørsmål: Kjennetegn, kategorier og eksempler</b></p> <p>Verktøy 2: <b>Refleksjon over utviklingen av profesjonelle læringsfellesskap (PLF)</b></p> <p>Verktøy 3: <b>Refleksjon over egen læring (for deltakere i PLF)</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Rom og forberedelser</li> </ul>	<p>Rommet blir arrangert i en "Π" form.</p> <p><b>Kopier verktøy 1, 2 og 3</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Inkluderingsdimensjoner</li> </ul>	<p><b>Mangfold i et profesjonelt læringsfellesskap (PLF):</b></p> <p>F skal sørge for at alle medlemmer i PLF presenterer fremgang i sin handlingsplan (HP), og at hvert medlem stiller avklarende og utforskende spørsmål til sine kolleger.</p> <p>F fasiliterer ved å oppsummere felles forståelse som er oppnådd gjennom refleksjon og diskusjoner, og identifiserer temaer for videre utforskning i gruppen.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Fremming av demokratiske verdier og praksiser</li> </ul>	<p>Alle deltakere oppmuntres til å bidra med sine ideer, meninger og perspektiver.</p> <p>F sikrer at disse bidragene blir aktivt lyttet til og tatt i betraktning, og at hver deltaker får mulighet til å uttale seg uten at én enkelt stemme dominerer, noe som fremmer balansert deltakelse.</p> <p>Kollektive beslutningsprosesser fremmes ved å fokusere på spørreteknikker som kan prioriteres for fremtidige møter.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tilpasning til digitalt PLF</li> </ul>	<p>Verktøy kan bli delt gjennom online plattformer som Zoom, Microsoft Teams eller Google Meet.</p> <p>Et online whiteboard som Padlet eller Mural kan brukes for å samle inntrykk sammen med Verktøy 3: Refleksjon på PLF utvikling</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Referanser og foreslåtte kilder</li> </ul>	<p><b>Erasmus+ TePinTeach project (IO4 - Modules for developing communication strategies for effective PLC): <a href="https://www.tepinteach.eu/introduction-to-the-idea/">https://www.tepinteach.eu/introduction-to-the-idea/</a></b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Vedlegg</li> </ul>	Ja.

# Verktøy 1: Klargjørende og utforskende spørsmål: Kjennetegn, kategorier og eksempler

## Klargjørende spørsmål

Klargjørende spørsmål er forespørsler som har som mål å sikre forståelse og fjerne forvirring. De søker å tydeliggjøre uklar eller ufullstendig informasjon ved å be om ytterligere forklaring eller detaljer. Disse spørsmålene brukes ofte i samtaler for å sikre at lytteren tolker det som blir kommunisert riktig, noe som forhindrer misforståelser og legger til rette for en mer effektiv dialog.

### Kategori 1: Bekreftelse av forståelse

Disse spørsmålene har som mål å verifisere om lytteren har forstått budskapet til taleren korrekt. De bidrar til å sikre at det ikke oppstår misforståelser, og at begge parter har en felles forståelse.

- Du sa at ... Har jeg forstått det riktig?
- Forstod jeg poenget ditt riktig da du sa ...?
- Oppsummerte jeg det du sa korrekt?
- Forstår jeg deg riktig når du sier ...?
- Hvis jeg forstår deg rett, foreslår du at ...?
- Bare for å være sikker - sier du at ...?

### Kategori 2: Forespørsel om utdyping

Disse spørsmålene søker ytterligere forklaring eller detaljer for å øke forståelsen av et bestemt poeng eller en uttalelse fra taleren.

- Da du nevnte ..., kunne du utdype det?
- Kan du gi oss mer informasjon / flere detaljer om ...?
- Kan du utdype det du nettopp sa?

### Kategori 3: Forespørsel om avklaring eller omformulering

Disse spørsmålene fokuserer på å forstå ideer, begreper eller uttrykk brukt av taleren for å sikre at meningen er tydelig.

- Hva mener du når du sier ...?
- Kunne du forklare hva du mente med ...?
- Kan du tydeliggjøre hva du mente da du refererte til ...?
- Hva mener du helt konkret med [spesifikt begrep/konsept/idé]?
- Kan du omformulere det, så jeg er sikker på at jeg forstår det riktig?

### Kategori 4: Forespørsel om eksempler

Disse spørsmålene ber om konkrete eksempler eller illustrasjoner for å tydeliggjøre ideer og gjøre dem lettere å forstå.

- Kunne du gi meg et eksempel på hva du mener med ...?
- Kan du gi et eksempel for å illustrere poenget ditt?

## Utforskende spørsmål

Utforskende spørsmål er åpne spørsmål som er utformet for å oppmuntre til dypere refleksjon, utforskning og avklaring av ideer, beslutninger eller erfaringer. Disse spørsmålene brukes for å hente frem mer detaljerte opplysninger, utfordre antakelser og fremme kritisk tenkning. I profesjonelle sammenhenger hjelper utforskende spørsmål enkeltpersoner med å reflektere over egen praksis, analysere underliggende utfordringer og skape innsikt som kan føre til bedre prestasjoner og mer informerte beslutninger.

### Kategori 1: Forespørsel om selvrefleksjon

Disse spørsmålene fokuserer på refleksjon over egne erfaringer, motivasjoner og følelser knyttet til praksis. De oppmuntrer til økt selvbevissthet og dypere ettertanke.

- Hva var/er din hensikt med dette?
- Hva gjorde at du følte deg spesielt stolt eller ... (referanse til ulike følelser)?
- Kan du forklare hvorfor du føler/følte det slik?

- Hva tror du påvirket din oppfatning av hvordan timen gikk?
- Hva tror du utsagnet ditt / din didaktiske tilnærming / osv. sier om din forståelse av elevenes læring / trivsel?
- Hvilke antakelser gjør/gjorde du her (om elevenes læring, klasseledelse, profesjonell utvikling ...)?

## Kategori 2: Forespørsel om refleksjon rundt problemløsning og beslutningstaking

Disse spørsmålene oppfordrer samtalepartneren til å analysere utfordringer, identifisere bakenforliggende årsaker og utforske løsninger. De oppmuntrer medlemmer i profesjonelle læringsfellesskap (PLF) til å reflektere over beslutninger de har tatt, vurdere sine tilnærminger til problemløsning og tenke over mulige endringer.

- Hva tror du er kjernen i dette problemet / denne situasjonen?
- Hva måtte du endre eller gjøre annerledes for å oppnå det du ønsker?
- Hvordan kom du frem til denne konklusjonen / løsningen på denne bekymringen? Samlet du inn noen bevis?
- Hvordan kom du frem til den beslutningen?
- Hvordan kan du få mer sikkerhet rundt årsakene til problemet og tiltakene du foreslår?
- Hva tror du ville skjedd hvis du prøvde en annen tilnærming?
- Kan du gå gjennom tankegangen din med meg/oss?
- Hva kan du gjøre annerledes neste gang for å forbedre resultatet?

## Kategori 3: Forespørsel om refleksjon rundt påvirkning og resultater

Spørsmål i denne kategorien handler om resultatene og effektene av handlinger som er tatt. De oppmuntrer lærere til å tenke over konsekvensene av sine beslutninger - både forventede og uforventede - og til å forutse virkningen av fremtidige handlinger.

- Hvilken type påvirkning tror du dette har/kan få/kommer til å få?
- Hvis resultatet ikke ble som planlagt, hva gikk galt, og hvilke faktorer hadde du ikke forutsett?
- Hva tror du kommer til å skje?
- Hva er din største bekymring når det gjelder virkningen av denne handlingen?

## Kategori 4: Forespørsel om refleksjon rundt læring og forbedring

Spørsmål i denne kategorien fokuserer på kontinuerlig profesjonell vekst og utvikling. Spørsmålene oppmuntrer til refleksjon over både suksesser og feil, anvendelse av lærdom, og utforsking av måter å forbedre profesjonell praksis på.

- Hva har du lært av denne erfaringen?
- Hva tror du du må gjøre annerledes for å forbedre deg?
- Hvorfor tror du det fungerte bra (eller ikke)?
- Hva tror du var nøkkelen til suksessen din?
- Hvilke faktorer bidro til at det lyktes?
- Hvilke teorier (f.eks. om læring, elevutvikling, gruppedynamikk) kan du bruke for å forklare og vurdere suksessen (eller mangelen på den)?
- Hvorfor tror du det ikke fungerte?
- Hvilke faktorer tror du bidro til at det ikke gikk som forventet?
- Hva planlegger du å gjøre videre?

## Kategori 5: Forespørsel om sammenlignende analyse

Denne kategorien inkluderer spørsmål som sammenligner nåværende situasjoner eller erfaringer med tidligere. De hjelper medlemmer i profesjonelle læringsfellesskap (PLF) med å sette praksisen sin i kontekst ved å trekke på tidligere kunnskap og identifisere mønstre som kan informere fremtidige handlinger.

- Hva minner dette deg om? (tidligere undervisningserfaringer, som lærerstudent, observatør eller elev?)
- Hvordan sammenlignes denne situasjonen med tidligere erfaringer du har hatt?
- På hvilke måter skilte elevenes respons i denne timen seg fra tidligere timer? Hvorfor tror du det skjedde?
- Hvordan sammenlignes denne undervisningsstrategien med andre metoder du har prøvd for lignende temaer?
- Hvilke forskjeller la du merke til mellom resultatene i denne timen og lignende timer du har hatt tidligere? Hvorfor tror du disse forskjellene oppstod?
- Hvilke likheter og forskjeller ser du mellom utfordringene du møtte i denne timen og de i tidligere timer? Hvorfor tror du disse utfordringene vedvarte eller endret seg?
- På hvilke måter skilte elevenes forståelse av stoffet seg fra det du har observert i tidligere klasser? Hvorfor tror du denne forskjellen oppstod?

- Hvordan sammenlignes dynamikken i klasserommet i denne timen med andre ganger du har undervist lignende innhold? Hva skjedde annerledes denne gangen, eller hva gjorde du annerledes?

Merknad: Kategoriene beskrevet ovenfor er ikke gjensidig utelukkende. Profesjonell praksis og refleksjon innen utdanning involverer ofte overlappende elementer, så enkelte spørsmål kan berøre flere aspekter av erfaring, beslutningstaking, påvirkning, læring og sammenlignende analyse.

## Verktøy 2: Refleksjon over utviklingen av profesjonelle læringsfellesskap (PLF)

Kollektiv refleksjon (PLF-gruppen diskuterer sine svar på følgende spørsmål):

- Hvor effektivt brukte PLF-gruppen avklarende og utforskende spørsmål?
- På hvilke måter bidro spørsmålene til å forstå og analysere fremgangen i handlingsplanen (HP) som ble delt, og/eller andre medlemmers bekymringer?
- Hva kan vi forbedre i spørreteknikkene våre til fremtidige møter?
- Hvordan kan vi forbedre spørreteknikkene våre til fremtidige møter?

## Verktøy 3: Refleksjon over egen læring (for PLF-deltakere)

Individuell refleksjon: Ta deg tid til å svare gjennomtenkt på følgende refleksjonsspørsmål:

- Hva lærte du av de klargjørende og utforskende spørsmålene som ble brukt i dag?
- Hva hjalp deg i denne læringen, og hvordan?

## AKTIVITETER for å etablere PLF og legge til rette for undersøkelse og refleksjon



### SAMARBEID

Kunnskapskart: Synliggjøring av våre styrker

# Leafap

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

## Samarbeid dimensjon

1. Fokus for aktiviteten	Å synliggjøre ferdighetene og ressursene som gruppen har
2. Varighet	Omtrent 75-90 minutter
3. Tidligere erfaring med PLF-en (Lærende kollegafelleskap)	For PLF'er som er i tidlige til midtfaser av samarbeidet/profesjonaliseringen og fremdeles har begrenset innsikt til kompetansen til medlemmene deres.
4. Mål for aktiviteten	<ul style="list-style-type: none"><li>• Denne aktiviteten har som mål å identifisere og visualisere kompetansen, ressursene, interessene og kunnskapsmålene til alle S-PLF medlemmer</li><li>• Den skal hjelpe studentene med å bli bevisst på sine eksisterende ressurser, oppdage delte synergier, og spesifikt arbeide med åpne spørsmål og kunnskapsmål.</li><li>• Kunnskapskartet skal brukes som en kontinuerlig utvidbar og tilpassende oversikt som skal gjenspeile nåværende kunnskap og ferdigheter til alle medlemmer</li><li>• Dette skaper et grunnlag for en kollektiv bruk og videreutvikling av kompetanse.</li></ul>

<p>5. Beskrivelse av aktiviteten</p>	<p><b>Introduksjon (10 minutter)</b></p> <p>Fasilitatoren (F) ønsker studentene velkommen og presenterer målet for kunnskapskartet. F forklarer at denne metoden har som mål å gjøre eksisterende ressurser, erfaringer, individuelle ferdigheter, åpne spørsmål, og kunnskapsmål synlig for alle medlemmer. Intensjonen er å synliggjøre forbindelser mellom kompetanse og fremheve synergier.</p> <p>F vektlegger at kunnskapskartet burde forstås som et dynamisk overblikk som utvider og tilpasser seg for å reflektere utviklingen og endrer seg innenfor S-PLF'en. Dette sørger for at kunnskapskartet alltid representerer den nåværende tilstanden av kunnskap og ferdigheter som gruppen har og brukes som en ressurs for fremtidige avgjørelser.</p> <p>Merknad: Selv om studentene har lite spesifikk kunnskap, har de fra før av mye verdifulle ferdigheter, erfaringer og perspektiver. Disse burde aktivt anerkjennes.</p> <p><b>Fleksibilitet av metoden</b></p> <p>F forklarer at både digital og analog metode kan brukes, avhengig av deltagerens preferanser. Digitale verktøy som Miro, Padlet eller Microsoft Whiteboard tillater for enkel dokumentering og senere redigering, mens analoge metoder - som å bruke flipover og post-it lapper - skaper en visuell og taktill presentasjon som kan være særdeles hjelpfull for sesjoner med fysisk møte. Begge metoder har sine fordeler, og deltagerne kan avgjøre sammen hvilke metoder de foretrekker.</p> <p><b>Fase 1: Individuell refleksjon/bidrag samling (15 minutter)</b></p> <p>Hver student får «Individuell kunnskapsprofil» utdelt (Verktøy 1 - se eksempel i vedlegg), hvor de noterer deres temaområde, ressurser, styrker, interesser, tidligere erfaringer og kunnskapsmål. Denne refleksjonen hjelper med å fange ikke bare temaet kunnskap, men også personlige styrker, interesser og kunnskapsmål. I tillegg, kan deltagere også dokumentere viktige ressurser, som materielle ressurser, kontakter, og nettverk, tidsressurser, erfaringer i spesielle prosjekter osv.</p> <p><b>Muligheter for digitale verktøy og analoge metoder</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Digital versjon: Deltagere kan direkte legge ved bidragene sine på en delt digital whiteboard. Dette tillater for et tydelig overblikk og fleksible tilpasninger selv etter sesjonen er over.</li> <li>• Analog versjon: deltagere kan skrive bidragene sine på kort eller post-it lapper, som den er knyttet til en større plakat eller flipover. De visuelle representasjonene skaper et håndgripelig overblikk i rommet og fremmer direkte interaksjon.</li> </ul> <p><b>Fase 2: Skape kunnskapskartet (30 minutter)</b></p> <p>Når de individuelle bidragene er samlet inn, skal studentene presentere bidragene sine i plenum. F samler inn bidragene og organiserer de på et stort kart (enten på flipover eller digital whiteboard) i kategorier (f.eks, «personlige styrker», «erfaring med barn», «lærings-relaterte interesser», «sosiale ferdigheter», «materielle ressurser», «åpne spørsmål og kunnskapsmål»). Bidragene er sortert, og liknende eller supplerende bidrag er knyttet sammen for å synliggjøre synergiene. F oppfordrer studentene til å spørre spørsmål om hverandres bidrag og påpeke potensielle koblinger de kan se. Dette skaper en omfattende, visualisert representasjon av de kollektive styrkene og ferdigheter av S-PLF'en.</p> <p><b>Muligheter for digitale verktøy og metoder</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Digital versjon: Digital whiteboard kan redigeres av alle deltagere på samme tid, som fremmer interaktive og pågående samarbeid. Det digitale kartet forblir lagret etter sesjonen og kan bli oppdatert når som helst.</li> <li>• Analog versjon: kunnskapskartet er laget på en flipover eller store plakater. Deltagere kan visuelt koble deres bidrag med linjer, eller bruke farge-koding for å indikere forhold. Dette kartet forblir tilgjengelig som en ressurs i rommet og kan bli brukt i fremtidige sesjoner.</li> </ul>
	<p><b>Fase 3: Diskusjon og refleksjon (20 minutter)</b></p> <p>I den siste fasen, skal deltagere diskutere det eksisterende kunnskapskartet sammen. F modererer diskusjonen og fremstiller refleksjonsspørsmål som:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvilke delte styrker eksisterer i gruppen?</li> <li>• Hvilke åpne spørsmål eller utfordringer kan bli adressert sammen?</li> <li>• Hvordan kan gruppens individuelle ferdigheter og interesser bli brukt gjennom praksisplassen?</li> </ul> <p>Denne refleksjonen hjelper studenter med å utvikle bevissthet om gruppens kombinerte styrke og potensiale. Diskusjonen dekker også hvordan kunnskapskartet kan bli brukt som et verktøy for planlegging for fremtidige sesjoner og som et grunnlag for nye utviklingsprioriteter. F dokumenterer kjerneutfallet fra diskusjonen og sørger for at alle studentene får bidratt med sine perspektiver.</p>

6. PLF-dimensjoner som adresseres	Samarbeidende dimensjon (Hoveddimensjonen) Relasjonell dimensjon (Tilleggsdimensjon) Digital Dimensjon (Tilleggsdimensjon)
7. Læringsutbytte for deltakerne	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kunnskap: Studenter anerkjenner den kompetansen og ressursene de allerede har med seg og hvordan disse kan brukes for deres praksis og samarbeidende arbeid innenfor S-PLF</li> <li>• Ferdigheter: Studenter skal lære å systematisk dokumentere og reflektere over deres egen kunnskap og kunnskapsmål. De skal lære hvordan visualisere kompetanse og arbeide med kunnskapskart for å identifisere og ta utbytte av potensiale effektivt</li> <li>• Holdninger: Studenter adopterer en takknemlig holdning mot mangfoldet av kompetanse innenfor PLFen og gjenkjenner kunnskapsmålene som muligheter for delt vekst.</li> </ul>
8. Type aktivitet	Individuell refleksjon, diskusjon i plenum, gruppediskusjon
9. Materialer og verktøy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verktøy 1: «individuell kunnskapsprofil» delt ut for hver student</li> <li>• Flipover, digital whiteboard, eller store plakater for kunnskapskartet</li> <li>• Tusjer og fargede penner</li> <li>• For den digitale versjonen: Notatbøker, prosjektorer, smartboard</li> </ul>
10. Rom og forberedelser	Rommet bør være arrangert så alle deltagere har et tydelig syn på kunnskapskartet og har enkel adgang til flipover eller whiteboardet. Alternativt, digitale whiteboard kan settes opp og gjøres tilgjengelig for alle deltagere. Disse digitale verktøyene tilbyr fordelen at det blir mulig å redigere kartet og gjøres tydelig for alle midt i og etter sesjonen. For den analoge versjonen, så må nok materialer som tusjer, post-it lapper og plakater bli gjort tilgjengelig så alle deltagere kan visuelt dele sine egne ideer.
11. Inkluderingsdimensjoner	Kunnskapskartet fremmer inkludering ved å verdsette og ta hensyn til alle medlemmers bidrag. Tilretteleggingen sørger for at alle perspektiver og kompetanser er presentert likt, og hver student har muligheten til å aktivt delta. Det sørger for at selv de laveste stemmene blir hørt og at hele prosessen er basert på delt verdsettelse. Dette styrker medlemmenes følelse av tilhørighet og skaper en kultur hvor mangfold er sett på som en form for berikning.
12. Fremming av demokratiske verdier og praksiser	Denne aktiviteten fremmer demokratiske verdier og praksiser gjennom: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Likestilt deltagelse: Alle medlemmer har muligheten til å delta og presentere kompetansen og ressursene sine likt.</li> <li>• Transparens og tillit: Synliggjøringen av alle ressurser og ferdigheter skaper et gjennomsiktig bilde av gruppen, som skaper tillit og verdsettelse.</li> <li>• Kollektive avgjørelser: Gruppen diskuterer, og den felles skapningen av kunnskapskartet støtter de kollektive avgjørelsene hvor alle stemmer blir hørt.</li> </ul>
13. Tilpasning til digitalt PLF	Kunnskapskartet kan lett bli tilpasset til digitale S-PLF'er: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Digitale whiteboard: verktøy som Miro, Padlet eller Microsoft Whiteboard tillater en interaktiv og fleksibel utforming av kunnskapskartet. Disse verktøyene sørger for her-og-nå deling og samarbeidsredigering av bidrag, noe som er spesifikt verdifullt for digitale grupper.</li> <li>• Synkrone og asynkrone samarbeid: Kunnskapskartet kan bli delt både synkront og asynkront etter, noe som tillater samarbeidet til å eksistere etter de digitale møtene.</li> </ul>
14. Referanser og foreslåtte kilder	<p>Stary, C., Maroscher, M., &amp; Stary, E. (2012). <i>Wissensmanagement in der Praxis: Methoden, Werkzeuge, Beispiele</i> (S. 115 ff.). Carl Hanser Verlag.</p> <p>Eppler, M., &amp; Burkhard, R. (2007). Visual representations in knowledge management: Framework and cases. <i>Journal of Knowledge Management</i>, 11(4), 112-122. <a href="https://doi.org/10.1108/13673270710762756">https://doi.org/10.1108/13673270710762756</a></p>
15. Vedlegg	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verktøy 1: Individuell kunnskapsprofil (prøve-utdelingsark)</li> <li>• Prøve kunnskapskart</li> </ul>

Referanser og foreslåtte kilder

Verktøy 1: Utdeling «Individuell kunnskapsprofil» (Eksempel)

Merknad: Ta den tiden du trenger for å fylle ut dette skjemaet i detalj. Informasjonen som blir samlet inn her blir brukt i neste steg for å skape et delt kunnskapskart som får alle ferdighetene og ressursene til gruppen synlig.

## Individuell kunnskapsprofil

### Personlig styrker

**Verktøy 1: Utdeling «Individuell kunnskapsprofil» (Eksempel)**

*Hvilke ferdigheter har jeg som kan hjelpe meg gjennom min første praksisplass (f.eks. kommunikasjonsferdigheter, tålmodighet, talent for organisering, kreativitet, åpen for nye ting ...)*

### Erfaring med barn

*Har jeg allerede erfaring med å arbeide med barn? I hvilken kontekst (f.eks. Veiledning, sitte barnevakt, klubb-aktiviteter, ferieprogram, ta vare på søsken ...)*

### Interesser og deres bruk i læring

*Hva er mine interesser og hvordan kan jeg bruke de i klasserommet? (f.eks. Maling, musikk, sport, teknologi, natur, utforskning, kreativ skriving, teater, digitale medier, ...)*

### Sosiale og kommunikasjonsferdigheter

*Hvilke ferdigheter tar jeg med meg som kan hjelpe med å være i kontakt med studenter, lærere og kollegaer? (f.eks. teamarbeid, konflikthåndtering, empati, presentasjonsferdigheter, aktiv lytting, ...)*

### Tidligere kunnskap

*Hvilke kunnskaper eller ferdigheter har jeg allerede fra skolen, privat-tiden, jobb eller andre områder som kan hjelpe meg gjennom praksisplassen min? Hvilke temaer fra studiet mitt virker relevant for praksisen?*

### Nettverk og kontakter

*Har jeg kontakter innenfor skoler, organisasjoner eller profesjonelle som kan være hjelpfulle for S-PLF eller en praksisplass fase? (f.eks. lærere innenfor mitt personlige nettverk)*

### Materielle ressurser

*Har jeg tilgang til materiale eller digitale verktøy som kan være hjelpfulle for praksisplassen eller for en utveksling innenfor S-PLF? (f.eks. tekstbøker, lærematerialer, programvare, online plattformer, sosiale media kanaler, ...)*

### UAordringer og åpne spørsmål

*Hvilke usikkerheter har jeg med tanke på min første praksisplass? Hvilke spørsmål vil jeg diskutere i PLF?*

### Kunnskapsmål og utviklingsprioriteter for praksisplassen

*Hva vil jeg lære eller prøve ut i min første praksisplass? Hvilke aspekter av lærer-yrke ønsker jeg å utforske mer i dybden?*

## Eksempel på et kunnskapskart

Tema: klasseledelse og elevmotivasjon

Kategori	Bidrag fra medlemmer	Forbindelser og synergier
Personlige styrker	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rolig oppførsel (Elif)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elif støtter konfliktbaserte situasjoner rolig</li> <li>Nina støtter klasserommets energi.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Energisk tilstedeværelse (Nina)</li> <li>Klar struktur (David)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>David sørger for klarhet med strukturerte timer</li> </ul>
Erfaring med barn	<ul style="list-style-type: none"> <li>Feriecamp koordinasjon (Elif)</li> <li>Barnevakt og veiledning (Nina)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elif deler oppførselsrutiner fra gruppeleker</li> <li>Nina bidrar med erfaringer om individuell motivasjonsstrategier</li> </ul>
Interesser og deres bruk i læring	<ul style="list-style-type: none"> <li>Teater og rollespill (Nina)</li> <li>Spill-basert læring (David)</li> <li>Utendørsaktiviteter (Elif)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nina og David designer rollespill scenarier for oppførselsrefleksjon</li> <li>Elif tilføyer bevegelsesbaserte motivasjonspauser</li> </ul>
Sosiale og kommunikasjonsferdigheter	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lagånd (Elif)</li> <li>Positiv tilbakemelding kultur (David)</li> <li>Konflikthåndtering (Nina)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>David oppfordrer ros og positiv forsterkning</li> <li>Nina medierer små konflikter gjennom klassesimulasjoner</li> </ul>
Tidligere kunnskap	<ul style="list-style-type: none"> <li>Workshop på klasseromsregler (David)</li> <li>Frivillig arbeid i et multispråklig klasserom (Nina)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>David deler struktur modeller for effektiv regelsetting</li> <li>Nina tilpasser de til lingvistiske diverse settinger</li> </ul>
Nettverk og kontakter	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kjenner en erfaren lærer (Elif)</li> <li>Tilgang til oppførselsspesialist på universitetet (David)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elif organiserer Q&amp;A med hennes lærer kontakt</li> <li>David samler inn praktiske tips fra spesialisten</li> </ul>
Materielle ressurser	<ul style="list-style-type: none"> <li>Selvlagde motivasjons kort (Nina)</li> <li>Tilgang til interaktive whiteboard apper (David)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ninas kort er testet i mikrolæring</li> <li>David forbereder demoer med whiteboard verktøy</li> </ul>
Utfordringer og åpne spørsmål	<ul style="list-style-type: none"> <li>On Hvordan håndtere høylytte klasser? (Nina)</li> <li>On Hvordan motivere motvillige studenter? (Elif)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>David foreslår en gruppe brainstorming på klasseroms scenarier</li> <li>Nina samler inn strategier for lydregulering</li> </ul>
On Kunnskapsmål og prioriteter for utvikling for praksisplassen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bygge effektive klasseromritualer (Elif)</li> <li>Øve på positive disiplinstrategier (Nina)</li> <li>Oppfordre til studentengasjement (David)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elif og Nina designer en delt klasseledelse plan.</li> <li>David fokuserer på studentvalg og autonomi</li> </ul>

## AKTIVITETER for å etablere PLF og legge til rette for undersøkelse og refleksjon



### Læring og kunnskapsbygging

Reflektere, velge, utvikle:  
Vurdere handlinger gjennom å utfordre og utforske

# Leafap

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

## Læring og kunnskapsbygging dimensjon

• Fokus for aktiviteten	Aksjonslæringsplan
• Varighet	Pågående aktivitet under et PLF-møte, men aktiviteten kan testes i løpet av to møter.
• Tidligere erfaring med PLF-en (Lærende kollegafellesskap)	Kan brukes av hvilken som helst PLF
• Mål for aktiviteten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Øke bevisstheten om hvordan man bør handle for å oppnå et ønsket mål</li> <li>• Styrke refleksjonen rundt hvordan og hvorfor vi antar at handlingene vil føre oss mot målet</li> <li>• Gjøre oss i stand til å forstå (etter en handling) hvorfor vi lyktes eller mislyktes i å nå målet</li> </ul>
• Beskrivelse av aktiviteten	<p>Aksjonslæring kan beskrives som en læringsprosess der du systematisk observerer og reflekterer over egne erfaringer.</p> <p>Målet med aksjonslæring er å bruke din eksisterende kunnskap og kombinere den med ny kunnskap i nye utviklingsprosesser. I Aksjonslæring står kunnskapsdeling og kunnskapsutvikling sentralt. Primært foregår disse kunnskapsprosessene i team eller arbeidsgrupper, men gjennom ulike tiltak kan kunnskapen deles med alle ansatte.</p> <p>Aksjonslæring for å utforske og forbedre praksis</p> <p><b>Før møte 1</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identifiser forbedringsområder <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflekter over din nåværende praksis.</li> <li>• Still deg selv spørsmål om hvorfor du gjør ting slik du gjør.</li> <li>• Noter spesifikke aspekter du ønsker å endre.</li> </ul> </li> <li>2. Lag en handlingsplan <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beskriv de konkrete områdene du ønsker å forbedre.</li> <li>• Formuler gode spørsmål som kan hjelpe deg å oppnå ønskede endringer.</li> </ul> </li> </ol> <p><b>I møte 1</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diskuter med kollegaer <ul style="list-style-type: none"> <li>• Del dine refleksjoner og planer med dine nærmeste kolleger.</li> <li>• Få tilbakemeldinger og nye perspektiver på planen din.</li> <li>• Juster og forbedre handlingsplanen.</li> </ul> </li> </ol> <p><b>Før møte 2</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Observer og handle <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gjennomfør tiltak og observasjoner der praksis skal endres.</li> <li>• Samle informasjon gjennom observasjon.</li> </ul> </li> </ol> <p><b>I møte 2</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reflekter og analyser <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bruk den innsamlede informasjonen og del den med kolleger for å reflektere over, analysere og få tilbakemelding på praksisen din.</li> </ul> </li> <li>2. Evaluer <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluer effekten av endringene og juster ved behov.</li> <li>• Forbedre din Aksjonslærings-plan</li> </ul> </li> </ol>
• PLF-dimensjoner som adresseres	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Læring og kunnskapsbygging dimensjon</li> <li>2. Refleksjon og undersøkelses dimensjon</li> </ol>
• Læringsutbytte for deltakerne	Forstå hvordan undersøkelse og refleksjon fremmer profesjonell læring i et profesjonelt læringsfellesskap (PLF)

	<p>Kunnskap deltakerne skal utvikle:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Konseptet om reflekterende tenkning og praksis.</li> <li>• Gi eksempler for å forstå hvordan undersøkelse kan informere praksis.</li> </ul> <p>Ferdigheter deltakerne skal utvikle:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Introdusere undersøkelse som en nødvendig prosess for profesjonell læring.</li> </ul> <p>Holdninger deltakerne skal utvikle:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En forpliktelse til evidensbasert praksis.</li> </ul> <p style="text-align: center;">Oppmuntre til individuell og gruppebasert refleksjon og kritisk analyse av profesjonell praksis for å identifisere læringsmål</p> <p>Kunnskap deltakerne skal utvikle:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teknikker for å fremme reflekterende praksis.</li> </ul> <p>Ferdigheter deltakerne skal utvikle:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bruke gruppens tidligere kunnskap og erfaringer for å fremme refleksjon og kritisk tenkning.</li> </ul> <p>Holdninger deltakerne skal utvikle:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Forpliktelse til å fremme en reflekterende kultur.</li> <li>• Verdsette kritisk analyse som et verktøy for forbedring.</li> </ul>
• Type aktivitet	Gruppeaktivitet
• Materialer og verktøy	Medlemmene i gruppene har fylt inn malen - Aksjonslæring planen
• Rom og forberedelser	Ingen spesifikke kriterier for rommet.
• Inkluderingsdimensjoner	Aktiviteten i seg selv er inkluderende, men den trenger gruppeledere for å sørge for at alle sier noe og får tilbakemeldinger på handlingsplanen deres eller på fullført arbeid.
• Fremming av demokratiske verdier og praksiser	Denne aktiviteten trenger at gruppeledere sørger for at alle sier noe og får tilbakemelding på handlingsplanen deres og på fullført arbeid.
• Tilpasning til digitalt PLF	Aktiviteten kan også gjennomføres i digitale møter.
• Referanser og foreslåtte kilder	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wiliam, D. (2007). Changing classroom practice. <i>Educational leadership</i>, 65(4), 36.</li> <li>• Revans, R. W. (1982). What is action learning?. <i>Journal of management development</i>, 1(3), 64-75.</li> </ul> <p>Van Der Voort, G., &amp; Wood, L. (2014). Assisting school management teams to construct their school improvement plans: an action learning approach. <i>South African Journal of Education</i>, 34(3), 1-7.</p>
• Vedlegg	Mal A og B

## Vedlegg:

### Mal A - Rammeverk for Aksjonslæringsplan, med forklaringer for de forskjellige fasene

	Faser	Forklaring
1	Overordnet mål	<p>Planlegge en handling basert på en utfordring du opplever, eller noe du ønsker å utvikle som leder. Dette kan være større oppgaver (som å lede utviklingen av en skoleomfattende leseplan) eller mer hverdagslige utfordringer (som å delegere oppgaver eller gi tilbakemeldinger)</p> <p>Definer ditt hovedmål. For eksempel: utvikle lederteamet ditt til et profesjonelt læringsfellesskap (PLF), igangsette eller følge opp utviklingsarbeid, eller forbedre din evne til å lede samtaler med lærere om leseundervisning.</p>
2	Begrunnelse og planlegging	<p>Utdyp hvorfor du valgte dette temaet/området. Begrunnelsen kan være basert på konkrete erfaringer du har hatt som leder i arbeidet med å veilede læreres læring.</p> <p>Lag en plan som beskriver hva du trenger å lære mer om, og hvordan du har tenkt å gjennomføre handlingen. Planen kan inkludere en tidslinje for en lengre periode, eller en plan for noe som skal testes fra ett møte til det neste.</p> <p><i>Forklar hvorfor du valgte dette temaet. Planlegg hva du trenger å lære og hvordan du vil gjennomføre tiltakene. Dette kan inkludere å starte hvert ledermøte med bestemte temaer, bruke modeller fra nettverket ditt, og øve på oppfølgingsspørsmål.</i></p>
3	Gjennomføring	Gjennomføre de planlagte tiltakene i praksis
4	Observasjon	Observer tiltakene. Samle informasjon om handlingen gjennom egne notater, spørsmål til mellomledere, dokumenter, lydoptak osv.
5	Refleksjon	<p><i>Refleksjon over handlingen. Del erfaringer med rektorkolleger.</i></p> <p><i>Hvordan praktiserte jeg å vise respekt, søke gyldig informasjon, involvere andre i beslutninger og skape indre forpliktelse? Hva ble konsekvensene? Hva kan forklare dette? Hvordan vet jeg det?</i></p>
6	Planlegging av nye tiltak	Basert på det du har utviklet og utforsket - hva ønsker du å videreutvikle i din rolle som leder?

## Mal B - Rammeverk for Aksjonslæringsplan

	Faser	Forklaringer
1	Overordnet mål	
2	Begrunnelse og planlegging	
3	Gjennomføring	
4	Observasjon	
5	Refleksjon	
6	Planlegging av nye tiltak	

## AKTIVITETER for å etablere PLF og legge til rette for undersøkelse og refleksjon



## UNDERSØKELSE OG REFLEKSJON

Avdekke hva som er viktig: Utforske behov og utfordringer

# LeafaP

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

## Undersøkelse og Refleksjon dimensjon

<ul style="list-style-type: none"><li>• Fokus for aktiviteten</li></ul>	Undersøkelse til PLF behov og første synspunkter
<ul style="list-style-type: none"><li>• Varighet</li></ul>	120 minutter
<ul style="list-style-type: none"><li>• Tidligere erfaring med PLF-en (Lærende kollegafelleskap)</li></ul>	Deltakere som starter en PLF / begynnelsen av utformingen av en PLF
<ul style="list-style-type: none"><li>• Mål for aktiviteten</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Å støtte en utforskning av PLF deltakernes tidligere oppfatninger, behov og kunnskap knyttet til det opprinnelige temaet for bekymring</li><li>• Å oppmuntre til kommunikasjon og dialog mellom medlemmene i profesjonsfelleskapet (PLF)</li><li>• Å fremme en reflekterende bevissthet om likheter og forskjeller i oppfatninger, behov og kunnskap blant PLF deltakerne</li><li>• Å støtte deltakernes refleksjon rundt hvordan denne dialogen har bidratt til mulige endringer eller ny posisjonering i forhold til det opprinnelige temaet for bekymring</li></ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>Beskrivelse av aktiviteten</li> </ul>	<p><b>Fasilitatoren (F)</b> ønsker gruppen velkommen og gir tid til at medlemmene kan dele litt om seg selv, forklare hvorfor de valgte å være en del av denne gruppen, og hva de forventer av deltakelsen. F kunngjør det felles temaet som har samlet deltakerne, med mål om å øke deres kunnskap og ferdigheter gjennom samarbeid.</p> <p>F forklarer viktigheten av først å definere konkret hva gruppens bekymringer er, årsakene til disse bekymringene, og hvilke strategier de vurderer i starten av samarbeidet for å møte disse utfordringene - og deretter å diskutere dette i gruppen.</p> <p><b>Fase 1:</b></p> <p>F introduserer verktøy 1 og ber deltakerne i profesjonsfellesskapet (PLF) om å fylle det ut individuelt, med korte fraser og nøkkelord i stedet for lange tekster. Verktøy 1 hjelper deltakerne med å beskrive situasjonen de står overfor, faktorene som påvirker den, deres rolle i situasjonen, og målene de har for å endre eller forbedre den.</p> <p><b>Fase 2:</b></p> <p>F ber gruppen om å jobbe i par eller små grupper og sammenligne svarene de ga i verktøy 1 ved hjelp av et refleksjonsverktøy (verktøy 2), som inneholder spørsmål for sammenligning. Deltakerne identifiserer likheter og forskjeller i svarene sine gitt i Verktøy 1 ved hjelp av spørsmålene i verktøy 2. De forsøker også å begrunne disse likhetene og forskjellene gjennom samtaler i par. Eventuelle spørsmål eller punkter som krever avklaring eller videre utforskning, noteres i verktøy 2 mens de jobber.</p> <p><b>Fase 3:</b></p> <p>F ber parene rapportere funnene sine i plenum og begrunne/diskutere likhetene og forskjellene de har funnet.</p> <p>F kan samtidig vise verktøy 2 på skjerm for alle, og fylle det ut basert på det parene rapporterer fra refleksjonen.</p> <p>F bruker oppfølgingsspørsmål for refleksjon basert på forskjellene som er oppdaget i verktøy 2. På denne måten støtter F refleksjon rundt hvorfor det finnes ulike forståelser av temaet, hvilke årsaker som tilskrives det, hvilket ansvar medlemmene tar (hvordan de påvirker temaet), og hvilke mål de har valgt.</p> <p>Eksempel på refleksjonsspørsmål:  <b>"Hvilke ulike faktorer har dere identifisert som påvirker temaet? Er dere enige i alle, selv om dere ikke selv har nevnt dem? Hvorfor er dere enige eller uenige?"</b></p> <p>F kan også støtte refleksjon rundt mulige sammenhenger mellom hvordan medlemmene har svart på ulike spørsmål.</p> <p>Eksempel:  <b>"Ser dere noen sammenheng mellom årsakene dere har gitt for temaets eksistens og hvordan dere har svart på deres egen rolle i å påvirke det?"</b>  (Hvis for eksempel årsakene kun tilskrives ytre faktorer og ikke lærernes handlinger, kan det påvirke deres oppfatning av egen påvirkning.)</p> <p>F hjelper også med å oppsummere resultatene av undersøkelsen av deltakernes egne oppfatninger.</p> <p><b>Fase 4:</b></p> <p>F ber medlemmene dokumentere eventuelle endringer eller ny posisjonering i sine opprinnelige oppfatninger og forståelser som en del av dokumentasjonen av PLF-prosessen (verktøy 3), og dele dette med gruppen.</p>
	<p><b>Tips:</b> Hvis det ikke er nok tid, kan spørsmålene i verktøy 3 brukes muntlig for å fremme refleksjon i gruppen.</p> <p><b>Avslutning:</b></p> <p>F oppsummerer møtet, og medlemmene i PLC avtaler tid og sted for neste møte som passer for alle.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>PLF-dimensjoner som adresseres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Undersøkelse og refleksjon</li> <li>Lære og kunnskap bygging</li> <li>Kommunikasjons bygging</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>Læringsutbytte for deltakerne</li> </ul>	<p><b>Refleksjon og undersøkelse</b></p> <p><b>Kunnskap:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Teknikker for å fasilitere produktiv dialog mellom medlemmene</li> </ul> <p><b>Ferdigheter:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Å oppmuntre lærere til å reflektere over og utfordre egne antakelser og fordommer</li> </ul> <p><b>Holdninger:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Forpliktelse til å fremme en reflekterende kultur</li> </ul> <p><b>Videre læringsutbytte</b></p> <p><i>Lærings- og kunnskapsbyggingsdimensjon</i></p> <p><b>Kunnskap:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Forståelse for individuelle behov og kontekster</li> </ul> <p><b>Ferdigheter:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vurdere de spesifikke behovene og utfordringene til enkeltmedlemmer</li> </ul> <p><b>Holdninger:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Respekt for ulike undervisningstro og praksiser</li> </ul> <p><i>Kommunikasjonsdimensjon</i></p> <p><b>Ferdigheter:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Å moderere diskusjoner slik at de forblir fokuserte og produktive</li> <li>Å oppsummere hovedpoeng og beslutninger fra diskusjoner på en kortfattet og tydelig måte</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Type aktivitet</li> </ul>	<p>Individuelle, to-og-to/små grupper, hele gruppaktiviteter</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Materialer og verktøy</li> </ul>	<p>Verktøy 1: En innledende beskrivelse av temaet for bekymring  Verktøy 2: Refleksjon over likheter og forskjeller i beskrivelsene av temaet for bekymring  Verktøy 3: Refleksjon over hvordan aktiviteten har bekreftet eller endret de opprinnelige oppfatningene</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Rom og forberedelser</li> </ul>	<p>Rommet blir arrangert i en Π form som tillater både hele teamet og gruppen til å arbeide suksessfullt.  Kopier Verktøy 1 og 3 for alle deltakere. Kopier Verktøy 2 til halvparten så mange deltakere som det er PLF deltakere.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Inkluderingsdimensjoner</li> </ul>	<p>Mangfold i et profesjonsfellesskap (PLF):  F må sørge for at mangfoldet i oppfatninger og praksiser blir akseptert og møtt med respekt av alle deltakerne. Samtidig hjelper F deltakerne med å dele sine perspektiver i par/små grupper og i plenum, og legger dermed til rette for rom for dialog.  F bistår også med å oppsummere det felles grunnlaget som er oppnådd gjennom refleksjon og diskusjoner, og noterer temaer som har dukket opp for videre utforskning i gruppen.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Fremming av demokratiske verdier og praksiser</li> </ul>	<p>Deltakerne vil ha en aktiv rolle i å samskape forståelser.  Tiden vil fordeles mellom deltakerne slik at de kan formidle sine bekymringer, forslag og ideer for å nå målene med aktiviteten.  F (fasilitatoren) er oppmerksom på å unngå kritikk av meninger som uttrykkes, og velger åpne og klargjørende spørsmål for å oppmuntre til dialog.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tilpasning til digitalt PLF</li> </ul>	<p>Verktøy kan bli delt gjennom online word dokumenter i online-møter.  Grupperom kan bli brukt for gruppearbeid.</p>

• Referanser og foreslåtte kilder	
• Vedlegg	Ja.

### Verktøy 1: En innledende beskrivelse av temaet for bekymring

Du kan bruke følgende spørsmål for å beskrive situasjonen som bekymrer deg, hvilke faktorer som påvirker den, hvilken rolle du har i situasjonen, og hvilke mål du ønsker å oppnå for å forbedre eller endre situasjonen. Forsøk å være så konkret som mulig i beskrivelsene dine.

	Spørsmål	Svar
<b>Beskrivelse</b>	Hva skjer i situasjonen som bekymrer deg? Hvem gjør hva? Hvorfor er dette et problem for deg?	
<b>Grunner</b>	Hvorfor oppstår denne situasjonen? Hvilke faktorer mener du spiller en viktig rolle i å påvirke situasjonen?	
<b>Min rolle</b>	Har du innflytelse på denne situasjonen? Hvis ja, på hvilke måter?	
<b>Mål</b>	Hva vil du forbedre eller endre i situasjonen beskrevet?  Hvorfor vil du forbedre/gjøre disse endringene?	

Verktøy 2: Refleksjon over likheter og forskjeller i beskrivelsene av temaet for bekymring

Du kan sammenligne svarene du skrev i Verktøy 1 i par ved hjelp av følgende spørsmål. Fyll inn skjemaet med korte notater etter at dere har identifisert mulige likheter og/eller forskjeller i svarene deres, og forsøk å begrunne dem.

Spørsmål for sammenlikning	Likheter	Forskjeller
<p><b>Beskrivelser</b></p> <p>Beskrev dere situasjonen som bekymrer dere på en lignende måte?  <b>Hvis ja, hva er likhetene?</b>  <b>Hvis nei, hva er forskjellene?</b>  <b>Hvorfor tror dere det finnes likheter og/eller forskjeller?</b></p>		
<p><b>Grunner</b></p> <p>Henviste dere til lignende årsaker eller faktorer som påvirker situasjonen?  Hva er årsakene til eventuelle likheter eller forskjeller?</p>		
<p><b>Min rolle</b></p> <p>Var dere enige om at dere påvirker situasjonen, eller ikke? Hvorfor det?  Var dere enige om hvordan dere påvirker situasjonen, eller ikke? Hvorfor det?</p>		
<p><b>Mål</b></p> <p>Fant dere likheter eller forskjeller i målene for å forbedre situasjonen?  Hva er disse, og hvorfor?</p>		

**Verktøy 3: Refleksjon over hvordan aktiviteten har bekreftet eller endret de opprinnelige oppfatningene**

1. **Bekreftet eller styrket du noen av dine opprinnelige forståelser av det valgte temaet etter samarbeidet og diskusjonen?**

Hva er disse?

Hva hjalp deg med å bekrefte disse oppfatningene?

2. **Revurderte du noen av dine opprinnelige oppfatninger etter samarbeidet og diskusjonen?**

Hva er disse?

Hva hjalp deg med å revurdere disse oppfatningene?

## AKTIVITETER

for å etablere PLF og  
legge til rette for  
undersøkelse og  
refleksjon



## UNDERSØKELSE OG REFLEKSJON

**Utover spørsmålet:  
Vurdere effekten av avklarende og utdypende spørsmål**

# LeafaP

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

## Undersøkelse og Refleksjon dimensjon **Aktivitet 2**

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fokus for aktiviteten</li> </ul>	<b>Reflektere på og forbedre kommunikasjon innenfor en PLF</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Varighet</li> </ul>	120-135 minutter
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidligere erfaring med PLF-en (Lærende kollegafellesskap)</li> </ul>	<b>Tidligere stadier av etableringen av en PLF</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mål for aktiviteten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Å modellere og oppmuntre deltakerne til å bruke avklarende og utforskende spørsmål</li> <li>• Å veilede deltakerne i å vurdere bruken av avklarende og utforskende spørsmål</li> <li>• Å veilede deltakerne i profesjonelle læringsfellesskap (PLF) i refleksjon rundt egen praksis og/eller observasjoner</li> <li>• Å engasjere gruppen i meta-samtaler for å reflektere over og forbedre kommunikasjonsprosessene i PLF</li> <li>• Å fremme forpliktelse til selvstyrt læring og kontinuerlig forbedring</li> <li>• Å fremme åpenhet for tilbakemeldinger og kontinuerlig forbedring av kommunikasjonspraksis</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beskrivelse av aktiviteten</li> </ul>	<p>Merknad: Denne aktiviteten bør gjennomføres etter den forrige med tittelen «<i>Bruke språk for å unngå misforståelser og fremme refleksjon (I): Avklarende og utforskende spørsmål</i>».</p> <p><b>Introduksjon:</b></p> <p>Fasilitatoren (F) kunngjør fokus for møtet: å oppmuntre medlemmene i det profesjonelle læringsfellesskapet (PLF) til å bruke avklarende og utforskende spørsmål, og å vurdere hvor effektive disse spørsmålene er for å unngå misforståelser og fremme refleksjon. (I en tidligere økt har deltakerne lært om og øvd på å bruke slike spørsmål. I denne aktiviteten skal de fortsette å øve, med særlig fokus på hvordan spørsmålene påvirker dialogen i PLF.)</p> <p><b>Fase 1:</b></p> <p>F minner gruppen på å bruke avklarende og utforskende spørsmål, deler ut Verktøy 1 dersom deltakerne ikke har det fra forrige økt, gir 2-3 minutter til å se gjennom det, og oppmuntrer til bruk av verktøyet under møtet. Deretter inviterer F deltakerne til å dele oppdateringer om fremgangen i sin handlingsplan (HP) eller kommentere en undervisnings- eller profesjonell utfordring. Når den første deltakeren er ferdig med sitt innlegg, inviterer F de andre til å bruke Verktøy 1 for å stille avklarende og reflekterende spørsmål, og sørger for at alle deltar i diskusjonen og at ingen dominerer samtalen. F kan også fortsette å modellere denne typen spørsmål, særlig etter at deltakerne har stilt sine spørsmål.</p> <p><b>Fase 2:</b></p> <p>F deler ut Verktøy 2 til deltakerne og ber dem merke av (✓) hvilke typer spørsmål som brukes i samtalen og hvilken effekt de har. Deretter inviterer F de øvrige deltakerne, én etter én, til å dele oppdateringer om sin HP eller kommentere en undervisnings- eller profesjonell utfordring. Etter hver oppdatering oppmuntrer F gruppen til å stille avklarende og utforskende spørsmål, og bruke Verktøy 2 for å vurdere effekten. Deltakerne må få nok tid til å fylle ut Verktøy 2 ved å huske spørsmålene som ble stilt og reflektere over virkningen. F kan også notere spørsmålene som stilles under hver intervensjon og lese dem opp etterpå for å hjelpe deltakerne med å fullføre Verktøy 2.</p> <p><b>Fase 3:</b></p> <p>F deler ut spørsmålene fra Verktøy 3, «<i>Refleksjon over PLF-utvikling</i>», for gruppediskusjon med mål om å fremme effektiv og rettferdig kommunikasjon og refleksjon i PLF.</p> <p><b>Fase 4:</b></p> <p>F deler ut spørsmålene fra Verktøy 3, «<i>Refleksjon over egen læring</i>», som deltakerne kan reflektere over enten på slutten av møtet - dersom tiden tillater det - eller i eget tempo i en læringsdagbok eller lignende dokument.</p> <p><b>Avslutning:</b></p> <p>F oppsummerer møtet, og deltakerne avtaler tid og sted for neste møte.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• PLF-dimensjoner som adresseres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Undersøkelse og refleksjon</b></li> <li>• <b>Kommunikasjon Dimensjon</b></li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>Læringsutbytte for deltakerne</li> </ul>	<p>Kunnskap:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Teknikker for å fremme refleksiv praksis</li> <li>Teknikker for å legge til rette for produktiv dialog</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Selvrefleksjonsteknikker og verktøy for profesjonell utvikling</li> </ul> <p>Ferdigheter:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Stille utforskende spørsmål for å fremme kritisk tenkning</li> <li>Bruke spørreteknikker for å fremme dypere refleksjon</li> <li>Veilede medlemmer i refleksiv utforskning knyttet til deres praksis</li> </ul> <p>Holdninger:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Oppmuntring til å utforske antakelser og til kritisk tenkning</li> </ul> <p>Videre læringsutbytte</p> <p><i>Ferdigheter:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gjennomføre egenvurderinger og refleksjoner for å evaluere effektiviteten i fasilitering og lederskap</li> <li>Lede diskusjoner slik at alle medlemmer får bidra og føler seg hørt</li> <li>Engasjere gruppen i meta-samtaler for å reflektere over og forbedre kommunikasjonsprosesser</li> </ul> <p><i>Holdninger:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Forpliktelse til å fremme en refleksiv kultur</li> <li>Forpliktelse til selvstyrt læring og kontinuerlig forbedring</li> <li>Åpenhet for tilbakemeldinger og kontinuerlig forbedring av kommunikasjonspraksis</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Type aktivitet</li> </ul>	<p><b>Hele grupper og individuelt</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Materialer og verktøy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Verktøy 1:</b> Eksempler på avklarende og utforskende spørsmål</li> <li><b>Verktøy 2:</b> Mal for observasjon av samspill</li> <li><b>Verktøy 3:</b> Refleksjon over utviklingen i PLF</li> <li><b>Verktøy 4:</b> Refleksjon over egen læring (for deltakere i PLF)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Rom og forberedelser</li> </ul>	<p><b>Rommet blir arrangert i en Π form.</b></p> <p><b>Kopier Verktøy 1, 2, 3 og 4.</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Inkluderingsdimensjoner</li> </ul>	<p>Mangfold i et profesjonelt læringsfellesskap (PLF): F skal sørge for at alle medlemmer i PLF presenterer fremdriften i sin handlingsplan (HP), og at hvert medlem stiller avklarende og utforskende spørsmål til sine kolleger. F fasiliterer ved å oppsummere felles forståelse som er oppnådd gjennom refleksjon og diskusjoner, og identifiserer temaer for videre utforskning i gruppen.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Fremming av demokratiske verdier og praksiser</li> </ul>	<p>Alle deltakere oppmuntrer til å bidra med sine ideer, meninger og perspektiver. F sørger for at disse bidragene blir aktivt lyttet til og tatt i betraktning, og at hver deltaker får mulighet til å uttale seg uten at én stemme dominerer, slik at det legges til rette for balansert deltakelse. Kollektive beslutninger fremmes ved å fokusere på spørreteknikker som kan prioriteres for fremtidige møter.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tilpasning til digitalt PLF</li> </ul>	<p>Verktøyene kan deles via nettbaserte kommunikasjonsplattformer som Zoom, Microsoft Teams eller Google Meet. Et digitalt whiteboard, som Padlet eller Mural, kan brukes til å samle inn inntrykk i kombinasjon med Verktøy 3: <i>Refleksjon over utviklingen i PLF.</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Referanser og foreslåtte kilder</li> </ul>	<p><b>Text Erasmus+ TePinTeach project (IO4 - Modules for developing communication strategies for effective PLC):</b> <a href="https://www.tepinteach.eu/introduction-to-the-idea/">https://www.tepinteach.eu/introduction-to-the-idea/</a></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Vedlegg</li> </ul>	<p>Ja.</p>

# Verktøy 1: Eksempler på avklarende og utforskende spørsmål: Karakterisering, kategorier, og eksempler

## Avklarende spørsmål

Avklarende spørsmål er spørsmål som har som mål å sikre forståelse og fjerne forvirring. De søker å klargjøre uklar eller ufullstendig informasjon ved å be om ytterligere forklaring eller detaljer. Disse spørsmålene brukes ofte i samtaler for å sikre at lytteren tolker det som blir kommunisert riktig, noe som forhindrer misforståelser og legger til rette for mer effektiv dialog.

### Kategori 1: Bekreftelse av forståelse

Disse spørsmålene har som mål å verifisere om lytteren har forstått budskapet til taleren riktig. De bidrar til å sikre at det ikke oppstår misforståelser, og at begge parter har en felles forståelse.

- Du sa at ... Har jeg forstått det riktig?
- Forsto jeg deg riktig da du sa ...?
- Oppsummerte jeg det du sa korrekt?
- Forstår jeg deg riktig når du sier ...?
- Hvis jeg forstår deg rett, foreslår du at ...?
- Bare for å være sikker - sier du at ...?

### Kategori 2: Be om utdyping

Disse spørsmålene søker ytterligere forklaring eller detaljer for å øke forståelsen av et bestemt poeng eller en uttalelse fra taleren.

- Da du nevnte ..., kan du utdype det?
- Kan du gi oss mer informasjon eller detaljer om ...?
- Kan du utdype det du nettopp sa?

### Kategori 3: Be om klargjøring eller omformulering

Disse spørsmålene fokuserer på å forstå ideer, begreper eller uttrykk brukt av taleren for å sikre at meningen er tydelig.

- Hva mener du når du sier ...?
- Kan du forklare hva du mente med ...?
- Kan du klargjøre hva du mente da du refererte til ...?
- Hva mener du helt konkret med [spesifikt begrep/idé]?
- Kan du si det på en annen måte, så jeg er sikker på at jeg forstår?

### Kategori 4: Be om eksempler

Disse spørsmålene ber om konkrete eksempler eller illustrasjoner for å tydeliggjøre ideer og gjøre dem lettere å forstå.

- Kan du gi meg et eksempel på hva du mener med ...?
- Kan du gi et eksempel som illustrerer poenget ditt?

## Utforskende spørsmål

Utforskende spørsmål er åpne spørsmål som er utformet for å oppmuntre til dypere refleksjon, utforskning og klargjøring av ideer, beslutninger eller erfaringer. Disse spørsmålene brukes for å hente frem mer detaljerte opplysninger, utfordre antakelser og fremme kritisk tenkning. I profesjonelle sammenhenger hjelper utforskende spørsmål enkeltpersoner med å reflektere over egen praksis, analysere underliggende utfordringer og utvikle innsikt som kan føre til bedre prestasjoner og mer informerte beslutninger.

### Kategori 1: Be om selvrefleksjon

Disse spørsmålene fokuserer på refleksjon over egne erfaringer, motivasjoner og følelser knyttet til praksis. De fremmer selvbevissthet og dypere innsikt.

- Hva var/er intensjonen din med dette?
- Hva gjorde deg spesielt stolt eller ... (referanse til ulike følelser)?
- Kan du forklare hvorfor du føler/følte det slik?
- Hva tror du påvirket hvordan du opplevde undervisningsøkten?

- Hva tror du utsagnet ditt / din didaktiske tilnærming / osv. sier om din forståelse av elevenes læring / trivsel?
- Hvilke antakelser gjør/gjorde du her (om elevenes læring, klasseledelse, profesjonell utvikling osv.)?

## Kategori 2: Refleksjon over problemløsning og beslutningstaking

Disse spørsmålene oppfordrer til å analysere utfordringer, identifisere årsaker og utforske løsninger. De oppmuntrer PLF-medlemmer til å reflektere over beslutninger de har tatt, vurdere sine tilnærminger og vurdere mulige endringer.

- Hva tror du er kjernen i dette problemet / denne situasjonen?
- Hva må du endre eller gjøre annerledes for å oppnå det du ønsker?
- Hvordan kom du frem til denne konklusjonen / løsningen på denne utfordringen? Samlet du noen bevis?
- Hvordan tok du denne beslutningen?
- Hvordan kan du bli mer sikker på årsakene til problemet og tiltakene du foreslår?
- Hva tror du ville skjedd hvis du prøvde en annen tilnærming?
- Kan du gå gjennom tankegangen din med meg/oss?
- Hva kan du gjøre annerledes neste gang for å forbedre resultatet?

## Kategori 3: Refleksjon over effekt og resultater

Disse spørsmålene handler om resultatene og effekten av tiltak som er iverksatt. De oppmuntrer lærere til å tenke over både forventede og uventede utfall, og til å forutse virkningen av fremtidige handlinger.

- Hvilken effekt tror du dette har / kan ha / vil ha?
- Hvis resultatet ikke ble som planlagt, hva gikk galt, og hvilke faktorer hadde du ikke forutsett?
- Hva tror du vil skje?
- Hva er din største bekymring når det gjelder virkningen av dette tiltaket?

## Kategori 4: Refleksjon over læring og forbedring

Disse spørsmålene fokuserer på kontinuerlig profesjonell vekst og utvikling. De oppmuntrer til refleksjon over suksesser og feil, anvendelse av lærdom og utforskning av måter å forbedre praksis på.

- Hva har du lært av denne erfaringen?
- Hva tror du du må gjøre annerledes for å forbedre deg?
- Hvorfor tror du det fungerte bra (eller ikke)?
- Hva tror du var nøkkelen til suksessen din?
- Hvilke faktorer bidro til at det ble vellykket?
- Hvilke teorier (f.eks. om læring, elevutvikling, gruppedynamikk) kan du bruke for å forklare og vurdere suksessen (eller mangelen på den)?
- Hvorfor tror du det ikke fungerte?
- Hvilke faktorer tror du bidro til at det ikke gikk som forventet?
- Hva planlegger du å gjøre videre?

## Kategori 5: Sammenlignende refleksjon

Denne kategorien inkluderer spørsmål som sammenligner nåværende situasjoner eller erfaringer med tidligere. De hjelper PLF-medlemmer med å sette praksisen sin i kontekst ved å trekke på tidligere kunnskap og identifisere mønstre som kan informere fremtidige handlinger.

- Hva minner dette deg om? (tidligere undervisningserfaringer, som studentlærer, observatør eller elev?)
- Hvordan sammenlignes denne situasjonen med tidligere erfaringer du har hatt?
- På hvilke måter skilte elevenes respons i denne timen seg fra tidligere timer? Hvorfor tror du det skjedde?
- Hvordan sammenlignes denne undervisningsstrategien med andre metoder du har prøvd for lignende temaer?
- Hvilke forskjeller la du merke til mellom resultatene i denne timen og lignende timer du har hatt før? Hvorfor tror du disse forskjellene oppstod?
- Hvilke likheter og forskjeller ser du mellom utfordringene du møtte i denne timen og de i tidligere timer? Hvorfor tror du disse utfordringene vedvarte eller endret seg?
- På hvilke måter skilte elevenes forståelse av stoffet seg fra det du har observert i tidligere klasser? Hvorfor tror du denne forskjellen oppstod?
- Hvordan var dynamikken i klasserommet i denne timen sammenlignet med andre ganger du har undervist lignende innhold? Hva skjedde annerledes denne gangen, eller hva gjorde du annerledes?

**Merknad:** Kategoriene ovenfor er ikke gjensidig utelukkende. Profesjonell praksis og refleksjon innen utdanning involverer ofte overlappende elementer, så enkelte spørsmål kan berøre flere aspekter av erfaring, beslutningstaking, effekt, læring og sammenlignende analyse.

## Verktøy 2: Mal for observasjon av samspill

Type Spørsmål	Spørsmålskategori (forespørsel om...)	Effekt (om lytteren, generell kommunikasjon, forståelse av det diskuterte temaet, mulighet for refleksjon, osv.)
Oppklarende	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Kategori 1: Bekreftelse av forståelse</b> <b>Eksempler:</b> - Du sa at ... Stemmer det? / Forsto jeg det riktig? - Bare for å være sikker, sier du at ...?</li> </ul>	
	<b>Kategori 2: Utdyping</b> Eksempler: - Hva mener du når du sier ...? - Da du nevnte ..., kunne du utdype det litt?	
	<b>Kategori 3: Avklaring eller omformulering</b> Eksempler: - Kan du avklare hva du mente da du refererte til ...? - Hva mener du egentlig med [spesifikt begrep/konsept/idé]?	
	<b>Kategori 4: Eksempler</b> Eksempler: - Kunne du gi meg et eksempel på hva du mener med ...? - Kan du gi et eksempel for å illustrere poenget ditt?	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Andre</li> </ul>	
Utforskende	<b>Kategori 1: Erfaring og introspeksjon</b> <b>Eksempler:</b> - Hva er / var intensjonen din med dette? - Hva tror du påvirket ditt syn på hvordan timen gikk?	
	<b>Kategori 2: Refleksjon over problemløsning og beslutningstaking</b> <b>Eksempler:</b> - Hva tror du er årsaken til dette problemet / denne situasjonen? - Hvordan kom du frem til den beslutningen?	
	<b>Kategori 3: Refleksjon over påvirkning og resultater</b> <b>Eksempler:</b> - Hva slags påvirkning tror du dette har / kan få / vil få? - Hvis resultatet ikke ble som planlagt, hva gikk galt?	
	<b>Kategori 4: Refleksjon over læring og forbedring</b> <b>Eksempler:</b> - Hva tror du at du må gjøre annerledes for å forbedre deg? - Hva har du lært av denne erfaringen?	
	<b>Kategori 5: Sammenlignende analyse</b> Eksempler: - Hva minner dette deg om? - Hvordan sammenlignes denne situasjonen med tidligere erfaringer du har hatt?	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Andre</li> </ul>	

## **Verktøy 3: Refleksjon over utvikling av profesjonelle læringsfellesskap (PLF)**

Kollektiv refleksjon (PLF-gruppen diskuterer sine svar på følgende spørsmål):

- Hvilke typer spørsmål var mest effektive for å fremme klarere kommunikasjon og forhindre misforståelser?
- Hvilke typer spørsmål var mest effektive for å fremme dypere diskusjon?
- Hva kan vi forbedre i våre spørreteknikker til fremtidige møter?
- Hvordan kan vi forbedre våre spørreteknikker til fremtidige møter?

## **Verktøy 4: Refleksjon over egen læring (for PLF-deltakere)**

Individuell refleksjon: Ta deg tid til å svare gjennomtenkt på følgende refleksjonsspørsmål:

- Hva lærte du av de avklarende og utforskende spørsmålene som ble brukt i dag?
- Hva hjalp deg i denne læringen, og hvordan?

## AKTIVITETER for å etablere PLF og legge til rette for undersøkelse og refleksjon



## UNDERSØKELSE OG REFLEKSJON

Utforske, reflektere, beslutte: Bygge en kunnskapsbasert PLF-kultur

# Leafap

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

## Undersøkelse og Refleksjon dimensjon

1. Fokus for aktiviteten	Introdusere undersøkelse og refleksjon i et PLF
2. Varighet	<b>Cirka 120 minutter.</b>
3. Tidligere erfaring med PLF-en (Lærende kollegafellesskap)	Midtfaser av et PLF (PLF medlemmer har identifisert temaet og har delt og reflektert på enigheter om praksiser)
4. Mål for aktiviteten	<ul style="list-style-type: none"><li>• Assistere til gruppens refleksjon på deres tidligere aktiviteter rettet mot å finne skoleutfordringer som trenger å bli løst eller forbedret på</li><li>• Å hjelpe gruppen med å innse behovet for en utforskning av den pedagogiske konteksten for å forstå årsakene til dette problemet, samt de tilhørende målene og innholdet i deres handlinger.</li><li>• Å introdusere ulike forskningsverktøy og deres mulige bruk for å støtte utforskningsprosessen.</li></ul>

<p>5. Beskrivelse av aktiviteten</p>	<p><b>Introduksjon:</b></p> <p>Fasilitatoren (F) ønsker gruppen velkommen og oppsummerer resultatene fra forrige møte. F forklarer målene for dette møtet, slik de er beskrevet ovenfor.</p> <p><b>Fase 1:</b></p> <p>F introduserer verktøy 1 og ber deltakerne i PLF fylle det ut individuelt ved å skrive korte setninger og stikkord, heller enn lange tekster. Verktøy 1 hjelper deltakerne med å beskrive sine tidligere praksiser når de ble konfrontert med et problem som måtte løses eller forbedres, hvordan de dokumenterte sin forståelse av problemet, hvordan de bestemte mål og innhold for sine handlinger, samt hvordan de evaluerte effekten av de valgte tiltakene.</p> <p>Hvis gruppen er liten (5-8 medlemmer), kan F be medlemmene dele sine svar med gruppen og bruke en tavle eller en presentasjon for å notere svarene. Hvis gruppen er større (10+ medlemmer), ber F medlemmene utveksle sine svar i verktøy 1 med en annen deltaker og deretter diskutere likheter og forskjeller i svarene.</p> <p>I begge tilfeller fremmer F refleksjon ved å stille oppfølgingsspørsmål som:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fant du noe som var likt eller ulikt i hvordan andre svarte på disse spørsmålene?</li> <li>- Hva var det?</li> <li>- Hva fikk disse forskjellene deg til å tenke på eller eventuelt revurdere?</li> <li>- Ser vi noen dominerende praksiser i hvordan vi tar beslutninger?</li> </ul> <p><b>Fase 2:</b></p> <p>F presenterer et eksempel på behovet for og måter å bruke undersøkelse for å ta informerte beslutninger i PLF. Fokuset ligger på hvordan resultatene av undersøkelsen kan føre til andre beslutninger enn de som tas uten slik innsikt.</p> <p>Verktøy 2 gir et slikt illustrerende eksempel og ber medlemmene danne små grupper. Gruppene bruker informasjonen fra undersøkelsen til å tenke gjennom mål og handlingsplan, ved hjelp av veiledende refleksjonsspørsmål. Gruppene kan også sammenligne beslutninger tatt med og uten bruk av undersøkelse.</p> <p>Til slutt diskuterer PLF-medlemmene sine refleksjoner basert på verktøy 2, med spørsmål som:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hvilken ny forståelse fikk du gjennom dette eksempelet som kunne ha påvirket dine beslutninger?</li> <li>- Hva ville du endret i dine tidligere praksiser basert på denne nye innsikten?</li> </ul> <p><b>Fase 3:</b></p> <p>F introduserer verktøy 3 for å skape rom for refleksjon og en kritisk tilnærming til tidligere praksiser, spesielt med tanke på hvilke typer dokumentasjon som ble brukt - eller ikke brukt. F ber hvert medlem dele sine refleksjoner med gruppen og fokuserer på deres evne til å stille spørsmål ved egne tidligere praksiser og identifisere alternative tilnærminger de kunne ha brukt.</p> <p><b>Fase 4:</b></p> <p>F ber medlemmene oppsummere eventuelle bekreftelser eller endringer i sine tidligere oppfatninger og praksiser som en del av dokumentasjonsprosessen for PLF-ens utvikling, og dele dette med gruppen.</p> <p>Eksempler på spørsmål:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bekreftet eller validerte du noen av dine tidligere oppfatninger og praksiser når det gjelder valg, mål, handling og evaluering av det aktuelle problemet? Hva var det?</li> <li>- Hva hjalp deg med å bekrefte disse oppfatningene?</li> </ul>
	<p>- Er du overbevist om behovet for å bruke undersøkelse i beslutningsprosesser etter dette møtet? Hvorfor / hvorfor ikke?</p> <p><b>Avslutning:</b></p> <p>F oppsummerer kunnskapen og forståelsen som er oppnådd gjennom aktiviteten (hvordan undersøkelse kan føre til en revidert forståelse av problemet som opptar gruppen, og dermed påvirke beslutninger om mål, innhold og evaluering av handlingsplanen).</p> <p>PLF-medlemmene bestemmer tid og sted for neste møte som passer for alle.</p>
<p>6. PLF-dimensjoner som adresseres</p>	<p>Undersøkelse og refleksjon</p>

7. Læringsutbytte for deltakerne	<p><b>Kunnskap:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teoretisk rammeverk for undersøkelsesbasert læring</li> <li>• Typer gyldige data (åpne spørreskjemaer, kollegaobservasjon, osv.)</li> </ul> <p><b>Ferdigheter:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Introdusere undersøkelse som en nødvendig prosess for profesjonell læring</li> <li>• Gi eksempler for å vise hvordan undersøkelse kan informere praksis</li> </ul> <p><b>Holdninger:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Forpliktelse til evidensbasert praksis</li> </ul>
8. Type aktivitet	Individuell, i par/små grupper, hele gruppeaktiviteter
9. Materialer og verktøy	<p><b>Verktøy 1:</b> Utforskning av tidligere praksiser for beslutningstaking</p> <p><b>Verktøy 2:</b> Behovet for og rollen til undersøkelse i å ta informerte beslutninger: et eksempel</p> <p><b>Verktøy 3:</b> Refleksjonsverktøy om tidligere praksiser</p> <p><i>Formuleringen av spørsmålene i verktøy 1 og 3 varierer for gruppen av rektorer og gruppen av lærerutdannede i tjeneste eller veiledere utenfor skolen.</i></p>
10. Rom og forberedelser	<p>Rommet vil bli arrangert i en Π-form (hesteskoform) som gjør det mulig for både hele gruppen og mindre grupper å arbeide effektivt.</p> <p>Kopier opp verktøy 1, 2 og 3 til alle deltakerne. Ha en tavle eller en datamaskin koblet til en projektor tilgjengelig for å notere gruppens svar.</p> <p>Verktøy 2 kan også velges å presenteres som en PowerPoint-presentasjon, og det er da tilstrekkelig å kopiere kun spørsmålene fra presentasjonen slik at deltakerne kan notere sine svar.</p>
11. Inkluderingsdimensjoner	<p><b>Mangfold i et profesjonelt læringsfellesskap (PLF):</b></p> <p>Fasilitatoren (F) må sørge for at mangfold i tro og praksis blir akseptert og møtt med respekt av alle deltakerne.</p> <p>Samtidig hjelper F deltakerne med å dele sine perspektiver i par / små grupper og i hele gruppen, og legger dermed til rette for dialog.</p> <p>F hjelper også med å oppsummere felles forståelse som er oppnådd gjennom refleksjon og diskusjon, samt identifisere temaer for videre utforskning i gruppen.</p>
12. Fremming av demokratiske verdier og praksiser	<p>Deltakerne vil ha en aktiv rolle i å skape forståelser sammen.</p> <p>Tiden vil fordeles slik at deltakerne får mulighet til å uttrykke sine bekymringer, forslag og ideer for å nå målene med aktiviteten.</p> <p>Fasilitatoren (F) er oppmerksom på å unngå kritikk av meninger som deles, og velger åpne og avklarende spørsmål for å oppmuntre til dialog.</p>
13. Tilpasning til digitalt PLF	<p>Verktøy kan bli delt i online word dokumenter i digitale møter.</p> <p>Grupperom kan bli brukt for gruppearbeid.</p>
14. Referanser og foreslåtte kilder	
15. Vedlegg	Ja

## Vedlegg: Verktøy man bruker I aktiviteten

Siden verktøy kan bli brukt med to forskjellige grupper (Spørsmålene i verktøy 1 og 2 er endre for å tilpasses rollene til deltakergruppene, både rektorer og lærerutdannere I tjeneste)

### VERKTØY FOR REKTORER

#### Verktøy 1: Utforsking av tidligere praksiser for beslutningstaking

Basert på hvordan du har arbeidet ved din skole for å løse eller forbedre en situasjon som har bekymret deg, vennligst svar på følgende spørsmål.

Dersom noen av spørsmålene ikke er relevante i ditt tilfelle, kan du la dem stå ubesvart (blanke).

Tema for bekymring:

.....

Hvorfor valgte du dette temaet som bekymring?	
Hvilken informasjon hadde du for å identifisere hva som måtte bli forbedret eller endret? (Hvordan bestemte du målene for handlingene dine?)	
Hvem fikk du informasjonen fra?	
Hvordan mottok du denne informasjonen?	
På hvilket grunnlag/hvordan valgte du handlingsplanen for å løse eller forbedre dette problemet?	
Hvordan ble du klar over resultatene av handlingsplanen du gjennomførte?	
Samlet du inn spesifikk informasjon for å evaluere resultatene av handlingsplanen din?	
Samlet du inn informasjonen for å evaluere resultatene av handlingsplanen din?	
Hva bestod denne informasjonen av, og hvordan samlet du den inn?	

## Verktøy 2: Behovet for og rollen til undersøkelse i å ta informerte beslutninger - et eksempel

Dette verktøyet beskriver to ulike måter å håndtere det samme problemet på skolenivå (1. og 2. tilfelle), nemlig «relasjoner mellom lærere og elever».

Vennligst sammenlign de to tilnærmingene og svar på spørsmålene med utgangspunkt i resultatene fra undersøkelsen i det andre tilfellet.

### 1. TILFELLE - BESLUTNINGSTAKING UTEN UNDERSØKELSE

#### 1. HVA ER PROBLEMET?

Lærere har observert at elever ofte ikke følger med i timen, lager støy eller forstyrrer undervisningen. Dette fører til at lærerne må irettesette dem og føler seg stresset under undervisningen. Resultatet er konflikter med elevene, som igjen skaper et negativt klassemiljø og dårlige relasjoner mellom lærere og elever.

#### 2. HVA ER MÅLENE?

- Klargjøre regler som alle må følge for å unngå irettesettelser og konflikter.
- Innføre strengere tiltak eller konsekvenser ved vedvarende dårlig oppførsel.
- Gjøre foreldrene oppmerksomme på problemet og be om deres støtte.

#### 3. HVA ER HANDLINGSPLANEN?

- Lærerne lager et ark med reglene, presenterer det for elevene og ber dem signere for å vise at de forstår og godtar reglene. Arket henges også opp i klasserommet.
- Lærerne informerer elevene om hvilke konsekvenser som gjelder etter andre gangs irettesettelse.
- Lærerne sender et brev til foreldrene for å informere om problemet og tiltakene, og ber dem snakke med barna sine om oppførselen i timen.

#### 4. HVORDAN EVALUERES HANDLINGSPLANEN?

- Personalet diskuterer om elevenes oppmerksomhet og oppførsel har blitt bedre, basert på observasjoner i klasserommet.

### 2. TILFELLE - BESLUTNINGSTAKING BASERT PÅ UNDERSØKELSE AV DEN PEDAGOGISKE KONTEKSTEN

#### 1. HVA ER PROBLEMET?

Lærerne observerer samme utfordringer som i første tilfelle, men bestemmer seg for å undersøke situasjonen nærmere. De velger å:

A) Forklare for elevene at deres meninger og forslag er viktige for å finne en felles løsning. De ber elevene svare anonymt - skriftlig eller digitalt - på:

- Hva de liker og ikke liker ved undervisningen eller skolen generelt, og hva de ønsker å endre.
- Hvordan de føler det når det er støy eller forstyrrelser, og hva de foreslår for å håndtere dette. (*Åpent spørreskjema*)

B) Hjelp hverandre med å forstå situasjonen bedre gjennom kollegaobservasjon.

Lærerne besøker hverandres klasserom og observerer når og hvorfor elevene mister oppmerksomheten. Etterpå møtes de og deler refleksjoner.

#### Resultater fra undersøkelse A:

Elevene føler at lærerne kun fokuserer på fagstoffet og ikke tar hensyn til elevenes følelser eller læringsvansker. Noen elever sier at undervisningen er for vanskelig, og at de har blitt kritisert når de har bedt om forklaring.

#### Resultater fra undersøkelse B:

Lærerne gir ikke nok ventetid før de forventer svar, og velger ofte de raskeste elevene. De gir kun positiv tilbakemelding på riktige svar. Etter ti minutter mister mange elever engasjementet. Gruppearbeid brukes sjelden.

### **1. HVA ER DEN NYE INFORMASJONEN?**

Basert på resultatene fra undersøkelsen - hvilke faktorer tok lærerne ikke hensyn til i det første tilfellet, som påvirker relasjonen til elevene?

### **2. HVORDAN VIL MÅLENE FORMES AV DENNE INFORMASJONEN?**

Hvilke mål ville du valgt basert på resultatene fra undersøkelsen?  
Hvordan skiller de seg fra målene i første tilfelle, og hvorfor?

### **3. HVA VIL HANDLINGSPLANEN VÆRE?**

Hvordan forventes handlingsplanen å være annerledes enn i første tilfelle?

### **4. HVORDAN EVALUERES HANDLINGSPLANEN?**

Lærerne bestemmer seg for å gjenta de åpne spørreskjemaene og kollegaobservasjonene, og sammenligne resultatene med de opprinnelige.

De deler også resultatene med elevene og ber dem bekrefte forståelsen eller komme med nye forslag for å forbedre skoleopplevelsen.

### Verktøy 3: Refleksjonsverktøy om tidligere praksiser

Basert på hvordan du svarte på spørsmålene i Verktøy 1, og etter at vi har arbeidet med Verktøy 2:

Hvor trygg er du på dine tidligere begrunnelsesprosesser?

Hvilke grunner støtter graden av trygghet du føler?

Tror du at du burde ha gjort noe annerledes?

Hvor selvsikker er du om dine tidligere avgjørelser og hvorfor?	Tidligere praksiser knyttet til:	Jeg burde ha gjort/kunne ha gjort annerledes...
	Din beslutning om å arbeide med det spesifikke temaet for bekymring?	
	Målene du satte for å endre eller forbedre situasjonen?	
	Hvor hensiktsmessig handlingsplanen din var for å endre eller forbedre situasjonen	
	Måtene du evaluerte resultatene av handlingsplanen din på	

### Verktøy 1: Utforsking av skolers praksis for beslutningstaking

Basert på din kommunikasjon og samarbeid med skolene du støtter, før opp de dominerende praksisene ved skolene i den andre kolonnen i tabellen nedenfor.

I den tredje kolonnen kan du skrive om det er noe ved disse praksisene som bekymrer deg, eller noe du prøver å anbefale annerledes i skolene.

	FREMTREDENDE PRAKSISER	REFLEKSJON ELLER FORSLAG AV ALTERNATIVE STRATEGIER
1. Hvordan velges temaene som skolene er opptatt av? Hvilken prosedyre følges?		
2. Finnes det spesifikke mål for at skolene skal endre eller forbedre disse temaene? Hvis ja, hvordan og av hvem blir målene for skolens tiltak fastsatt?		
3. På hvilket grunnlag/på hvilke måter organiseres handlingsplanen for å løse eller forbedre dette problemet? Hvordan og av hvem bestemmes tiltakene som skal gjennomføres?		
4. Blir resultatene av handlingsplanen evaluert? Hvis ja, av hvem og på hvilke måter?		

## Verktøy 2: Behovet for og rollen til undersøkelse i å ta informerte beslutninger - et eksempel

Dette verktøyet beskriver to ulike måter å håndtere det samme problemet på skolenivå (1. og 2. tilfelle), nemlig «relasjoner mellom lærere og elever».

Vennligst sammenlign de to ulike handlingsmåtene og svar på spørsmålene med utgangspunkt i resultatene fra undersøkelsen i det andre tilfellet.

### 1. TILFELLE - BESLUTNINGSTAKING UTEN UNDERSØKELSE

#### 1. HVA ER PROBLEMET?

Lærere har observert at elever ofte ikke følger med i timen, lager støy eller oppfører seg dårlig i klasserommet. Dette fører til at lærerne må irettesette dem og føler seg stresset under undervisningen. Resultatet er konflikter med elevene, som igjen fører til et negativt klassemiljø og dårlige relasjoner mellom lærere og elever.

#### 2. HVA ER MÅLENE?

- Å tydeliggjøre reglene som alle må følge for å unngå irettesettelser og konflikter.
- Å innføre strengere tiltak eller konsekvenser ved vedvarende dårlig oppførsel.
- Å gjøre foreldrene oppmerksomme på problemet og be om deres støtte.

#### 3. HVA ER HANDLINGSPLANEN?

- Lærerne lager et ark med reglene, presenterer det for elevene og ber dem signere for å vise at de forstår og godtar reglene. Arket henges også opp i klasserommet.
- Lærerne informerer elevene om hvilke konsekvenser som gjelder etter andre gangs irettesettelse.
- Lærerne sender et brev til foreldrene for å informere om problemet og tiltakene, og ber dem snakke med barna sine om oppførselen i timen.

#### 4. HVORDAN EVALUERES HANDLINGSPLANEN?

- Personalet diskuterer om elevenes oppmerksomhet og oppførsel har blitt bedre, basert på observasjoner i klasserommet.

### 2. TILFELLE - BESLUTNINGSTAKING BASERT PÅ UNDERSØKELSE AV DEN PEDAGOGISKE KONTEKSTEN

#### 1. HVA ER PROBLEMET?

Lærerne observerer de samme utfordringene, men bestemmer seg for å undersøke situasjonen nærmere. De velger å:

A) Forklare for elevene at deres meninger og forslag er avgjørende for å finne en felles løsning.

De ber elevene gi anonyme svar - skriftlig eller digitalt - på:

- Hva de liker og ikke liker ved undervisningen eller skolen generelt, og hva de ønsker å endre.
- Hvordan de føler det når det er støy eller forstyrrelser, og hva de foreslår for å håndtere dette. (*Åpent spørreskjema*)

B) Hjelp hverandre med å forstå situasjonen bedre gjennom kollegaobservasjon.

Lærerne besøker hverandres klasserom og observerer når og hvorfor elevene mister oppmerksomheten. Etterpå møtes de og deler refleksjoner.

#### Indikative resultater fra undersøkelse A:

Elevene føler at lærerne kun fokuserer på fagstoffet og ikke tar hensyn til elevenes følelser eller læringsvansker. Noen elever sier at undervisningen er for vanskelig, og at de har blitt kritisert når de har bedt om forklaring.

#### Indikative resultater fra undersøkelse B:

Lærerne gir ikke nok ventetid før de forventer svar, og velger ofte de raskeste elevene. De gir kun positiv tilbakemelding på riktige svar. Etter ti minutter mister mange elever engasjementet. Gruppearbeid brukes sjelden.

## 2. HVA ER DEN NYE INFORMASJONEN?

Basert på resultatene fra undersøkelsen - hvilke faktorer tok lærerne ikke hensyn til i det første tilfellet, som påvirker relasjonen til eleven

#### **6. HVORDAN VIL MÅLENE FORMES AV DENNE INFORMASJONEN?**

Hvilke mål ville du valgt basert på resultatene fra undersøkelsen?  
Hvordan skiller de seg fra målene i første tilfelle, og hvorfor?

#### **7. HVA VIL HANDLINGSPLANEN VÆRE?**

Hvordan forventes handlingsplanen å være annerledes enn i første tilfelle?

#### **8. HVORDAN EVALUERES HANDLINGSPLANEN?**

Lærerne bestemmer seg for å gjenta de åpne spørreskjemaene og kollegaobservasjonene, og sammenligne resultatene med de opprinnelige.  
De deler også resultatene med elevene og ber dem bekrefte forståelsen eller komme med nye forslag for å forbedre skoleopplevelsen.

### Verktøy 3. Refleksjonsverktøy om tidligere praksis

Basert på hvordan du svarte på spørsmålene i verktøy 1, hvor trygg er du nå på tidligere beslutningspraksis i skolene du støtter, eller på dine egne oppfatninger av disse praksisene? Hvilke grunner støtter eller svekker din følelse av trygghet? Mener du at noe bør gjøres annerledes når det gjelder skolene og/eller din egen praksis for å støtte dem i beslutningsprosessen?

Hvor selvsikker er du på tidligere beslutningspraksis i skolene, og hvorfor?	PRAKSISER	Hva bør gjøres annerledes i forhold til eksisterende skolepraksis?	Hva bør gjøres annerledes i måten du støtter skolene på i forhold til disse praksisene?
	1. Valg av problemstillinger fra skolene		
	2. Valg av mål og identifisering av hva som må endres av skolene		
	3. Hvor hensiktsmessig skolens handlingsplan er for å endre eller forbedre situasjonen		
	4. Hvordan evaluere resultatene av handlingsplanen din		



## AKTIVITETER

for å etablere PLF og  
legge til rette for  
undersøkelse og  
refleksjon



## UNDERSØKELSE OG REFLEKSJON

Fra handling til innsikt: Analyse av hendelser i klasserommet

# LeaFaP

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

## Undersøkelse og Refleksjon dimensjon

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fokus for aktiviteten</li> </ul>	Videreutvikling av undersøkelsesprosessen og analyse
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Varighet</li> </ul>	120 minutter (ca)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidligere erfaring med PLF-en (Lærende kollegafelleskap)</li> </ul>	Midtfasen av PLF. Denne aktiviteten er spesifikt designet for å bli brukt etter PLF deltakere har hatt muligheten til å ta handling og anvende de innenfor praksisen sin noen av de ideene som har blitt diskutert i tidligere møter.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mål for aktiviteten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deltakerne vil forbedre sine undersøkelsesprosesser ved å utvikle en mer strukturert tilnærming til å forstå og forbedre sine profesjonelle handlinger.</li> <li>• Deltakerne vil utvikle ferdigheter i å analysere hendelser i fellesskap, skape innsikter og identifisere konkrete tiltak.</li> <li>• Deltakerne vil tilegne seg kunnskap om teknikker for å fremme refleksiv praksis, inkludert bruk av strukturerte verktøy og metoder for å dokumentere og analysere profesjonelle erfaringer.</li> <li>• Deltakerne vil få dypere innsikt i egen profesjonell praksis gjennom strukturert refleksjon og samarbeid med kolleger.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beskrivelse av aktiviteten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Denne aktiviteten hjelper deltakerne med å reflektere over praksisrelaterte hendelser, analysere dem i fellesskap og identifisere viktige innsikter. Gjennom strukturerte steg skal de beskrive hendelser, utforske tolkninger og samarbeide i grupper for å avdekke temaer og konkrete forbedringstiltak, og avslutte med individuelle planer for gjennomføring.</li> </ul> <p>Innledning:            Fasilitatoren (F) ønsker gruppen velkommen og inviterer hver deltaker til kort å oppsummere hvilke tiltak de har gjennomført siden forrige møte. F introduserer deretter en strukturert prosess som skal hjelpe PLF-gruppen med å reflektere over og få dypere innsikt i disse tiltakene. Ved å bruke eksempler fra deltakernes oppsummeringer, knytter F introduksjonen til fase 1.</p> <p>Fase 1: Beskrive hendelser (Fullfør del A av verktøy 1 med objektive beskrivelser av hendelser)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• F introduserer Verktøy 1 og veileder deltakerne til å fokusere på del A, spesielt kolonnen for dokumentasjon.</li> <li>• Deltakerne blir bedt om å beskrive minst to hendelser fra sin handling eller undersøkelse, ved hjelp av spørsmålene i verktøyet. Disse spørsmålene inkluderer:             <ul style="list-style-type: none"> <li>• En utfordrende del av handlingen/undersøkelsen</li> <li>• En del av handlingen/undersøkelsen som fungerte godt</li> <li>• En hendelse som vekket en følelse, gjorde inntrykk eller var uventet</li> </ul> </li> <li>• F demonstrerer hvordan man skriver objektive beskrivelser av hendelser, uten å analysere eller tolke dem.</li> </ul> <p>Ledende spørsmål:            Hva skjedde i hver hendelse, og hvordan kan du beskrive det uten å tolke meningen?</p> <p>Fase 2: Idémyldring rundt tolkninger (Fullførte del B av Verktøy 1 med individuelle tolkninger og læringspunkter)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• F forklarer Del B av Verktøy 1, spesielt kolonnene for Analyse av hendelsen og Hva kan læres.</li> <li>• Deltakerne arbeider individuelt med å idémyldre og dokumentere tanker om hendelsene de beskrev i Del A, ved hjelp av punktlistene.</li> <li>• Fokusområder for analysen inkluderer:             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Viktige punkter eller ideer fra hendelsen</li> <li>• Forbindelser til læringsprosesser eller deltakernes roller</li> <li>• Læringspunkter som kan generaliseres og anvendes av andre</li> </ul> </li> </ul> <p>Ledende spørsmål:            Hvilke mulige årsaker, faktorer eller perspektiver kan forklare det som skjedde i hver hendelse?</p> <p>Fase 3: Samarbeidsanalyse (Fullførte Verktøy 2, del B med samarbeidende analyse)</p>

- Deltakerne skriver navnet sitt to ganger på skjemaet for Verktøy 1 og klipper det langs stiplede linje for å dele Del A og Del B i to deler:
  - Skjema-Del A (Dokumentasjon)
  - Skjema-Del B (Analyse og læring)
- F samler inn Del A i boks A og Del B i boks B
- Hver deltaker trekker tilfeldig et skjema fra boks A (ikke sitt eget) og danner par med en annen
- I par overfører deltakerne hendelsene fra skjema-del A til Verktøy 2 og analyserer dem sammen. De fokuserer på å fylle ut kolonnene Viktige punkter og Hva kan læres i Verktøy 2, og diskuterer mønstre, utfordringer og innsikter

Ledende spørsmål:

Hvilke mønstre, utfordringer eller muligheter dukker opp når vi tolker disse hendelsene i fellesskap?

Fase 4: Sammensmelting og organisering (Syntetiserte innsikter og temaer, organisert på A2-ark og dokumentert i Verktøy 2)

Aktivitet:

- Par slår seg sammen med et annet par og danner et team
- Teamene henter tilhørende skjema-del B fra boks B og organiserer alle skjemaer (Verktøy 1 og Verktøy 2) på et A2-ark
- Teamene bruker markeringstusjer for å identifisere like ideer på tvers av analysene og syntetiserer innsiktene, og fyller ut kolonnen Hva kan læres i Verktøy 2

Ledende spørsmål:

Hvilke temaer eller innsikter fremkommer fra disse hendelsene når de analyseres samlet? Hvordan henger de sammen med vårt undersøkelsesfokus?

Fase 5: Presentasjon og refleksjon i plenum (Innsikter på gruppenivå og en samlet oppsummering)

Aktivitet:

- Hvert team presenterer temaene og innsiktene de utviklet i fase 4 for hele gruppen
- F fasiliterer en gruppediskusjon for å oppsummere nøkkelinnsikter og implikasjoner for praksis
- En endelig oppsummering av innsiktene blir samlet og delt med gruppen

Ledende spørsmål:

- Hvilke nøkkelinnsikter har vi fått fra denne refleksjonsprosessen om vår undersøkelse og våre handlinger?
- Hvordan kan disse innsiktene informere våre neste steg?

Avslutning - Individuelle handlingsplaner

Aktivitet:

- Hver deltaker reflekterer over innsiktene fra økten og formulerer konkrete tiltak for å håndtere de identifiserte utfordringene eller mulighetene
- Deltakerne deler sine planlagte tiltak med gruppen før økten avsluttes

Ledende spørsmål:

Basert på innsiktene fra i dag, hvilke konkrete tiltak vil du iverksette for å håndtere de utfordringene eller mulighetene som ble identifisert?

Oppsummering av verktøybruk:

	<p>Fase 1: Verktøy 1, del A - Dokumentere hendelser objektivt.  Fase 2: Verktøy 1, del B - Analysere hendelser individuelt og identifisere læringspunkter.  Fase 3: Del B - Samarbeidsanalyse av hendelser med fokus på felles innsikter.  Fase 4: Verktøy 2, del B - Sammensmelte og organisere temaer i fellesskap.  Fase 5: Verktøy 2, del B - Presentere og diskutere temaer og innsikter.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• PLF-dimensjoner som adresseres</li> </ul>	<p><b>5.3 Oppmuntre til individuell og gruppebasert refleksjon og kritisk analyse av profesjonell praksis for å identifisere læringsmål.</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Læringsutbytte for deltakerne</li> </ul>	<p><b>Kunnskap:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teknikker for å fremme refleksiv praksis.</li> </ul> <p><b>Ferdigheter:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stille utforskende spørsmål for å stimulere kritisk tenkning.</li> <li>• Bruke gruppens tidligere kunnskap og erfaringer for å fremme refleksjon og kritisk tenkning.</li> </ul> <p><b>Holdninger:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Forpliktelse til å fremme en refleksiv kultur.</li> <li>• Å verdsette kritisk analyse som et verktøy for forbedring.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Type aktivitet</li> </ul>	<p>Individuelt, to-og-to, grupper på fire, større grupper</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materialer og verktøy</li> </ul>	<p>Verktøy 1: Refleksjonsskjema (Se vedlegg)  Verktøy 2: Refleksjonsskjema (Se vedlegg)  Verktøy 3: A2-ark (1 per gruppe på fire)  Verktøy 4: Markeringstusjer i ulike farger</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rom og forberedelser</li> </ul>	<p>Arrangere møblementet fleksibelt som kan legge til rette for både små gruppeaktiviteter og gruppediskusjoner.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inkluderingsdimensjoner</li> </ul>	<p>F sikrer at ulike overbevisninger og praksiser blir respektert og verdsatt av alle deltakere gjennom hele aktiviteten.  F oppmuntrer deltakerne til å dele sine perspektiver åpent, både i par og i hele gruppen, og skaper et trygt rom for dialog.  F støtter gruppen i å identifisere felles forståelse som oppnås gjennom refleksjon og diskusjon, og fremhever områder som krever videre utforskning, for å fremme inkludering og gjensidig forståelse.</p> <p><b>Eksempler:</b></p> <p><b>Fase 1: Beskrive hendelser</b>  F oppmuntrer deltakerne til å beskrive hendelser uten å dømme, og sikrer at ulike perspektiver inkluderes ved å bruke følgende formuleringer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• "Fokuser på å beskrive det som skjedde slik du opplevde det, uten analyse - alles perspektiv er unikt og viktig."</li> <li>• "Dette er et øyeblikk for å fange hendelser objektivt, slik at vi senere kan reflektere over mangfoldet i erfaringene."</li> </ul> <p>Eksempler:</p> <p><b>Fase 3: Samarbeidsanalyse</b>  F sikrer likeverdig deltakelse i par og styrer samtalen dersom én person dominerer. Oppmuntre til gjensidig respekt og verdsettelse av ulike perspektiver med formuleringer som:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• "Hvordan kan dere bygge videre på hverandres ideer for å utforske denne hendelsen nærmere?"</li> <li>• "Husk at målet her er å forstå hendelsen gjennom flere perspektiver."</li> </ul>

	<p><b>Fase 4: Sammensmelting og organisering</b> F sikrer at teamene fremhever felles forståelse og verdsetter forskjeller. Veiled dem i å anerkjenne ulike perspektiver samtidig som de identifiserer felles temaer, med formuleringer som:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• "Hvilke mønstre eller felles ideer ser vi på tvers av diskusjonene våre?"</li> <li>• "Er det noen forskjeller som skiller seg ut? Hvordan kan disse gi nye innsikter?"</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Fremming av demokratiske verdier og praksiser</b></li> </ul>	<p><b>Deltakerne bidrar aktivt til å skape en felles forståelse under aktiviteten.</b> Tiden fordeles rettferdig, slik at alle får mulighet til å uttrykke sine bekymringer, forslag og ideer i tråd med aktivitetens mål. F sikrer et støttende miljø ved å unngå kritikk av meninger og ved å bruke åpne, klargjørende spørsmål for å fremme dialog og samarbeid. Denne tilnærmingen gir deltakerne mulighet til å skape kunnskap og delta meningsfullt i prosessen sammen.</p> <p><b>Eksempler:</b></p> <p><b>Innledning - Etablere inkludering og demokratiske verdier</b> F forklarer viktigheten av mangfold i perspektiver og setter tonen for respektfull og rettferdig deltakelse ved å bruke følgende formuleringer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• "Alles erfaringer og synspunkter er verdifulle, og dette er et rom hvor vi respekterer og lærer av forskjellene våre."</li> <li>• "La oss prøve å fordele tiden på en rettferdig måte slik at alle får mulighet til å bidra."</li> </ul> <p><b>Fase 2: Idémyldring rundt tolkninger</b> F fasiliterer idémyldringen på en måte som unngår kritikk og fremmer åpen deling av ideer, ved å bruke formuleringer som:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• "Hvilke andre tolkninger eller muligheter kan vi vurdere for denne hendelsen?"</li> <li>• "Det finnes ingen gale ideer - hvert perspektiv kan hjelpe oss å forstå dette bedre."</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tilpasning til digitalt PLF</b></li> </ul>	<p>Grupperom og Padlet.com er effektive verktøy for å fasilitere digitale profesjonelle læringsfellesskap (PLF). Verktøy 1 og 2 kan enkelt tilpasses digitale formater, samtidig som den unike tilnærmingen med delte kolonner bevares. For eksempel kan deltakerne fylle ut spesifikke kolonner i Verktøy 1 og 2 ved hjelp av samarbeidsplattformer som Google Sheets eller Padlet, der hver kolonne behandles som et eget interaktivt element. Når de er ferdig utfylt, kan delene deles digitalt mellom deltakerne via grupperom eller delte digitale tavler. Denne tilnærmingen ivaretar aktivitetens struktur og gir deltakerne mulighet til å delta i idémyldring, analyse og refleksjon i et strukturert og samarbeidsbasert digitalt miljø.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Referanser og foreslåtte kilder</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Knauf, H. (2022). <i>Pedagogical Documentation in Early Childhood Education: Process-Oriented Procedures for Documenting Education and Development</i>. Germany: Springer Fachmedien Wiesbaden.</li> <li>• Edwards, C. P., Gandini, L., Forman, G. E. (2022). <i>The Hundred Languages of Children: The Reggio Emilia Experience in Transformation</i>. Canada.</li> <li>• Stacey, S. (2023). <i>Pedagogical Documentation in Early Childhood: Sharing Children's Learning and Teachers' Thinking</i>. USA: Redleaf Press.</li> </ul> <p>Schön, D. A. (2017). <i>The reflective practitioner: How professionals think in action</i>. Routledge. <a href="https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781315237473/reflective-practitioner-donald-schön">https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781315237473/reflective-practitioner-donald-schön</a></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Vedlegg</b></li> </ul>	<p>Se under</p>

Instruksjoner for verktøyene

Det finnes to verktøy: Verktøy 1 og Verktøy 2, som hver har et spesifikt formål i aktiviteten.

- **Verktøy 1: Refleksjon over hendelser**

Dette verktøyet har to deler: Del A og Del B.

Del A: Beskrive hendelser

1. Skriv navnet ditt øverst på skjemaet.
2. Tenk tilbake på og beskriv konkrete hendelser fra din handling eller undersøkelse.
3. Velg fra følgende kategorier i høyre kolonne.

Del B: Analysere hendelser

1. Analyser hendelsene som ble beskrevet i del A.
2. Svar på følgende spørsmål:
  - Hvilke viktige punkter eller ideer kan fremheves? Hvordan henger dette sammen med læringsprosessen eller deltakernes roller?
  - Hva er primærlærdommen? Oppsummer det viktigste fra hendelsen på en måte som også andre kan ha nytte av.

- **Verktøy 2: Samarbeidsanalyse**

Dette verktøyet brukes under gruppearbeid for å utdype analysen av hendelser og syntetisere felles innsikter.

Del B: Analysere hendelser

1. Arbeid i par eller team for å utforske hendelsene dokumentert i Verktøy 1.
2. Fokuser på:
  - Viktige punkter: Hva er de sentrale ideene eller øyeblikkene fra hendelsen? Tenk på hvordan det henger sammen med læring, deltakerroller eller gruppedynamikk.
  - Læringspunkter: Hva er den viktigste innsikten eller lærdommen fra hendelsen? Oppsummer slik at det kan informere fremtidige handlinger eller praksis.

- **Verktøy 1: Refleksjon over hendelser**

Navn:		Navn:	
Del A		Del B	
	Dokumentasjon (husk, isoler og beskriv konkrete hendelser: dialoger, handlinger, hvem som gjorde/sa hva - du kan også vise til deltakernes uttrykk og kroppsspråk). Bygg hendelsen på noe helt spesifikt som noen gjorde eller sa, og prøv å beskrive hva som skjedde før og etter.	Analyse av hendelsen (hva er de viktige elementene eller ideene som kan fremheves i hendelsen - dette kan være knyttet til læringsprosessen, deltakernes roller osv.)	Hva kan læres (forsøk å oppsummere hva som er den viktigste lærdommen fra denne hendelsen, på en måte som kan generaliseres og være nyttig for andre)

Beskriv en del av handlingen/undersøkelsen som du opplevde som problematisk			
Beskriv en del av handlingen/undersøkelsen du syntes fungerte bra.			
Beskriv en hendelse fra handlingen/undersøkelsen som skapte spesifikke følelser i en/flere av deltakerne.			
Beskriv en hendelse fra handlingen/undersøkelsen som imponerte deg og som har med noe en annen sa/gjorde			
Beskriv en hendelse fra handlingen/undersøkelsen som imponerte deg som har med noe du sa/gjorde			
Beskriv en hendelse fra handlingen/undersøkelsen som du husker veldig tydelig			
Beskriv en hendelse fra handlingen/undersøkelsen som var uforventet.			

## AKTIVITETER

for å etablere PLF og  
legge til rette for  
undersøkelse og  
refleksjon



## ORGANISASJON

Få det til å fungere:  
Organisering av hva, hvorfor og hvordan for effektivt samarbeid

# LeafaP

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

## Organisatorisk dimensjon - Aktivitet 1

1. Fokus for aktiviteten	Kjerne organisatoriske elementer for et strukturert samarbeid
2. Varighet	<b>Cirka 75 minutter</b>
3. Tidligere erfaring med PLF-en (Lærende kollegafelleskap)	Gruppearbeidet har begynt, men tidsstruktur, roller osv. Har nettopp utviklet seg og har ikke blitt reflektert over ennå, og ingen avgjørelser har blitt lagd. Samarbeidet foregår på en måte hvor alle bidrar og skriver notater til det han/hun liker.
4. Mål for aktiviteten	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gi deltakerne en grundig forståelse av de viktigste organisatoriske elementene som kreves for effektiv funksjon av det profesjonelle læringsfellesskap (PLF), som for eksempel planlegging, oppgavedeling og dokumentasjon. (<i>Forstå viktigheten av organisatoriske elementer</i>)</li><li>• Gjøre deltakerne i stand til å øve på strategier og bruke verktøy som sikrer at møter forblir fokuserte, produktive og i tråd med PLF-målene. (<i>Styrk praktiske ferdigheter for organisatorisk effektivitet</i>)</li><li>• Utvikle en forståelse for strukturerte og målrettede tilnærminger til møteplanlegging og gjennomføring innenfor PLF. (<i>Fremme en kultur for strukturert samarbeid</i>)</li><li>• Legge til rette for samarbeidende avgjørelsesstaking for å etablere et sett med felles praksiser for håndtering av organisatoriske aspekter (f.eks. planlegging, utarbeidelse av agenda og dokumentasjon). (<i>Skap felles avtaler om logistiske praksiser</i>)</li></ul>

<p>5. Beskrivelse av aktiviteten</p>	<p><b>Introduksjon (5 minutter)</b></p> <p>a) F ønsker alle deltakere velkommen og gir en oversikt over agendaen for PLF-møtet, med mål om å reflektere over «status quo» for organisatoriske elementer i samarbeidet, og bevege seg mot forbedrede strukturer og strategisk håndtering av organisatoriske utfordringer i PLF-arbeidet.</p> <p>b) F gir en innledende forklaring på hva organisatoriske dimensjoner er, og hvorfor det er nyttig å ta felles beslutninger om hvilke organisatoriske aspekter som skal brukes. F leser eller formidler informasjonen fra informasjonskortet (Materiale 1).</p> <p>c) F gir et fremblikk på at deltakerne i aktivitet 1 skal reflektere over mulige organisatoriske aspekter og bestemme hvilke som skal videreføres eller styrkes. F informerer også om oppfølgingsaktiviteten (aktivitet 2), hvor gruppen skal vurdere hvor godt de organisatoriske aspektene praktiseres.</p> <p><b>Arbeidsfase 1: Oversikt over allerede implementerte organisatoriske dimensjoner (15 minutter)</b></p> <p>a) F ber deltakerne samle alle organisatoriske aspekter som gruppen allerede praktiserer. F ber dem skrive hvert aspekt på et moderasjonskort (første farge) (Materiale 2). Noen veiledende spørsmål kan hjelpe samtalen i gang. Disse kan legges midt på bordet (Verktøy 1).</p> <p>b) F legger ut et diagram (Materiale 3) med en oversikt over alle organisatoriske dimensjoner midt på bordet (helst utskrevet i farger, A3/A2-format). F ber gruppen plassere de innsamlede organisatoriske aspektene i riktig dimensjon og identifiserer hvilke dimensjoner de allerede har god kontroll på, og hvilke de gir mindre oppmerksomhet til.</p> <p><b>Arbeidsfase 2: Utvidelse av praksis (30-40 minutter)</b></p> <p>a) F presenterer en sjekklister som dekker alle organisatoriske aspekter (Verktøy 2, utskrevet i farger). F ber gruppen gå gjennom listen og vurdere hvilke aspekter som allerede er godt implementert, og hvilke som kan være nyttige nye tillegg. F gjør det tydelig at målet er at alle deltakere skal reflektere over mulige forbedringer ved å gå gjennom listen sammen. Ytterligere veiledende spørsmål kan tilbys (Verktøy 3).</p> <p><b>Tips:</b></p> <p>Selv om du jobber med flere PLF-er parallelt, for eksempel PLF-er med lærerstudenter i en klasse, er det nyttig å bruke noen minutter med hver gruppe for å se på de første resultatene og sikre at de forstår verdien av dette steget og får utbytte av det (få ideer til god organisatorisk praksis og analysere hvilke praksiser som kan være nyttige å legge til).</p> <p>b) F instruerer gruppen til å skrive ned ideer de ønsker å forbedre. F oppfordrer gruppen til å være så konkrete som mulig (ikke bare stikkord). Gruppen skriver ned de nye praksisstegetene på moderasjonskort (annen farge enn første, Materiale 2). F ber deltakerne gruppere de nye aspektene rundt den første samlingen.</p> <p>c) F instruerer gruppen til å bestemme om alle nye aspekter skal tas i bruk allerede neste møte, eller om det først må utvikles noe, for eksempel en mal eller en plattform. I så fall skal kortene merkes med A, B, C, eller med klistremerker i tre farger (Materiale 4).</p> <p>Aktivitetstrinnene b og c kan kombineres hvis gruppen klarer å jobbe konsentrert. F initierer at gruppen bestemmer hvordan forberedende arbeid for de nye organisatoriske prosedyrene skal fordeles. Dette dokumenteres i en gjøremålsliste.</p> <p>d) F foreslår at gruppen tar bilde av resultatene på bordet og gjøremålslisten for å huske det (med mindre F dokumenterer det i referatet). F tar bilde av resultatene på bordet for forberedelse til aktivitet 2 (med kamera eller mobiltelefon) (Materiale 5).</p> <p><b>Tips:</b></p> <p>Under gruppediskusjonen sørger F for at alle blir involvert, og spør eksplisitt de som er mer stille om deres mening.</p> <p>F passer på at ikke én person gjentar sin idé flere ganger, siden denne allerede er skrevet ned på et kort. F noterer også ned aspekter som ikke passer inn i den aktuelle diskusjonen, men som kan være viktige å reflektere over senere, på et kort i en annen farge og legger det til siden av bildet som utvikles på bordet.</p> <p><b>Avslutning (5 minutter)</b></p> <p>På slutten av prosessen oppsummerer F det felles resultatet, som også bør være synlig på bordet.</p>
<p>6. PLF-dimensjoner som adresseres</p>	<p><b>Organisatorisk dimensjon</b></p> <p>6.1 Effektivt håndtere organisatoriske aspekter ved PLF-arbeid for å sikre regelmessige møter og opprettholde fokus på oppgavene.</p>

7. Læringsutbytte for deltakerne	<p>I henhold til WP2.4</p> <p>Kunnskap:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verktøy og teknikker som kan støtte planlegging og oppgavehåndtering.</li> </ul> <p>Ferdigheter:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lage og distribuere agendaer for å holde møter fokuserte og produktive.</li> <li>• Håndtere tid effektivt under møter for å dekke alle planlagte temaer.</li> </ul> <p>Holdninger:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verdsette strukturerte og målrettede møter.</li> </ul> <p>Videre læringsutbytte</p> <p>Kunnskap:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Forstå hvordan strukturerte møter bidrar til effektivt samarbeid.</li> </ul> <p>Ferdigheter:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lære beste praksis for å balansere fleksibilitet og forutsigbarhet i og rundt møteplanlegging og agendahåndtering.</li> <li>• Lære teknikker for å håndtere tid effektivt under møter, for å dekke alle punkter på agendaen, følge opp møtets fremdrift og gjennomføre dokumentasjon på en effektiv måte.</li> <li>• Utvikle ferdigheter i å dokumentere møteresultater og beslutninger effektivt.</li> </ul> <p>Holdninger:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Forplikte seg til inkludering.</li> <li>• Utvikle en proaktiv holdning til kontinuitet og produktivitet i møter.</li> <li>• Være åpen for å bruke verktøy og ta i bruk nye praksiser.</li> </ul>
8. Type aktivitet	Hele gruppeaktiviteter
9. Materialer og verktøy	<p>Materiale 1: informasjonskort: god organisatorisk praksis for effektivt PLF-arbeid</p> <p>Materiale 2: moderasjonskort i minst 3 farger og pinner</p> <p>Materiale 3: bilde av de organisatoriske dimensjonene (utskrevet stort, i farger)</p> <p>Materiale 4: (valgfritt) klistremerker i 3 farger</p> <p>Materiale 5: kamera eller mobiltelefon</p> <p>Verktøy 1: Kort spørreskjema: Veiledende spørsmål om organisatoriske aspekter</p> <p>Verktøy 2: Sjekkliste for praksis basert på organisatoriske dimensjoner</p> <p>Verktøy 3: Hjelpespørsmål for utveksling om utdyping av organisatoriske aspekter</p>
10. Rom og forberedelser	Arrangere møblene så de akkomoderer hele gruppen i diskusjon, best med et bord.
11. Inkluderingsdimensjoner	Deltakere kan variere i hvor strukturert de trenger at en læringssituasjon i gruppe skal være, hvor mye de trenger å bearbeide ny læring skriftlig, eller hvor mye metodisk støtte de trenger for å

	<p>holde fokus, ikke glemme tiden eller unngå å bli fort slitne. I tillegg kan det hende at deltakere ikke har lett tilgang til digitale verktøy, eller at de ikke liker å jobbe med dem. Når det gjelder tid, kan deltakerne ha ulike forpliktelser og dermed ulike tilgjengelige tidsrom. De kan også være i en arbeidssituasjon der en bestemt måte å tiltale andre på er påkrevd (for eksempel mellom leder og lærer). Noen ganger er deltakelse avhengig av tillatelse fra en overordnet, og denne kan ønske å bli informert om resultatene av tiden brukt på PLF-arbeid.</p> <p>Derfor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• F tar hensyn til at ikke alle deltakere har lett tilgang til organisatoriske verktøy i sin arbeidshverdag. Når gruppen reflekterer over nye steg de ønsker å ta i bruk, må F sørge for at deltakere som nøler eller er skeptiske får mulighet til å uttrykke sine bekymringer.</li> <li>• F leder gruppen til å vurdere hvordan man kan bruke verktøy som er enkle å håndtere for alle.</li> <li>• F hjelper til med bruk av digitale verktøy eller oppmuntrer gruppemedlemmer til å hjelpe hverandre. F kan også dele lenker til korte instruksjonsvideoer.</li> <li>• F minner gruppen på at noen deltakere er ansvarlige overfor sine ledere og må kunne videreformidle informasjon om PLF-resultatene til andre utenfor gruppen.</li> </ul>
12. Fremming av demokratiske verdier og praksiser	<p>Hver deltaker får mulighet til å delta i diskusjonen, bidra med ideer og hvordan kvaliteten kan utvikles. Hver deltaker tar del i beslutningsprosessen.</p> <p>Den endelige avtalen om organisatoriske aspekter baseres på ideene og mulighetene til alle deltakerne. De bidrar med sine foretrukne rutiner og planlegger en felles utarbeidet rutine.</p>
13. Tilpasning til digitalt PLF	<p>Organisatoriske aspekter kan ofte håndteres godt med digitale verktøy, som meldingsapper for distribusjon, å ta bilder for dokumentasjon eller å lage oversikter ved hjelp av digitale tavler. Noen deltakere kan ha behov for en kort introduksjon i hvordan man bruker det digitale miljøet. F bør tilby hjelp ved behov og gi forslag til forberedende aktiviteter, som å se opplæringsvideoer før møtet.</p> <p>Å utveksle informasjon om organisatoriske aspekter på nett kan fungere godt i et virtuelt PLF.</p> <p>Det kan være nyttig å:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• jobbe med en samarbeidsplattform.</li> <li>• bruke virtuelle notatlapper (tilsvarende Materiale 2), og virtuell fargekoding (tilsvarende Materiale 4).</li> <li>• inkludere det digitale bildet (Materiale 3).</li> <li>• gå gjennom sjekklister på skjermen med én person som skriver.</li> <li>• samle lister på en digital tavle.</li> </ul>
14. Referanser og foreslåtte kilder	<p>Kansteiner, K. &amp; Welther, S. (2025). Praxishandbuch für Professionelle Lerngemeinschaften in der Kooperation zwischen Kitas sowie Kitas und Grundschulen. Weinheim: Beltz</p> <p><a href="https://www.beltz.de/fachmedien/fruehpaedagogik/produkte/details/55218-praxishandbuch-professionelle-lerngemeinschaften-in-kita-und-kita-grundschul-kooperationen.html">https://www.beltz.de/fachmedien/fruehpaedagogik/produkte/details/55218-praxishandbuch-professionelle-lerngemeinschaften-in-kita-und-kita-grundschul-kooperationen.html</a></p> <p><a href="https://wirmachen.wien/how-to/how-to-gruppenorganisation/">https://wirmachen.wien/how-to/how-to-gruppenorganisation/</a> (På tysk)</p>
15. Vedlegg	Ja.

Materiale 1: informasjonskort: god organisatorisk praksis for effektivt PLF-arbeid

Den organisatoriske dimensjonen omhandler de logistiske aspektene ved å lede et PLF, inkludert planlegging, oppfølging av fremdrift og dokumentasjon. En god organisering skaper struktur på ulike nivåer og støtter dermed samarbeidet. Å sørge for god organisering krever i starten tid, men legger deretter til rette for samarbeid og bidrar til effektiv fremdrift. For eksempel vil avtaler bli fastsatt i tide, alle deltakere vet hva de kan forvente og hvilket tidsperspektiv som gjelder. Rask oversikt er lett tilgjengelig, og det finnes et felles organisatorisk grunnlag som gruppen bygger videre på og som alle kan stole på.

Materiale 2: Moderasjonskort



Verktøy 1: Kort spørreundersøkelse: Veilede spørsmål for organisatoriske aspekter

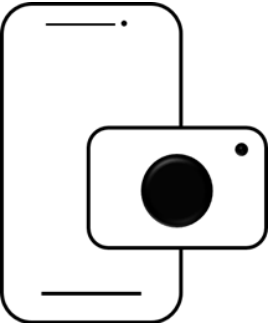
### Guiding Questions for Organizational Aspects

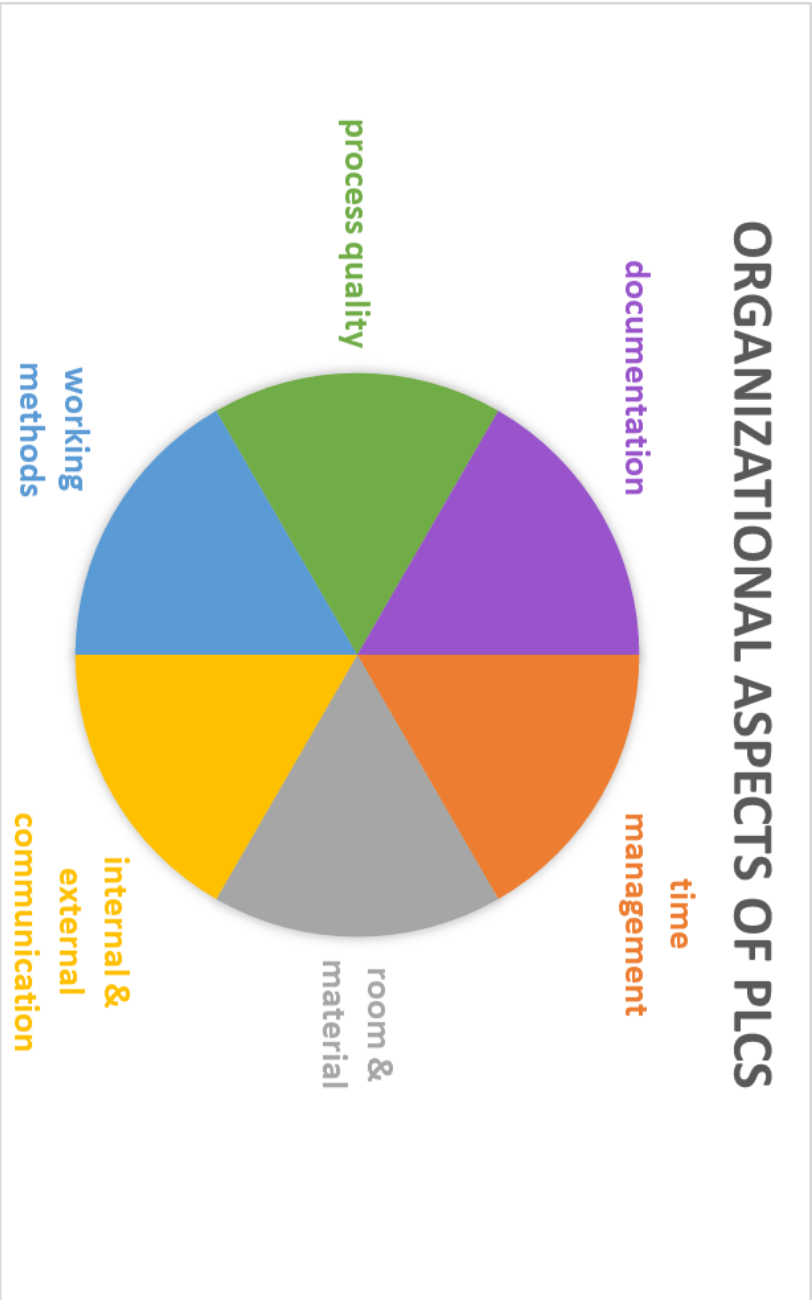
- a) Which aspects do we already practice?
- b) How are they organized, e.g. ...
  - ... what agreements have we made until to now?
  - ... how did these come about?
  - ... how specifically are the aspects defined?
- c) If we take a first look at the implementation of organizational aspects in our PLC, how satisfied are we with it?

**Materiale 4: Klistremerker**



**Materiale 5: Kamera/Mobiltelefon**





Verktøy 2: sjekkeliste organisatoriske aspekter

Dimensjon	Praktisert	Trengs forbedring? Hvordan gå frem?	Ikke praktisert	Ny anvendelse? Hvordan gå frem
<b>Tidsstyring</b>				
Periode, steg tidsrammer				
Drøfting av tidsaspekter				
Rolle for å holde øye med tiden under møtet				
Håndtering av tid - strength eller fleksibelt				
<b>Rom og materiell</b>				
Utstyr for moderasjon				
Metoder og materiell				
Digital platform				
Møbler/Servering				
<b>Kommunikasjon internt og eksternt</b>				
Hvordan man tiltaler hverandre				
Samtaleteknikker				

Kontaktperson for gruppen				
Håndtering av ytre forstyrrelser under møtet				
Håndtering av personopplysninger				
Deling av materiell, informasjon, dokumentasjon				
Hjelpe hverandre, samarbeid				
Gruppens ytre fremtoning				
Videreformidling av informasjon til eksterne				
E-postliste, meldingsapper				
Personvern for andre				
<b>Arbeidsmetoder</b>				
Temaer spontant VS planlagt				
Arbeid med moderasjonskort				

Fokus kun gjennom samtale eller metoder				
Lage uferdige temaer til senere diskusjon				
Implementering av verktøy				
<b>Prosesskvalitet</b>				
Identifisere og implementere mål før utveksling				
Fremdriftsovervåking				
Stopp underveis for å reflektere over status og veien videre				
Refleksjon over forbedring av organisatoriske aspekter				
<b>Dokumentasjon</b>				
Dokumentasjon av prosess og resultater				
Medier for dokumentasjon				
Ansvar for å sette opp/bruke dokumentasjon				

Dokumentasjonskvalitet				
------------------------	--	--	--	--

### Helpful questions for the group exchange

1. Which listed aspect do we practice already and how consequently?
2. What exactly is intended to be achieved by each organizational aspect? Does it lead us to it?
3. Does the way we practice it serve our progression, saves us time, helps us to get to the point, helps us to involve all and safes us from unnecessary discussions?
4. What materials, instruments, etc. are additionally required for some of the aspects?
5. Which aspect must be firmly agreed upon, which aspect has scope for everyone to design it in a way that they want?

## AKTIVITETER for å etablere PLF og legge til rette for undersøkelse og refleksjon



### ORGANISASJON

Bli organisert: Hvor langt har vi kommet?

# LeafaP

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

## Organisatorisk dimensjon - Aktivitet 2

1. Fokus for aktiviteten	Evaluering og forbedring av PLF organisering.
2. Varighet	<b>Cirka 45 minutter</b>
3. Tidligere erfaring med PLF-en (Lærende kollegafelleskap)	Gruppearbeid der den første aktiviteten om organisatoriske aspekter er gjennomført og det har vært 2-3 møter siden.
4. Mål for aktiviteten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gjennomføre en evaluering av organisatoriske aspekter som en form for egenvurdering</li> <li>• Identifisere vellykkede og mindre vellykkede prosedyrer</li> <li>• Utvikle praktiske endringer for mer effektivt samarbeid</li> </ul>
5. Beskrivelse av aktiviteten	<p><b>Introduksjon (5 minutter)</b></p> <p>a) F ønsker alle deltakere velkommen og gir en oversikt over PLF-møtet. Egenvurderingen og den påfølgende drøftingen vil ta omtrent én time.</p> <p>b) F introduserer hensikten med aktiviteten, som er å hente frem igjen de nylig avtalte utviklingene knyttet til organisatoriske aspekter, og reflektere over hva som er blitt gjennomført med suksess, og hva som eventuelt trenger ytterligere innsats. Målet var å støtte samarbeid gjennom en forpliktende organisering. Aktivitet 1 tok for seg organisatoriske dimensjoner for en detaljert oversikt, mens aktivitet 2 handler om å følge opp en senere ordinær PLF-økt, inkludert planlegging av neste utviklingsstrinn med en handlingsplan.</p> <p><b>Arbeidsfase 1: Oversikt over utviklingsstatus for de organisatoriske dimensjonene (5 minutter)</b></p> <p>a) F legger frem et stort bilde av det redigerte oversiktsbildet fra forrige møte, som viser de organisatoriske aspektene som ble diskutert og avtalt å videreutvikle i aktivitet 1. Bildet kan også skrives ut og deles ut til alle deltakerne.</p> <p>b) F ber gruppen bruke små smilefjes (eventuelt fargede post-it-lapper) for å markere hvilke aspekter de mener allerede er godt implementert, og hvilke som fortsatt trenger arbeid. Medlemmene plasserer smilefjesene ut fra sin personlige oppfatning, og det skal ikke diskuteres på dette tidspunktet. Dette gir en enkel oversikt over hvordan hvert enkelt medlem opplever implementeringen.</p> <p><b>Arbeidsfase 2: Gruppene systematiserer det aktuelle området og utvikler forslag til praktisk videreutvikling (15-20 minutter)</b></p> <p>a) F og gruppen fokuserer på de 2-3 organisatoriske aspektene som vurderes mest kritisk (ingen smilefjes). F innleder diskusjonen ved å spørre hvordan deltakerne merker at utviklingen av det aktuelle organisatoriske aspektet ikke har vært vellykket, og hvorfor. F ber også deltakerne reflektere over hvilken innvirkning de aspektene som ikke er forbedret har på gruppens fremdrift.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvordan merker dere at et aspekt ikke er blitt fulgt opp bedre (angi indikator(er))?</li> <li>• Hvorfor har det ikke blitt forbedret så langt (årsaker og eventuelt nødvendige ressurser)?</li> <li>• Hvordan gjør det målrettet arbeid vanskeligere (bevissthet om sammenhengen med PLF-metodikken)?</li> </ul> <p>F noterer aspektene som nevnes på moderasjonskort slik at alle får oversikt over utvekslingen.</p> <p>b) F inviterer også deltakerne til å reflektere over om den opprinnelige måten å forbedre på ikke var egnet, eller bare dårlig gjennomført.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Er den opprinnelige løsningen fortsatt riktig, og vi må bare gjennomføre den, eller trenger vi en ny idé?</li> <li>• Hvis ja, hvordan kan vi ellers oppnå bedre resultater innenfor denne organisatoriske dimensjonen, og hvilken hjelp trenger vi eventuelt?</li> </ul> <p>F noterer nye ideer på moderasjonskort i en ny farge.</p> <p>Trinn a og b kan gjennomføres etter hverandre eller kombineres.</p> <p><b>Arbeidsfase 3: Etablere nye avtaler (15 minutter)</b></p> <p>a) F ber deltakerne lage en detaljert plan for hvordan man skal forbedre områder med manglende kvalitet, og bli enige om neste steg knyttet til organisatoriske aspekter.</p> <p>b) F tilbyr en mal for handlingsplan, og deltakerne går sammen om planleggingen.</p> <p><b>Avslutning (5 minutter)</b></p> <p>På slutten av prosessen oppsummerer F hovedmålene deltakerne har blitt enige om. F minner også deltakerne på å følge opp eventuelle oppgaver som er blitt planlagt.</p>
6. PLF-dimensjoner som adresseres	Organisatorisk dimensjon 6.2 Overvåke aktiviteter og fremdrift i PLF-en og håndtere dokumentasjon på en effektiv måte

7. Læringsutbytte for deltakerne	<p><b>Kunnskap:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Forstå teknikker for fremdriftsovervåking og evaluering</li> <li>• Verktøy for å overvåke aktiviteter og føre oversikt</li> </ul> <p><b>Ferdigheter:</b></p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Overvåke fremdrift og dokumentere resultater av PLF-aktiviteter</li> </ul> <p><b>Holdninger:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Forpliktelse til åpenhet og ansvarlighet i overvåkingen av fremdrift</li> </ul>
8. Type aktivitet	Hele gruppeaktiviteter
9. Materialer og verktøy	<p><b>Materiale 1:</b> Bilde av resultatene fra aktivitet 1 (som foto eller utdelt ark)</p> <p><b>Materiale 2:</b> Moderasjonskort</p> <p><b>Materiale 3:</b> Klistremerker (smilefjes, farger)</p> <p><b>Verktøy 1:</b> Nøkkelspørsmål for refleksjon (kan klippes ut som kort)</p> <p><b>Verktøy 2:</b> Mal for handlingsplan for detaljert planlegging</p>
10. Rom og forberedelser	Gruppebord
11. Inkluderingsdimensjoner	<p>F tar hensyn til at de avtalte forbedringene kanskje ikke har blitt fulgt opp konsekvent av enkelte deltakere, og at dette kan bli tatt opp i diskusjonen. F bør da styre samtalen over mot spørsmålet om hvilken hjelp som eventuelt trengs for å kunne gjennomføre forbedringene mer konsekvent neste gang.</p> <p>Det kan hende at ikke alle deltakere var med på aktivitet 1. I så fall sørger F for at et av medlemmene i PLF-en forklarer hvordan bildet (Materiale 1) ble til, slik at alle kan få innsikt i prosessen.</p> <p>Hvis det er deltakere i PLF-en som har nedsatt syn, beskriver F bildet og hjelper til med å plassere klistremerkene.</p>
12. Fremming av demokratiske verdier og praksiser	<p>Hvert medlem får mulighet til å delta i den kritiske refleksjonen, utviklingen og avgjørelsesstakingen.</p> <p>Den endelige avtalen om organisatoriske aspekter vil baseres på ideene og mulighetene til alle deltakerne.</p>
13. Tilpasning til digitalt PLF	<p>Stegene for å følge opp utviklingen av de organisatoriske aspektene kan også brukes i et nettmøte.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utveksling på nett kan gjøres ved hjelp av en samarbeidsplattform.</li> <li>• Bildet kan vises på tavlen.</li> <li>• Klistremerkene (smilefjes) i ulike farger kan brukes for å skille mellom vurderinger.</li> <li>• Nøkkelspørsmålene kan legges ut.</li> <li>• Malen kan fylles ut i en felles prosess.</li> </ul>
14. Referanser og foreslåtte kilder	<p>Kansteiner, K., Welther, S. &amp; Schmid, S. (2023). Professionelle Lerngemeinschaften für Schulleitungen und Lehrkräfte. Chancen des Kooperationsformats für Schulentwicklung und Professionalisierung. Weinheim: Beltz.  <a href="https://www.beltz.de/fachmedien/erziehungswissenschaft/produkte/details/48917-professionelle-lerngemeinschaften-fuer-schulleitungen-und-lehrkraefte.html">https://www.beltz.de/fachmedien/erziehungswissenschaft/produkte/details/48917-professionelle-lerngemeinschaften-fuer-schulleitungen-und-lehrkraefte.html</a></p> <p>Kansteiner, K. &amp; Welther, S. (2025). Praxishandbuch für Professionelle Lerngemeinschaften in der Kooperation zwischen Kitas sowie Kitas und Grundschulen. Weinheim: Beltz (in press)  <a href="https://www.beltz.de/fachmedien/fruehpaedagogik/produkte/details/55218-praxishandbuch-professionelle-lerngemeinschaften-in-kita-und-kita-grundschul-kooperationen.html">https://www.beltz.de/fachmedien/fruehpaedagogik/produkte/details/55218-praxishandbuch-professionelle-lerngemeinschaften-in-kita-und-kita-grundschul-kooperationen.html</a></p>
15. Vedlegg	Ja.

**Materiale 1:** Bilde av resultatene fra aktivitet 1 (som foto eller utdelt ark)



**Materiale 2:** Moderasjonskort












**Materiale 3:** Klistremerker (smilefjes, farger)



Verktøy 1: Nøkkelspørsmål for refleksjon (kan klippes ut som kort)

Indikatorer	
<p>Hvordan kan vi gjenkjenne at et aspekt ennå ikke er blitt forbedret eller fulgt opp på en vellykket måte?</p> <p>Hvilke strategier kjenner vi til for å sjekke dette? Hvilke spesifikke indikatorer er relevante?</p>	
Hemmende faktorer	
<p>Hvorfor har vi ikke oppnådd forbedring så langt?</p> <p>Hvilke spesifikke mekanismer og/eller utfordringer kan vi identifisere?</p>	
Effekter	
<p>Hvor mye hemmer det målrettede arbeidet i vår PLF dersom vi ikke optimaliserer aspekter som ennå ikke er fullt utviklet?</p> <p>Hva skjer hvis vi ikke forbedrer dette aspektet/disse aspektene?</p> <p>Hvordan kunne vår PLF sett ut dersom vi tok tak i disse aspektene på en engasjert måte?</p>	
Videre utvikling	
<p>Er måten vi har tenkt å utvikle det organisatoriske aspektet på fortsatt den riktige?</p> <p>Må vi bare fortsette konsekvent i samme spor?</p> <p>Kan vi støtte prosessen vår med en handlingsplan?</p>	
Alternativ utviklingsmulighet	
<p>Bør vi heler følge en annen ide på dette tidspunktet, og hvordan kunne den sett ut?</p> <p>Hvor kan vi finne eksempler på aspekt XY?</p> <p>Hvem kjenner noen med erfaring på dette området?</p> <p>Hvor kan vi slå det opp/gjøre research?</p>	
Støtte	
<p>Hva slags støtte trenger vi?</p> <p>Hvilke ekstern støtte kunne vært nyttig?</p> <p>Hva er vår egen kompetanse?</p>	

Verktøy 2: Mal for handlingsplan for detaljert planlegging

<b>Organisatorisk aspekt</b>	
<b>1. Mål</b>	<b>Mot hvilken kvalitet i praksis ønsker vi å forbedre dette organisatoriske aspektet?</b>
	 
<b>2. Begrunnelse</b>	<b>Hvorfor fokuserer vi akkurat på forbedring av dette aspektet?</b>
	 
<b>3. Planlegging og ressurser</b>	<b>Hvilke steg tar vi for å oppnå dette? Hvem har ansvar? Hvilken hjelp eller ressurser trenger vi?</b>
	 
<b>4. Indikatorer for forbedring</b>	<b>Hvordan vet vi at vi har nådd målet?</b>
	 

## AKTIVITETER for å etablere PLF og legge til rette for undersøkelse og refleksjon



## DIGITAL KOMPETANSE

Menneskelig kontakt i digitale rom: Engasjement i nettbaserte PLF

# Leafap

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

## Digital dimensjon

1. Fokus for aktiviteten	Bygge tillit og kommunikasjon i digitale PLF'er
2. Varighet	<b>20 minutter per sesjon.</b>
3. Tidligere erfaring med PLF-en (Lærende kollegafelleskap)	Ingen tidligere PLF erfaring er nødvendig - ideel for nye deltagere
4. Mål for aktiviteten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fostre aktiv deltagelse og engasjement blant alle medlemmer av den digitale PLF.</li> <li>• Bygge en tillitsfull og åpen atmosfære som oppfordrer til ærlig deling og konstruktive tilbakemeldinger i et trygt digitalt miljø.</li> </ul>
5. Beskrivelse av aktiviteten	<p><b>Introduksjon:</b> Aktiviteten gjennomfører i sin helhet inntil det har utviklet seg en tillitsfull atmosfære (minst tre ganger). Deretter, gjennomføres aktiveringsøvelsene selvstendig</p> <p>Fasilitatoren (F) ønsker deltakerne velkommen og innleder en 20-minutters fase for å aktivere alle medlemmer i PLF.</p> <p><b>Mulige måter å starte på:</b> <b>Forberedelse</b></p> <p style="padding-left: 20px;"><b>1. Hva vil jeg oppnå?</b> Hver deltaker sier kort hva deres personlige mål for økten er, noe som bidrar til å skape klare forventninger og retning.</p> <p><b>Igangsetting</b></p> <p style="padding-left: 20px;"><b>2. Lyn-runde</b> Hver deltaker deler én setning som beskriver en aktuell utfordring eller et mål, noe som bidrar til å avdekke felles temaer.</p> <p style="padding-left: 20px;"><b>3. Forventningsundersøkelse eller chatte-spørsmål</b> Deltakerne uttrykker sine forventninger gjennom en interaktiv avstemning eller et spørsmål i chatten, for å identifisere felles interesser og fokusområder i sanntid.</p> <p><b>Gjennomføring av aktiviteten</b></p> <p style="padding-left: 20px;"><b>4. Idémyldring</b> Deltakerne bidrar med sine hovedbekymringer eller ideer som korte punktlister på en digital tavle, for å fange opp gruppens fokusområder.</p> <p style="padding-left: 20px;"><b>5. Diskusjoner i grupperom</b> I små grupper i digitale grupperom diskuterer deltakerne veiledende spørsmål. Deretter returnerer de til hoved-økten og deler et sentralt punkt fra diskusjonen.</p> <p style="padding-left: 20px;"><b>6. Spørsmålsrunde i chatten</b> Hver deltaker legger inn et aktuelt spørsmål i chatten, og andre kan indikere relevans med en «tommel opp», slik at felles interesser og bekymringer kommer frem.</p> <p><b>Valgfrie oppvarmingsøvelser:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• «Én-ord innsjekk»: Hver deltaker beskriver humøret sitt med ett ord i chatten for å gi et raskt inntrykk av stemningen.</li> <li>• «Ukens høydepunkt»: Hver deltaker deler kort en positiv opplevelse eller prestasjon fra forrige uke for å skape en optimistisk stemning.</li> <li>• «Tre raske spørsmål»: Fasilitatoren stiller enkle ja/nei-spørsmål i chatten, og deltakerne svarer med reaksjoner eller emojier for å måle stemningen rundt et tema og fremme interaktivitet. (f.eks. tema: <i>klasseledelse</i> - «Jeg hadde meningsfulle samtaler med elever i friminuttene denne uken.» «Jeg var misfornøyd med disiplinen i klassen flere ganger denne uken.»)</li> <li>• «Virtuell håndopprekning»: Deltakerne rekker opp hånden hvis de er enige i en uttalelse fra fasilitatoren, for å synliggjøre felles utfordringer.</li> <li>• «Sant eller usant»: Hver person deler én påstand om seg selv, og gruppen gjetter hvilken som er usann - en isbryter med forklaringer tilpasset situasjon og gruppestørrelse.</li> <li>• «Første assosiasjon»: Fasilitatoren viser et bilde eller nevner et ord, og deltakerne skriver sin første assosiasjon i chatten for å introdusere temaet raskt.</li> </ul>

6. PLF-dimensjoner som adresseres	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Digital dimensjon (hoveddimensjonen), men også</li> <li>• Relasjon dimensjon</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kommunikasjon dimensjon</li> </ul>
7. Læringsutbytte for deltakerne	<p><u>Hvilke holdninger kommer deltagerne til å utvikle?</u></p> <p><b>Kommunikasjon dimensjon:</b>  Deltagere kommer til å utvikle ferdigheter innen digital kommunikasjon og samarbeidende verktøy, også metoder for respektfull, konstruktive gruppeutvekslinger. De kommer til å verdsette åpen, respektfull dialog, som styrker deres tillit og empati for kollegaer. Dette fører til at de skaper en støttende og inkluderende teamkultur, som er essensielt for effektivt samarbeid.</p>
8. Type aktivitet	Individuell, i par og hele gruppeaktiviteter
9. Materialer og verktøy	<p>Her er noen digitale verktøy for variert bruk, som går sammen med beskrivelsen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Video konferanse systemer:</b> Zoom (<a href="https://zoom.us">https://zoom.us</a>), Microsoft Teams (<a href="https://www.microsoft.com/teams">https://www.microsoft.com/teams</a>), BigBlueButton (Open Source, <a href="https://bigbluebutton.org">https://bigbluebutton.org</a>)</li> <li>2. <b>Digitale whiteboard:</b> Miro (<a href="https://miro.com">https://miro.com</a>), Jamboard (Google, <a href="https://jamboard.google.com">https://jamboard.google.com</a>), Excalidraw (Open Source, <a href="https://excalidraw.com">https://excalidraw.com</a>)</li> <li>3. <b>Undersøkelse og meningsmålingsverktøy:</b> Mentimeter (<a href="https://www.mentimeter.com">https://www.mentimeter.com</a>), Slido (<a href="https://www.sli.do">https://www.sli.do</a>), Poll Everywhere (<a href="https://www.polleverywhere.com">https://www.polleverywhere.com</a>).</li> <li>4. <b>Padlet for samarbeidsinnhold:</b> Padlet (<a href="https://padlet.com">https://padlet.com</a>), Trello (<a href="https://trello.com">https://trello.com</a>)</li> <li>5. <b>Dokumentering og Notater:</b> Google Docs (<a href="https://docs.google.com">https://docs.google.com</a>), Microsoft OneNote (<a href="https://www.microsoft.com/onenote">https://www.microsoft.com/onenote</a>), Etherpad (Open Source, <a href="https://etherpad.org">https://etherpad.org</a>)</li> <li>6. <b>Funksjonaliteten til grupperom:</b> Zoom Breakout Rooms (<a href="https://zoom.us">https://zoom.us</a>), Microsoft Teams Breakout Rooms (<a href="https://www.microsoft.com/teams">https://www.microsoft.com/teams</a>), Jitsi Meet (Open Source, grupperom funksjon er mulig, <a href="https://meet.jit.si">https://meet.jit.si</a>)</li> <li>7. <b>Interaktiv brainstormings verktøy:</b> Interactive Brainstorming Tools: Stormboard (<a href="https://stormboard.com">https://stormboard.com</a>), IdeaBoardz (Open Source, <a href="https://ideaboardz.com">https://ideaboardz.com</a>)</li> <li>8. <b>Assosierende verktøy for rask visualisering:</b> Wordwall (<a href="https://wordwall.net">https://wordwall.net</a>), Canva (<a href="https://www.canva.com">https://www.canva.com</a>), Wordclouds (Open Source, <a href="https://www.wordclouds.com">https://www.wordclouds.com</a>)</li> </ol>
10. Rom og forberedelser	Online
11. Inkluderingsdimensjoner	<p>Blant annet:</p> <p><b>Respekt og Inkludering:</b> Fasilitatoren skaper et åpent rom hvor alle perspektiver blir akseptert ved at man oppfordrer til delingen av personlige mål og utfordringer, som fremhever mangfoldet innenfor PLF'en.</p> <p><b>Dialog-orientert inkludering:</b> I grupperom og strukturerte diskusjoner, alle deltagere har muligheten til å aktivt bidra og dele ideene sine i et respektfullt og støttende miljø. Deltagere finner muligheten til å uttrykke seg selv, som sørger for at tankene deres blir hørt selv om de eller ikke hadde fått muligheten til å gi uttrykk for dem.</p>

<p>12. Fremming av demokratiske verdier og praksiser</p>	<p>1. Likestilt deltagelse: Alle deltagere har muligheten til å aktivt dele deres meninger som former avgjørelse sammen. For å følge og oppfordre til likestilt deltagelse i sanntid, fasilitatoren kan bruke verktøy som:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Meningsmålinger eller raske undersøkelser:</b> Disse tillater alle for å gi uttrykk for meningene deres samtidig, som bidrar til å sørge for gruppekonsensus på et tema.</li> <li>• <b>Strukturert turtaking:</b> i diskusjoner får hver person en bestemt tid til å dele sine tanker, slik at også de mer stille stemmene blir hørt.</li> <li>• <b>Rundebord i grupperom:</b> I små grupper får hver deltaker en bestemt tur til å bidra, noe som fremmer en balansert utveksling av ideer.</li> <li>• <b>Chat-funksjoner med reaksjonsmuligheter:</b> Deltakere kan engasjere seg ved å gi «tommel opp» eller andre reaksjoner, noe som fremmer aktiv men diskret deltagelse.</li> </ul> <p>Ved å bruke disse metodene kan gruppen skape et miljø der alle stemmer blir verdsatt, og deltakelsen blir mer rettferdig.</p>
	<p>2. Rettferdig utveksling: Aktiviteter oppfordrer til respektfull dialog og sikrer at ulike synspunkter blir anerkjent og diskutert</p> <p>3. Kollektiv avhjølelsesstaking: Strukturert diskusjoner gir alle muligheten til å bidra til løsninger, og styrker en demokratisk tilnærming.</p>
<p>13. Tilpasning til digitalt PLF</p>	<p>Aktiviteten er skapt kun for digitale PLF'er.</p>
<p>14. Referanser og foreslåtte kilder</p>	<p>Peböck, K. (2022). Online-Lehre aus der Perspektive der Akteur-Netzwerk-Theorie (ANT) und der Resonanzpädagogik am Beispiel der Videokonferenz. In T. Hanstein &amp; A. K. Lanig (Eds.), Virtuelle und hybride Lösungen in institutionalisierten Bildungsprozessen. Impulse für die didaktische Transformation (p 23-31). kopaed.</p> <p>Schroffenegger, T. (2020). Didaktische Überlegungen zur Nutzung von Videokonferenzsystemen in der Zeit des Corona-Shutdowns. F&amp;E Edition. Die Forschungszeitschrift der Pädagogischen Hochschule Vorarlberg, 26, (p 39-52).</p>
<p>15. Vedlegg</p>	<p>Ingen.</p>
<p>16. Generelle betingelser og setting.</p>	<p>Fasilitatoren sørger for at:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En stabil internettforbindelse er tilgjengelig, slik at video og lyd fungerer sømløst gjennom hele økten.</li> <li>• Et stille og forstyrrelsesfritt miljø er tilrettelagt for å opprettholde fokus og sikre en smidig gjennomføring av økten.</li> <li>• Et kvalitets-headset og mikrofon benyttes for å sikre klar kommunikasjon.</li> <li>• Nødvendig programvare og verktøy (f.eks. videokonferanseplattform, delte dokumenter, digitale tavler) er forhåndstestet og tilgjengelig for alle.</li> <li>• Det finnes backup-planer for tekniske problemer, som et alternativt møtelenke eller kontaktperson for teknisk støtte.</li> <li>• Alle deltakere er kjent med møteteknologien gjennom en kort orientering før økten, dersom det er nødvendig.</li> </ul> <p>Deltakeren sørger for at:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En stabil internettforbindelse er tilgjengelig for å unngå avbrudd under økten.</li> <li>• Et stille og dedikert område er tilrettelagt for å minimere bakgrunnsstøy og forstyrrelser.</li> <li>• Et fungerende headset og mikrofon benyttes for å høre og bli hørt tydelig.</li> <li>• All nødvendig programvare og verktøy er installert og testet før møtet.</li> <li>• Alle nødvendige dokumenter eller lenker er tilgjengelige og klare til bruk under økten.</li> <li>• Nødvendige digitale ferdigheter eller grunnleggende kunnskap om verktøy er gjennomgått for å legge til rette for aktiv deltagelse.</li> </ul>

## AKTIVITETER for å etablere PLF og legge til rette for undersøkelse og refleksjon



## DIGITAL KOMPETANSE

Jobbe smartere sammen: Digitale strategier for effektivt samarbeid i team

# Leafap

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

## Digital dimensjon Aktivitet 2

• Fokus for aktiviteten	Legge til rette for PLF møter med online verktøy og plattformer.
• Varighet	120 minutter
• Tidligere erfaring med PLF-en (Lærende kollegafelleskap)	Deltageres begynnelse i en Profesjonell Læringsfelleskap (PLF)
• Mål for aktiviteten	<p>De foreslåtte målene har blitt assosiert med de aktivitetene som læringsobjektiver</p> <p><b>AKTIVITET 1:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Utvikle evnen til å organisere og lede nettbaserte eller hybride PLF-møter ved hjelp av digitale plattformer, og muliggjøre effektiv konfigurering og styring av virtuelle økter med ulike digitale verktøy.</li><li>✓ Styrke deltakernes digitale kompetanse for effektiv teamledelse og tidsorganisering i virtuelle omgivelser.</li></ul> <p><b>AKTIVITET 2:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Oppmuntre til bruk av samarbeidsverktøy for sanntidsopprettelse av dokumenter og tankekart, og lære å bruke designprinsipper og digitale verktøy for å lage tydelige og visuelt tiltalende undervisningsmateriell.</li></ul> <p><b>AKTIVITET 3:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Fremme refleksjon og deling av ideer ved hjelp av digitale verktøy i et inkluderende, interaktivt virtuelt miljø, og stimulere til samhandling, kritisk analyse og deltakelse fra alle medlemmer.</li></ul> <p><b>AKTIVITET 4:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Bygge ferdigheter for å løse vanlige tekniske problemer i virtuelle miljøer: Trene deltakerne i å identifisere og løse grunnleggende tekniske problemer som kan oppstå under virtuelle økter, som lyd, video, tilkobling eller verktøyrelaterte utfordringer.</li><li>✓ Styrke deltakernes digitale kompetanse for effektiv teamledelse og tidsorganisering i virtuelle omgivelser.</li></ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>Beskrivelse av aktiviteten</li> </ul>	<p>I dag kan mange møter organiseres via nettbaserte plattformer der medlemmer av PLF kan dele ideer, materiell og refleksjonsrapporter ved hjelp av digitale verktøy. Et annet viktig aspekt som vil bli tatt opp i aktivitetene, er inkludering av temaer knyttet til personvern (GDPR).</p> <p>Denne tilnærmingen består av fire aktiviteter som skal veilede deltakerne i effektiv bruk av digitale verktøy, fremme kjennskap, praktisk anvendelse og samarbeidende refleksjon.</p> <p><b>Aktivitet 1: Bli kjent med digitale plattformer og verktøy</b></p> <p><b>(Estimert tid: 30 minutter)</b></p> <p>Målet er å bygge kapasitet til å organisere og lede nettbaserte eller hybride møter ved hjelp av digitale plattformer (som Zoom, Teams eller Google Meet). Deltakerne lærer å sette opp møter, bruke funksjoner som skjermdeling, lage avstemninger og organisere grupperom.</p> <p>Som forsterkning organiseres en nett-økt der deltakerne får ulike roller (fasilitator, deltaker, moderator) for å øve på avanserte funksjoner og engasjere medlemmene.</p> <p><b>Aktivitet 2: Samarbeid om oppretting og redigering av dokumenter og tankekart</b></p> <p><b>(Estimert tid: 30 minutter)</b></p> <p>Denne aktiviteten har som mål å oppmuntre til bruk av samarbeidsverktøy for sanntidsopprettelse og redigering av dokumenter og tankekart. Verktøy som Google Docs, Canva og andre introduseres for samarbeid og visuell organisering. Gjennom en gruppeaktivitet skal deltakerne sammen utforme et tankekart eller dokument som oppsummerer nøkkelideer fra en nylig PLF-økt. Aktiviteten forsterkes ved å dele det ferdige arbeidet og fremheve viktigheten av visuell klarhet og design.</p> <p><b>Aktivitet 3: Legge til rette for refleksjon og interaktiv deltakelse i virtuelle miljøer</b></p> <p><b>(Estimert tid: 30 minutter)</b></p> <p>Denne aktiviteten har som mål å fremme refleksjon og idéutveksling ved hjelp av digitale verktøy i et inkluderende, interaktivt virtuelt miljø. Deltakerne deltar i en felles refleksjonsaktivitet om et tema som tidligere er utforsket i PLF, ved bruk av verktøy som Padlet, Mentimeter eller diskusjonsfora.</p> <p>For videre utforskning kan deltakerne delta i smågruppediskusjoner via grupperom, der hvert</p>
	<p>medlem reflekterer over læringen fra tidligere økter. Til slutt deles et gruppesammendrag ved hjelp av et tankekart laget i fellesskap.</p> <p><b>Aktivitet 4: Planlegging og ledelse av teamarbeid med digitale verktøy</b></p> <p><b>(Estimert tid: 30 minutter)</b></p> <p>Denne siste aktiviteten fokuserer på å styrke digital kompetanse for effektivt teamarbeid og tidsstyring i virtuelle miljøer. Deltakerne bruker prosjektstyringsverktøy som Trello, Microsoft Planner eller lignende for å lage en arbeidsplan. De definerer roller, frister og oppgaver, og organiserer tid og ressurser effektivt.</p> <p>I tillegg får deltakerne opplæring i feilsøking av vanlige tekniske problemer gjennom en delt ressursbank. Det foreslås å rotere rollen som "teknisk støtte" blant deltakerne i hver økt, og samle kontinuerlige tilbakemeldinger for å forbedre disse ressursene.</p> <p>En mal for tidsstyring vil også bli delt, som kan være nyttig i PLF-møteledelse (VERKTØY 1 og VERKTØY 2).</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>PLF-dimensjoner som adresseres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Digital kompetanse</li> <li>Samarbeid</li> <li>Undersøkelse og refleksjon</li> <li>Delt læring og kunnskap</li> </ul> <p>Oppsummert: Dimensjonene om samarbeid, delt refleksjon, bruk av digitale verktøy, kontinuerlig forbedring, inkluderende fellesskap og deling av beste praksis er sentrale områder som utvikles gjennom de foregående aktivitetene og målene, i tråd med effektiv drift av et profesjonelt læringsfellesskap (PLF).</p>

- Læringsutbytte for deltakerne

### Hvilken kunnskap vil deltakerne utvikle?

Deltakerne vil utvikle en grunnleggende forståelse av digital kompetanse i konteksten av et profesjonelt læringsfellesskap (PLF), i tillegg til å fremme undersøkelse og refleksjon, samt delt læring og inkluderende deltakelse. Læringsutbyttet innenfor hver dimensjon er som følger:

Digital kompetanse.

- Ulike digitale plattformer for samarbeid i nettbaserte eller hybride miljøer.
- Samarbeidsverktøy for å utvikle effektiv digital kompetanse i profesjonelle sammenhenger, samt for å fremme analyse og refleksjon.
- Deltakerne vil tilegne seg kunnskap om utforming og opprettelse av digitale dokumenter og tankekart ved hjelp av samarbeidsverktøy.

Samarbeid.

- De vil lære å bruke plattformer som legger til rette for fjernsamarbeid og sanntidsinteraksjon.
- De vil bruke verktøy som gjør det mulig for flere brukere å arbeide samtidig på samme dokument eller grafikk, og dermed fremme samskaping.

Undersøkelse og refleksjon.

- De vil lære metoder for å bruke digitale plattformer som fremmer refleksjon og tilbakemelding fra alle deltakere.
- De vil få opplæring i bruk av spesifikke verktøy som hjelpemidler for undersøkelse og for å lede felles refleksjon.

Delt læring og kunnskap.

- Plattformene vil muliggjøre deling av ideer, dokumenter og refleksjoner, og dermed lette tilgangen til kollektiv kunnskap.
- Deltakerne vil bli kjent med bruk av tankekart som fremmer visualisering av ideer og felles refleksjon.

### Hvilke ferdigheter vil deltakerne utvikle?

Deltakerne vil utvikle sentrale ferdigheter innen følgende dimensjoner:

#### Digital kompetanse

- De vil utvikle evnen til å lede nettmøter, inkludert organisering av økter og bruk av avanserte funksjoner.
- De vil lære å bruke funksjonene i videokonferanseplattformer (skjermdeling, avstemninger, grupperom) for å gjøre øktene mer engasjerende.

#### Samarbeid

- De vil kunne legge til rette for effektivt samarbeid mellom deltakerne under nettbaserte økter.
- De vil fremme samarbeid i kritisk analyse og problemløsning gjennom interaktive digitale diskusjoner.
- De vil forbedre organiseringen og koordineringen av teamet, og sikre effektivt og raskt samarbeid i planlegging og gjennomføring av oppgaver.

#### Undersøkelse og refleksjon

- De vil legge til rette for refleksjonsdiskusjoner og interaktive økter som fremmer tilbakemelding og kollektiv læring.
- De vil legge til rette for aktiviteter som fremmer undersøkelse og felles refleksjon blant deltakerne.

#### Delt læring og kunnskap

- De vil bruke digitale verktøy for å dele og koordinere læring i teamet.
- De vil oppmuntre til utveksling av beste praksis og erfaringer, og bidra til utviklingen av kollektiv læring.

### Hvilke holdninger vil deltakerne utvikle?

Deltakerne vil utvikle holdninger preget av åpenhet basert på digital kompetanse, med innvirkning på følgende dimensjoner:

#### Digital kompetanse

- De vil innta en positiv og proaktiv holdning til bruk av digitale verktøy for å skape inkluderende og interaktive miljøer.
- De vil verdsette funksjonene som fremmer interaksjon og lik deltakelse med de presenterte verktøyene.

#### Samarbeid

- De vil fremme et miljø for aktivt samarbeid der alle medlemmer kan delta og bidra likt.
- De vil verdsette viktigheten av teamarbeid og samskaping av ideer, ved å bruke digitale verktøy for å fremme samarbeid.

#### Undersøkelse og refleksjon

- De vil forplikte seg til å legge til rette for diskusjoner som fremmer felles refleksjon og kritisk undersøkelse.
- De vil innta en samarbeidsorientert tilnærming til felles refleksjon, og anerkjenne verdien av kollektiv analyse ved bruk av de tilgjengelige verktøyene.

#### Delt læring og kunnskap

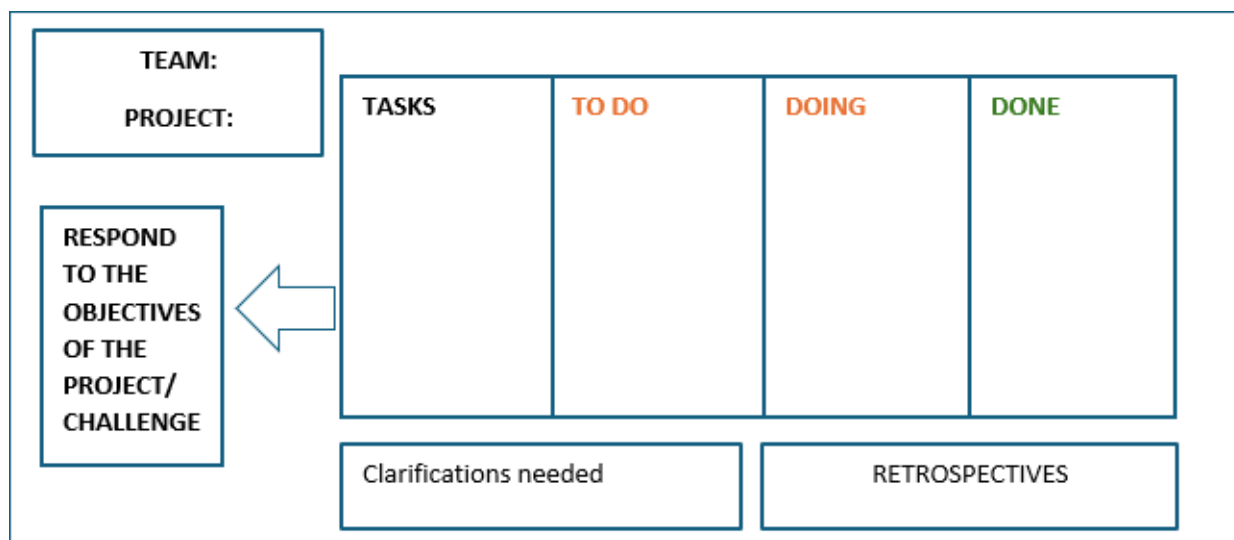
- De vil opprettholde en åpen holdning til felles læring og kollektiv kunnskapsutvikling.
- De vil forplikte seg til gjensidig læring og kunnskapsdeling i et digitalt miljø.

• Type aktivitet	Individuelle, par og gruppeaktiviteter
• Materialer og verktøy	Verktøy 1: Planlegge og administrere teamarbeid Verktøy 2: Tenkerutine «Dam Roam 6x6».
• Rom og forberedelser	Stolene og bordene i rommet blir arrangert i en sirkel for å gjøre både muntlig og visuell kommunikasjon enklere. Deltagere blir gitt verktøyene i foto-kopierte ark.
• Inkluderingsdimensjoner	For å forklare prosessen, den vil bli gjennomført i et rom som har datamaskiner for både individuell bruk og bruk av par, noe som tillater deltagerne å praktisere med ressursene som er utdelt.
• Fremming av demokratiske verdier og praksiser	Bruk av digitale verktøy i online læring og samarbeid fremmer demokratiske verdier ved å tillate aktive, åpne, og rettferdige deltagelse fra alle medlemmer av teamet eller fellesskapet.  Digitale plattformer fremmer også åpenhet i kommunikasjon og avgjørelsestaking, en grunnleggende verdi i demokratiske miljø.  Til slutt, demokratiske praksiser er styrket ved å fremme en kultur som baserer seg på respekten for mangfoldet av meninger og inkluderingen av alle stemmer i kollektive debatter og refleksjoner.
• Tilpasning til digitalt PLF	Denne aktiviteten fremmer utviklingen av digital kompetanse gjennom bruken av digitale verktøy som skaper dokumenter og tankekart, samt at det oppfordrer til refleksjon og deltagelse fra alle medlemmer i en online sesjon. Derfor inkluderer den tilpasninger for online møter av en PLF.
• Referanser og foreslåtte kilder	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prosjekt dokumenter skapt: Rapporter, Resultater, Guide.</li> <li>• Verktøyene er selv-utviklet.</li> <li>• Data beskyttelsestemaer for videre informasjon</li> </ul>
• Vedlegg	Ja. Se verktøyene detaljert under.

## Vedlegg

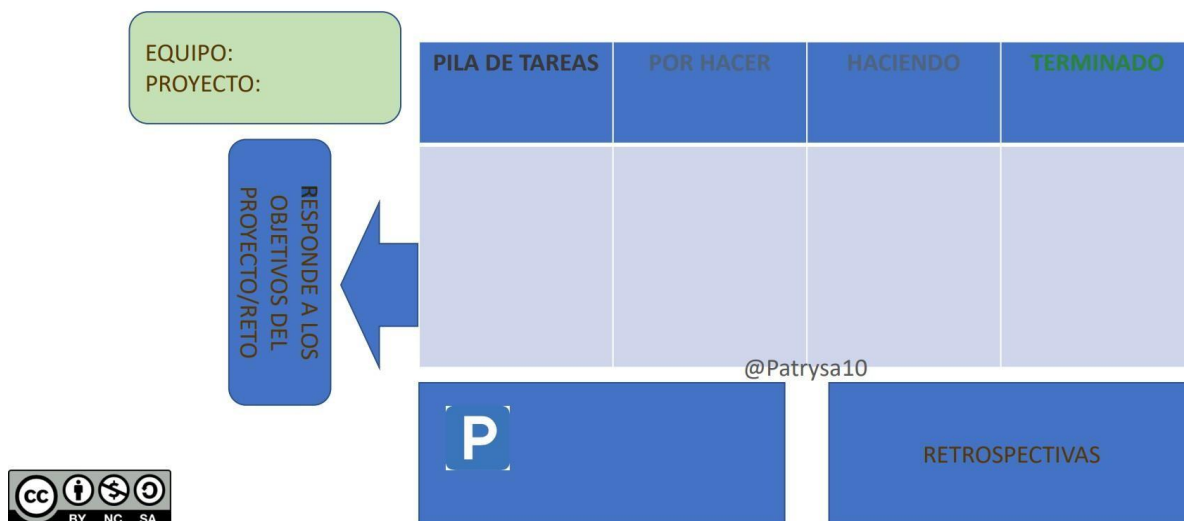
### Verktøy 1: Planlegge og administrere teamarbeid

Kanban-metodikken er en visuell metode for prosjektstyring som benyttes gjennom tavler. Disse tavlene gjør det mulig for team å visualisere arbeidsflyten og arbeidsbelastningen. Arbeidet organiseres i kolonner som representerer ulike stadier i prosessen, noe som gjør det lettere å styre og følge opp fremdriften.



Som et eksempel på Verktøy 1 er en infografikk laget av Patricia Santos vedlagt. Hun ble invitert til å utvikle en klargjørende undervisningsøkt i grunnskolelærerutdanningen i emnet Utdanningsteori ved Fakultet for utdanningsvitenskap (2021).

# Herramienta de gestión de trabajo cooperativo: kaNban



## Verktøy 2: Tenkerutine “Dam Roam 6X6”

Dette verktøyet består av en tenkerutine som inkluderer: hvem, når, hvor mye, hvordan, hvor og hvorfor. For å bruke det, er det nødvendig å liste opp eller kategorisere innholdet, organisere tanker og handlinger som skal utvikles, og tegne prosessen skjematisk.

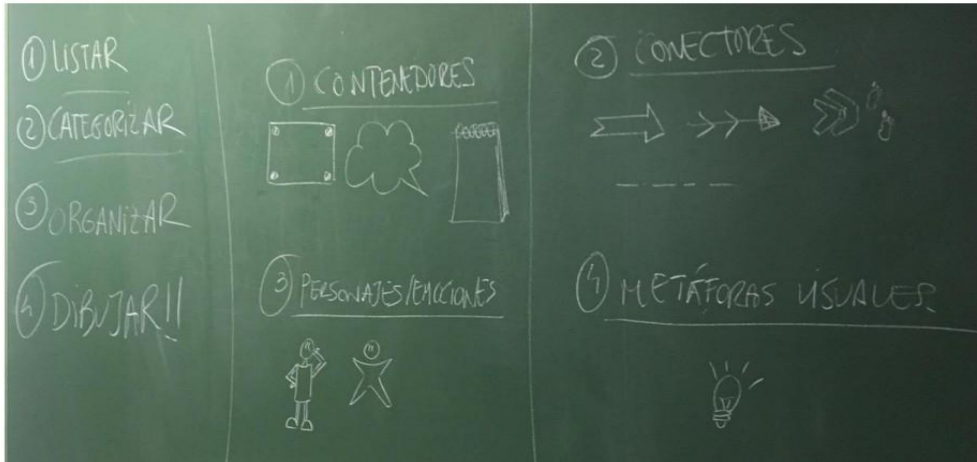
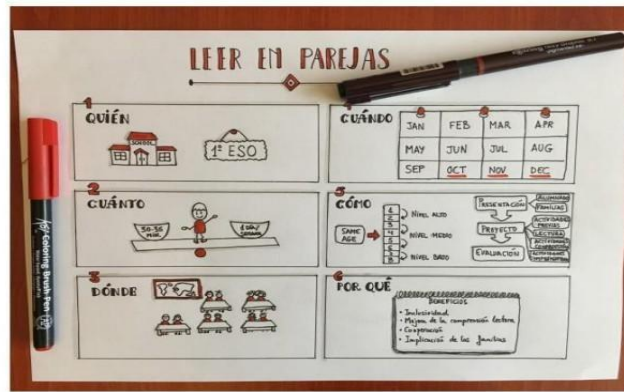
TITTELEN AV HANDLING/INNHOLDET SOM SKAL BLI UTVIKLET	
HVEM?	NÅR?
HVOR MYE?	HVORDAN?
HVOR?	HVORFOR?

Som et eksempel på Verktøy 2 er en infografikk laget av Patricia Santos vedlagt. Hun ble invitert til å utvikle en klargjørende undervisningsøkt i grunnskolelærerutdanningen i emnet Utdanningsteori ved Fakultet for utdanningsvitenskap (2021).

# DISEÑAMOS: RUTINA DE PENSAMIENTO

## 6X6 DE DAM ROAM

@Patrysa10





## AKTIVITETER for å etablere PLF og legge til rette for undersøkelse og refleksjon



## DIGITAL KOMPETANSE

Virtuelle miljøer i praksis: Strukturering og organisering av et PLF

# LeaFaP

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

## Digital Dimensjon Aktivitet

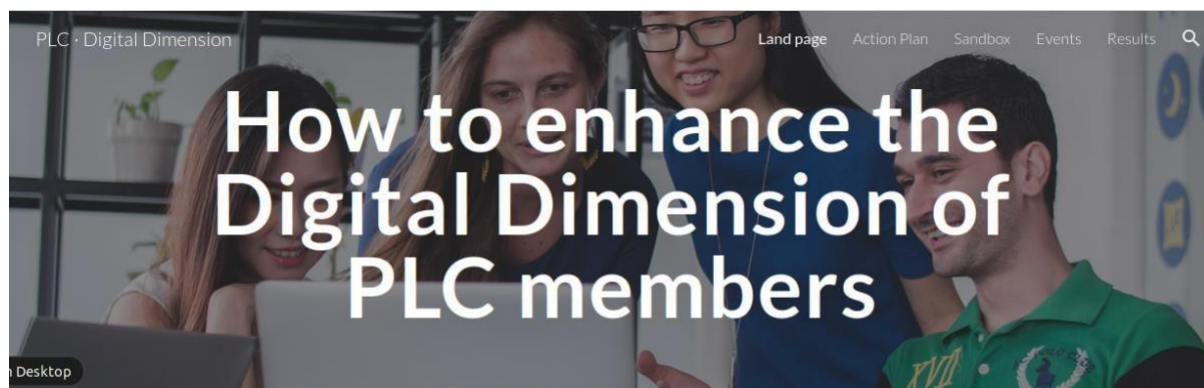
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fokus for aktiviteten</li> </ul>	Design og bruke nettsider for samarbeid
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Varighet</li> </ul>	Cirka. 60-90 minutter
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidligere erfaring med PLF-en (Lærende kollegafellesskap)</li> </ul>	Denne aktiviteten kan utvikles av hvilken som helst PLF gruppe, selv i de første stadiene hvor det ikke er noen tidligere erfaring.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mål for aktiviteten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Designe et samarbeidsbasert Google-nettsted for å legge til rette for kommunikasjon og organisering innenfor arbeidsgruppen for undervisning.</li> <li>• Utvikle digitale ferdigheter knyttet til opprettelse, redigering og administrasjon av nettbaserte plattformer.</li> <li>• Optimalisere håndteringen av delte ressurser, <b>dokumenter og aktiviteter</b> gjennom et felles digitalt verktøy.</li> <li>• Fremme samarbeid og utveksling av beste praksis blant medlemmene i arbeidsgruppen.</li> <li>• Styrke utviklingen av et profesjonelt læringsfellesskap (PLF) ved å utnytte digitale verktøy.</li> <li>• Legge til rette for tilgang til oppdatert og relevant <b>informasjon</b> for kontinuerlig faglig utvikling.</li> <li>• Fremme selvstendig og samarbeidende læring i integreringen av digitale teknologier i utdanningsfeltet.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beskrivelse av aktiviteten</li> </ul>	<p><b>Fasilitatoren (F)</b> ønsker gruppen velkommen og forklarer viktigheten av å utvikle digital kompetanse.</p> <p>For noen år siden foregikk all arbeidsrelatert kommunikasjon på papir, men i dag har digitale verktøy forvandlet samarbeid. Vi forsøker å gå bort fra fragmenterte dokumenter som lastes opp enkeltvis - noe som skaper en følelse av oppsplitting og problemer med ulike versjoner - til et oppdatert nettmiljø som kan brukes både synkront og asynkront.</p> <p>Som en lett implementerbar løsning på disse utfordringene foreslår vi bruk av ulike verktøy fra den gratis GSuite-pakken. Dette er ikke en spesifikk læringsplattform (VLE), men de potensielle fordelene og fleksibiliteten kan ha stor innvirkning på den digitale kommunikasjonen i et profesjonelt læringsfellesskap (PLF), ved å tilby et funksjonelt og estetisk miljø for å dele felles forbedringer.</p> <p>Vi foreslår at fasilitatoren arrangerer et virtuelt møte via Google Meet for å vise og forklare det delte miljøet, bygget med Google Sites og med redigeringstilgang for alle medlemmer. Dette er en ansvarlig, inkluderende og fleksibel plattform å jobbe i, og den er som regel kjent for deltakerne - men om den ikke er det, er læringskurven svært lav.</p> <p>Dersom fasilitatoren ikke har tidligere erfaring med Google Sites, foreslår vi denne videoen før møtet:</p> <p><a href="#">How To Use Google Sites To Make a Website 2024 (Step By Step)</a></p> <p>Vi foreslår en grunnstruktur for nettstedet (se eksempler i Vedlegg 1) som kan bygges under møtet, men som når som helst kan tilpasses gruppens spesifikke behov - selv om disse endres underveis i arbeidet.</p> <p><b>Foreslått struktur:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hjemmeside: Her samles hovedinformasjon om gruppen, ofte brukte lenker, motiverende innhold, påminnelser om møtestruktur osv.</li> <li>• Handlingsplan: Denne delen er nyttig for innebygde diagrammer, bilder, prosjektstyringsverktøy osv. som statisk innhold, administrert av fasilitatorer eller utvalgte medlemmer for å vise utfordringer og mål.</li> <li>• Sandkasse: I digitale miljøer er en sandkasse et trygt rom for å teste uten risiko for å skade sluttproduktet. Her kan man legge inn redigerbare formater som Google Docs (tekstbehandling), Google Slides (presentasjoner) og Google Sheets (regneark).</li> <li>• Arrangementer: En side med en delt kalender der fasilitatoren kan gi tillatelser til å opprette og redigere hendelser, eller kun lese dem. Det er viktig å merke seg at kalenderhendelser også kan integreres i personlige enheter via teknologiske verktøy.</li> <li>• Resultater: Sluttprodukter som dokumenter, bilder, materiell osv. som er oppnådd ved å nå milepæler i det felles arbeidet.</li> </ul> <p>Fasilitatorene forklarer de ulike typene informasjon på nettstedet og hvordan hvert medlem skal samhandle med dem. Dette møtet er også et godt tidspunkt for å analysere utviklingen av digital</p>

	<p>kompetanse hos hver enkelt, for å sikre ekstra støtte til dem som trenger det. Gruppen kan også avtale digitale mentorer blant mer erfarne og mindre erfarne medlemmer.</p> <p>Om nødvendig kan nettstedet inkludere en <b>Ressurser</b>-seksjon med opplæringsmaterieell og tilleggsinformasjon.</p> <p>I fremtidige møter kan det settes opp som et fast punkt på agendaen å gjennomgå bidragene til det felles nettstedet. Det er også mulig å tildele ansvar for ulike seksjoner til spesifikke personer.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• PLF-dimensjoner som adresseres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Digitale dimensjon</li> <li>• Samarbeid dimensjon</li> <li>• Kommunikasjon dimensjon</li> <li>• Relasjonell dimensjon</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Læringsutbytte for deltakerne</li> </ul>	<p>Digital dimensjon</p> <p>Kunnskap:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Digitale plattformer for nettbaserte og hybride møter.</li> <li>• Beste praksis for å engasjere medlemmer i virtuelle miljøer.</li> <li>• Samarbeidsverktøy for opprettelse og redigering av dokumenter i sanntid.</li> <li>• Digitale verktøy og strategier for å fremme refleksjon, interaksjon og engasjement.</li> </ul> <p>Ferdigheter:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sette opp og administrere nettbaserte eller hybride økter ved hjelp av digitale plattformer.</li> <li>• Samarbeide med andre i sanntid for å opprette og redigere dokumenter.</li> <li>• Legge til rette for refleksjonsaktiviteter og diskusjoner ved hjelp av digitale verktøy.</li> <li>• Opprette og bruke plattformer for å dele beste praksis og suksesshistorier.</li> </ul> <p>Holdninger:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Forpliktelse til å skape et inkluderende og interaktivt virtuelt miljø.</li> <li>• Verdsette klarhet og visuell appell i undervisningsmaterieell.</li> <li>• Åpenhet for å bruke ulike digitale verktøy for å øke engasjementet.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Type aktivitet</li> </ul>	Gruppeaktivitet
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materialer og verktøy</li> </ul>	<p>Materieell:</p> <p>Digitale enheter: PC, Laptop, tablet, smarttelefon, ...</p> <p>Verktøy: Gsuite (Gmail) gratis kontoer</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rom og forberedelser</li> </ul>	<p>I en online sesjon er det nyttig å ta noen ting i betraktning, spesifikt rettet mot rammeverket om sikkerhet i Digital kompetanse for lærere.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En stabil digital kobling</li> <li>• En komfortabel og vellyst plass</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inkluderingsdimensjoner</li> </ul>	<p><b>Mangfold i et profesjonelt læringsfellesskap (PLF)</b></p> <p><b>Fasilitatoren (F)</b> må sørge for at mangfold i tro og praksis blir akseptert og møtt med respekt av alle deltakere. Samtidig hjelper F deltakerne med å dele sine perspektiver i par og i hele gruppen, og legger dermed til rette for rom for dialog. F bistår også med å oppsummere felles forståelse som er oppnådd gjennom refleksjon og diskusjoner, samt identifisere temaer for videre utforskning i gruppen.</p> <p><b>Spesielt for nettbaserte aktiviteter:</b></p> <p><b>Tilgjengelighet og inkludering</b> innebærer å sikre at det digitale rommet er tilgjengelig for alle deltakere, inkludert personer med funksjonsnedsettelse. Dette kan gjøres ved å tilby funksjoner som: Teksting, kompatibilitet og enkel navigasjon</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fremming av demokratiske verdier og praksiser</li> </ul>	<p>Vi kommer ikke til å diskutere hvorvidt vi er enige eller uenige om styrkene eller behovene som hver enkelte medlem uttrykker. Vi opprettholder en respektfull holdning hvor vi ikke etablerer dom. Vi starter fra tilfeldighetene på å bygge identiteten til gruppe.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tilpasning til digitalt PLF</li> </ul>	<p>I dette tilfellet er tilpasningen fullstendig, ettersom de foreslåtte dynamikkene er ment for ledelse og utvikling av det profesjonelle læringsfellesskapet (PLC) i et nettbasert format. Målet er spesifikt å tilby nettbaserte strategier som kan utfylle de som kan gjennomføres fysisk.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Referanser og foreslåtte kilder</li> </ul>	<p>Hvordan bruke Google Sites: <a href="https://support.google.com/sites/answer/6372878?hl=en">https://support.google.com/sites/answer/6372878?hl=en</a></p> <p>Noen eksempler på brukbare videoer:</p> <p><a href="#">6 Steps to Building an Intranet Site in Google Workspace (Your Team Will Love This!)</a></p> <p><a href="#">Google Sites Embed HACKS You Should Know</a></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vedlegg</li> </ul>	<p>Vedlegg 1 - Linker og skjermbilder på eksempel sider.</p>

Vedlegg 1

Landingsside: <https://sites.google.com/q.educaand.es/plc-digital-dimension/>



Goal

Integrate digital tools to declutter and dinamize a PLC could offer new possibilities to reach the common objectives at the same time that the members improve their digital competences



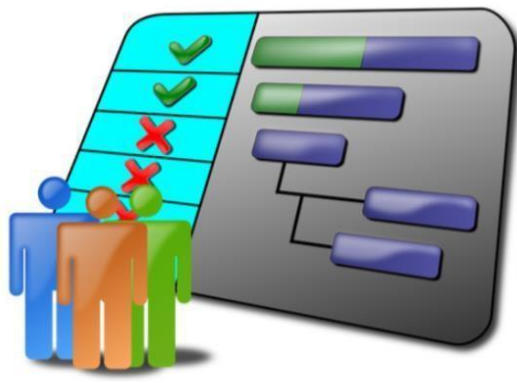
Digital tools could enhance digital competencies and engagement among PLC members

Links: [Link1](#) [Link2](#)



### Embedding diagrams and images

This section could be an example of long-term planification and could contain images, diagrams, or media content to show the different moments along the school year in order to achieve the PLC objectives. Even project manager tools could be embedded and manager by facilitators.





Text document with the possibility of insert comments or give edit, suggestion or read-only permissions

## Slides to show information in a visual way

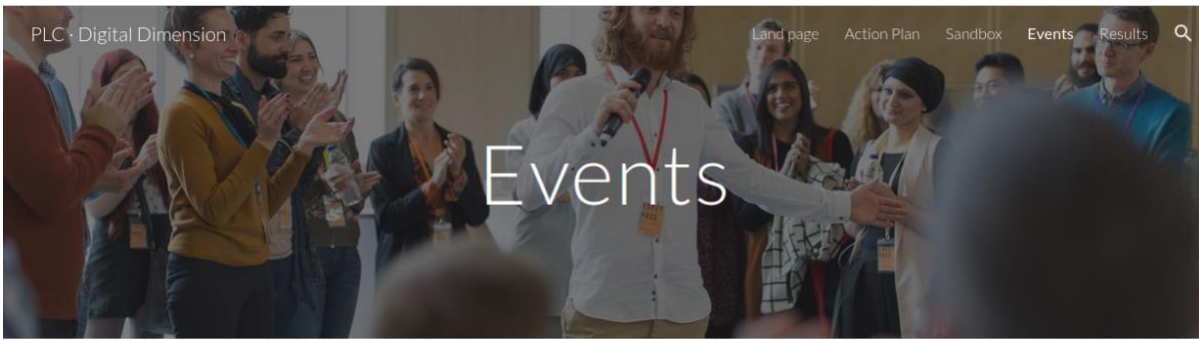
< 1 > ⋮
Google Slides

Spreadsheet : Hoja 1

Tr	Goals	Priority	Leader	Progress	Start date	Deadline	Related files	Tr	Notes
	Goals	P0	▲ Nombre	Delayed	d/m/m/yyyy	d/m/m/yyyy	📁 Archivo		Notes
	Goals	P1	▲ Nombre	In progress	d/m/m/yyyy	d/m/m/yyyy	📁 Archivo		Notes
	Goals	P2	▲ Nombre	Done as planned	d/m/m/yyyy	d/m/m/yyyy	📁 Archivo		Notes
	Goals	P3	▲ Nombre		d/m/m/yyyy	d/m/m/yyyy	📁 Archivo		Notes
	Goals		▲ Nombre		d/m/m/yyyy	d/m/m/yyyy	📁 Archivo		Notes
	Goals		▲ Nombre		d/m/m/yyyy	d/m/m/yyyy	📁 Archivo		Notes
	Goals		▲ Nombre		d/m/m/yyyy	d/m/m/yyyy	📁 Archivo		Notes
	Goals		▲ Nombre		d/m/m/yyyy	d/m/m/yyyy	📁 Archivo		Notes
	Goals		▲ Nombre		d/m/m/yyyy	d/m/m/yyyy	📁 Archivo		Notes
	Goals		▲ Nombre		d/m/m/yyyy	d/m/m/yyyy	📁 Archivo		Notes
	Goals		▲ Nombre		d/m/m/yyyy	d/m/m/yyyy	📁 Archivo		Notes
	Goals		▲ Nombre		d/m/m/yyyy	d/m/m/yyyy	📁 Archivo		Notes

📍
Links:

Link1
Link2



## Calendar

PLC

Hoy ◀ ▶ noviembre de 2024 Semana Mes Agenda

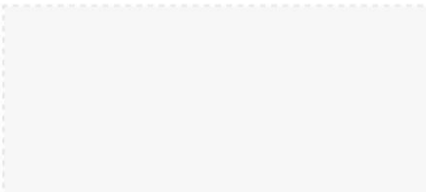
lun	28	mar	29	mié	30	jue	31	vie	1 de nov	sáb	2	dom	3
	4		5		6		7		8		9		10
	11		12		13		14		15		16		17
	18		19		20		21		22		23		24
	25		26		27		28		29		30		1 de dic

Los eventos se muestran en la zona horaria: Hora de Europa central - Madrid Google Calendario

Events Calendar



## Future Public Events



# Leafap

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Co-funded by  
the European Union

## Erasmus+

Enriching lives, opening minds.

**Finansiert av Den europeiske union. De meninger og synspunkter som uttrykkes, er utelukkende forfatternes ansvar og gjenspeiler ikke nødvendigvis Den europeiske unions eller Det europeiske gjennomføringsorganet for utdanning og kultur (EACEA) sine synspunkter. Verken Den europeiske union eller EACEA kan holdes ansvarlige for dem.**