

Å lede utvikling av en profesjonell læringskultur i en PLF-gruppe

Anne Berit Emstad

NTNU

Leafap

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



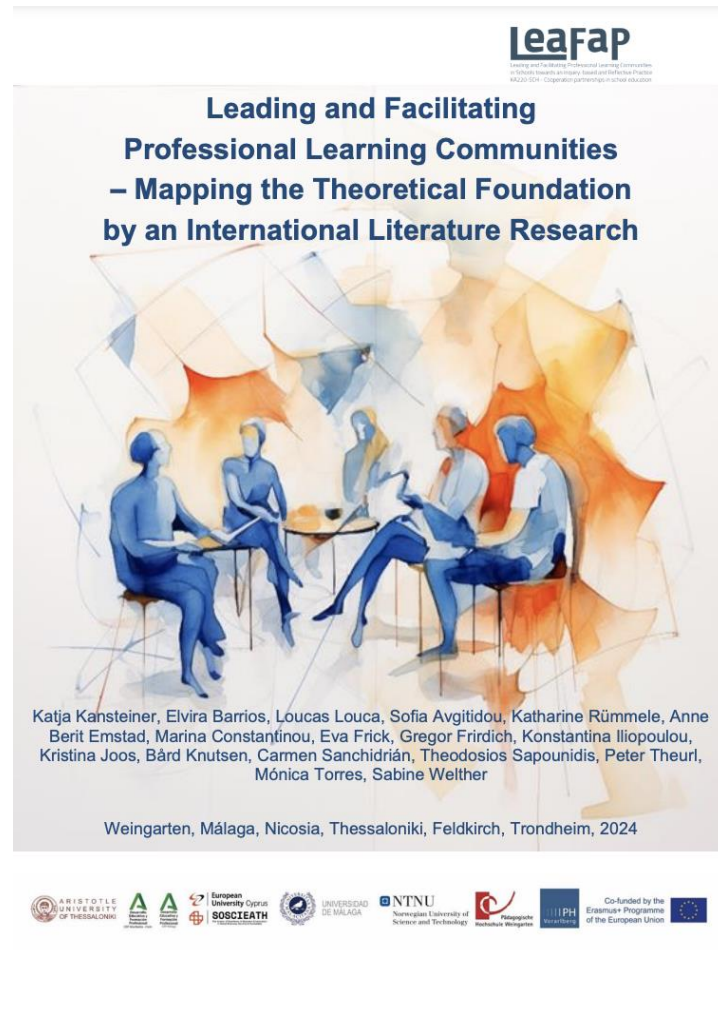
UNIVERSIDAD DE MÁLAGA



Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union



Bakgrunn



Mattekoffert

📅 AUGUST 9, 2016 👤 BRITTSTIPS

Nå er **mattekoffertene** (skal ha en på hver gruppe) kjøpt inn, så nå gjenstår det morsomste, nemlig å fylle dem med spennende matematikk. Gjett om jeg gleder med =)



Har fått mange gode tips, både her på bloggen og på Facebook-gruppa **Undervisningstips** på hva koffertene kan inneholde. Er ikke helt i mål med hva de skal inneholde enda, men nærmer meg veldig. Her kommer en liten smakebit:

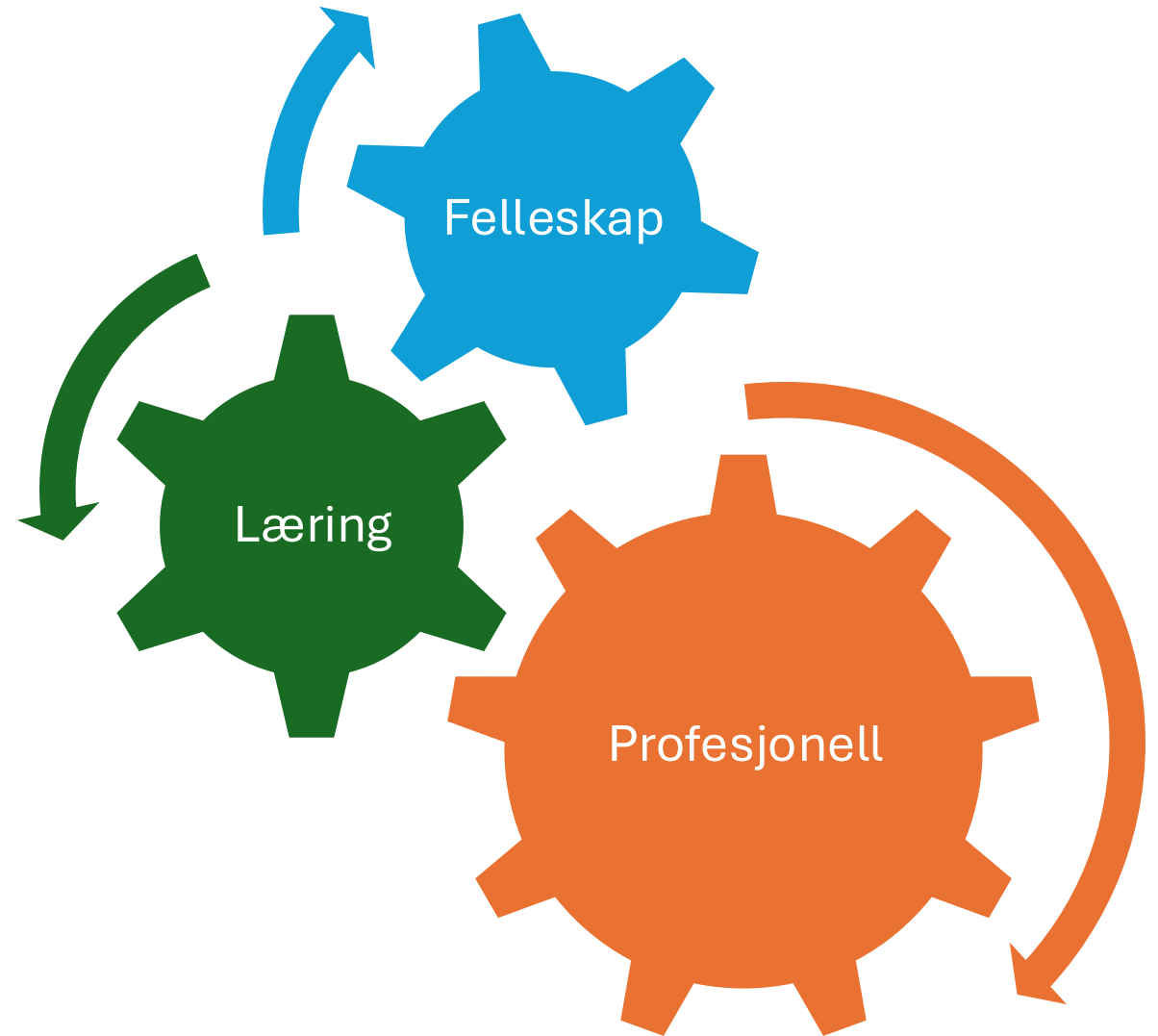


Kommer presentasjon av innholdet og forklaringer i de ferdige koffertene nærmere skolestart, så bare å følge med på bloggen.

Del dette:

Alle ansatte i skolen
må ta aktivt del i det
profesjonelle
læringsfellesskapet
for å videreutvikle
skolen (LK20, overordnet del)

... men hva er så et profesjonelt
læringsfellesskap?



Et profesjonelt læringsfelleskap – en prosess, en kultur, en metode?

.. en kontinuerlig prosess der lærere samarbeider i gjentatte sykluser med kollektive undersøkelser og aksjonsforskning for å oppnå bedre resultater for elevene de jobber med".
DuFour, DuFour, Eaker og Manys definisjon;2010, s. 11.

...en kultur som har fokus på å bygge kapasitet for kontinuerlig forbedring og er **en måte å arbeide og lære på** (Fullan, 2006).

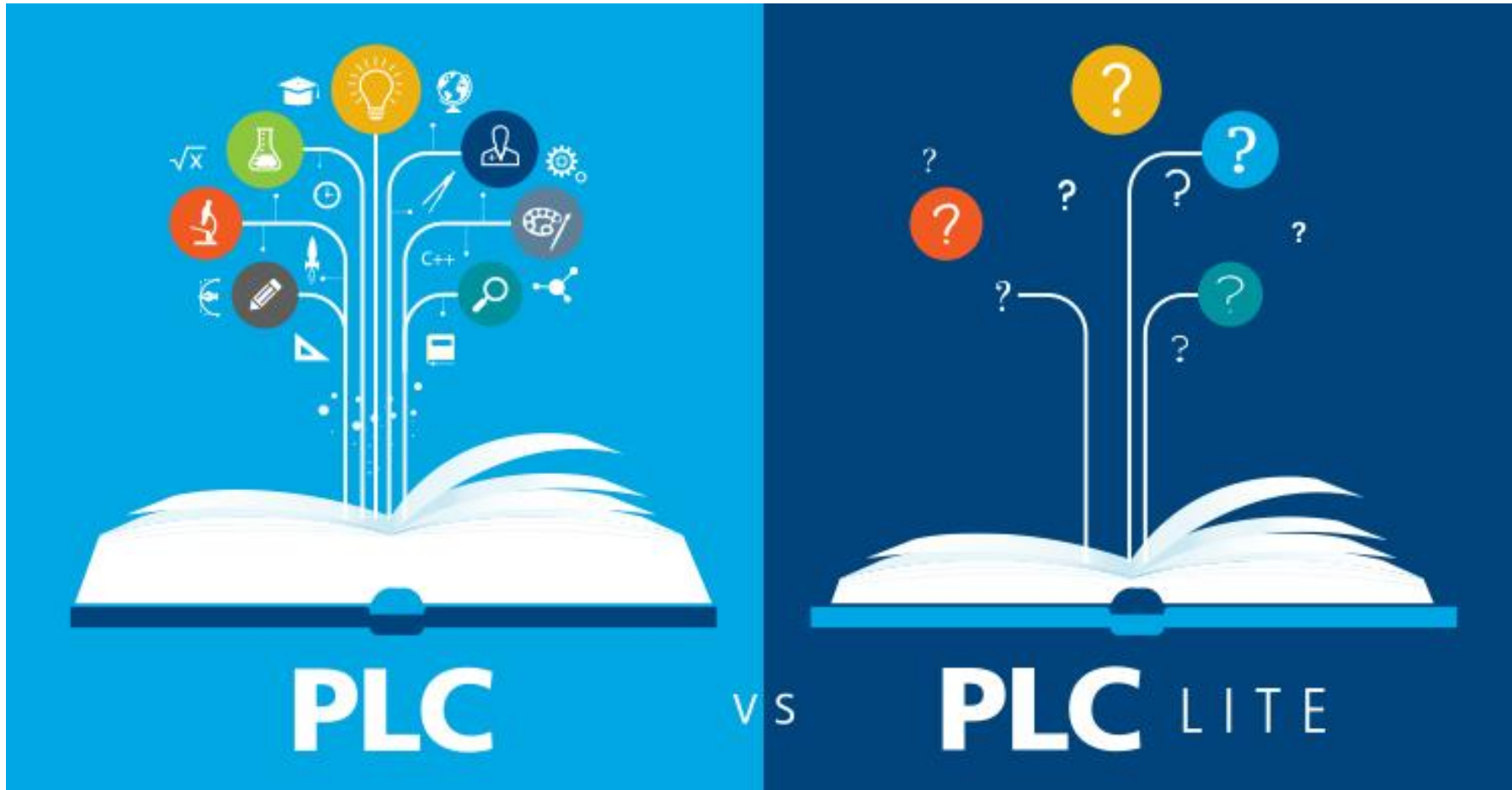


...en **sterk samarbeidskultur** der fokus og forpliktelser er rettet mot den enkelte elevs læring. Det er ikke noe man gjør, det ligger implisitt i måten man arbeider og samarbeider på. Det er noe man er, og derfor knyttes begrepet også ofte til **en profesjonell læringskultur** (Knutsen & Emstad, 2021).

... der lærerne på en skole og skolens ledelse kontinuerlig søker og deler læring, og handler ut fra det de lærer. Målet er å forbedre lærernes effektivitet som profesjonell til beste for elevene, og kan derfor også kalles **et felleskap for kontinuerlig utforskning og forbedring** (Hord, 1997).

...der lærere går sammen og undersøker sammenhengen mellom undervisning og elevens læring. **Samarbeidet gjennomføres av systematikk, dokumentasjon, analyse og kritisk granskning** der man utvikler felles kunnskap gjennom å lære av hverandres erfaringer og bruk av eksisterende kunnskap innen området (Blossing og Wennersgren, 2019, s.15)

Fra «PLF lett» til «PLF rett»



“Vi oppfordrer skolene til å unngå å stemple seg som PLF dersom de ikke engasjerer seg i det harde arbeidet som ligger i å utvikle et PLF. Alt for mange skoler har tatt i bruk merkelappen uten å forplikte seg til substansen i det å bygge en profesjonell læringskultur”

(Reeves & DuFour, 2016)

Å lære å gjøre noe annerledes og verdsette noe som er annerledes, krever at man gir slipp på tidligere vaner og antakelse

(Timperley et al, 2020, s.4)

Å forbedre praksis innebærer å endre vaner, ikke å tilføre kunnskap. Derfor er det vanskelig. Og det vanskeligste er ikke å få nye ideer inn i hodene på folk. Det er å få de gamle ut. Derfor tar det tid. (William, 2008)

Kognitive bias.

- En tilbøyelighet til å tolke vekk informasjon som er i strid med ens egen virkelighetsoppfattelse i stedet for å endre mening.
- Bekreftelsestendens – det at vi søker informasjon som bekrefter antakelser vi har i utgangspunktet

Bare å gi lærere tid til å snakke var ikke nok til å fremme verken deres egen eller elevenes læring. Det er først og fremst kvaliteten på samtale som betyr noe, om de er preget av overfladiskhet eller går mer i dybden...

(Timperley, Barrar & Fung, 2007).



Samtaler kan være bekreftende og sosialiserende, men mangler problematisering av innhold og kontekst og preges av svak refleksjon

I samtaler preget av en kritisk og utfordrende diskurs blir deltakernes praksiser og oppfatninger synlige og gjenstand for testing

(Earl og Timperley, 2008; Helstad, 2015).

Å lære å gjøre noe annerledes og verdsette noe som er annerledes, krever at man gir slipp på tidligere vaner og antakelse

(Timperley et al, 2020, s.4)

Å forbedre praksis innebærer å endre vaner, ikke å tilføre kunnskap. Derfor er det vanskelig. Og det vanskelig er ikke å få nye ideer i hodet på folk. Det er å få folk til å prøve dem ut.

Keiserens nye bias.

Evne til å tolke vekk informasjon som er i strid med ens etablerte oppfatning i stedet for å utfordre den – det at vi søker bekræfter antakelser og "fester oss på det tryggeste punktet"

Og så???

Hva gjør vi med dette?

Bare å gi lærere tid til å snakke var ikke nok til å fremme verken lærerens eller elevenes læring. Det er først og fremst kvaliteten på samtaler som betyr noe, om de er preget av overfladiskhet eller dybden...

(Timperley, Barrar & Fung, 2007).



Emstad@ntnu

Samtaler kan være bekræftende og sosialiserende, men mangler problematisering av innhold og kontekst og preges av svak refleksjon

I samtaler preget av en kritisk og utfordrende diskurs blir deltakernes praksiser og oppfatninger synlige og gjenstand for testing

(Earl og Timperley, 2008; Helstad, 2015).

Å være kulturbygger:

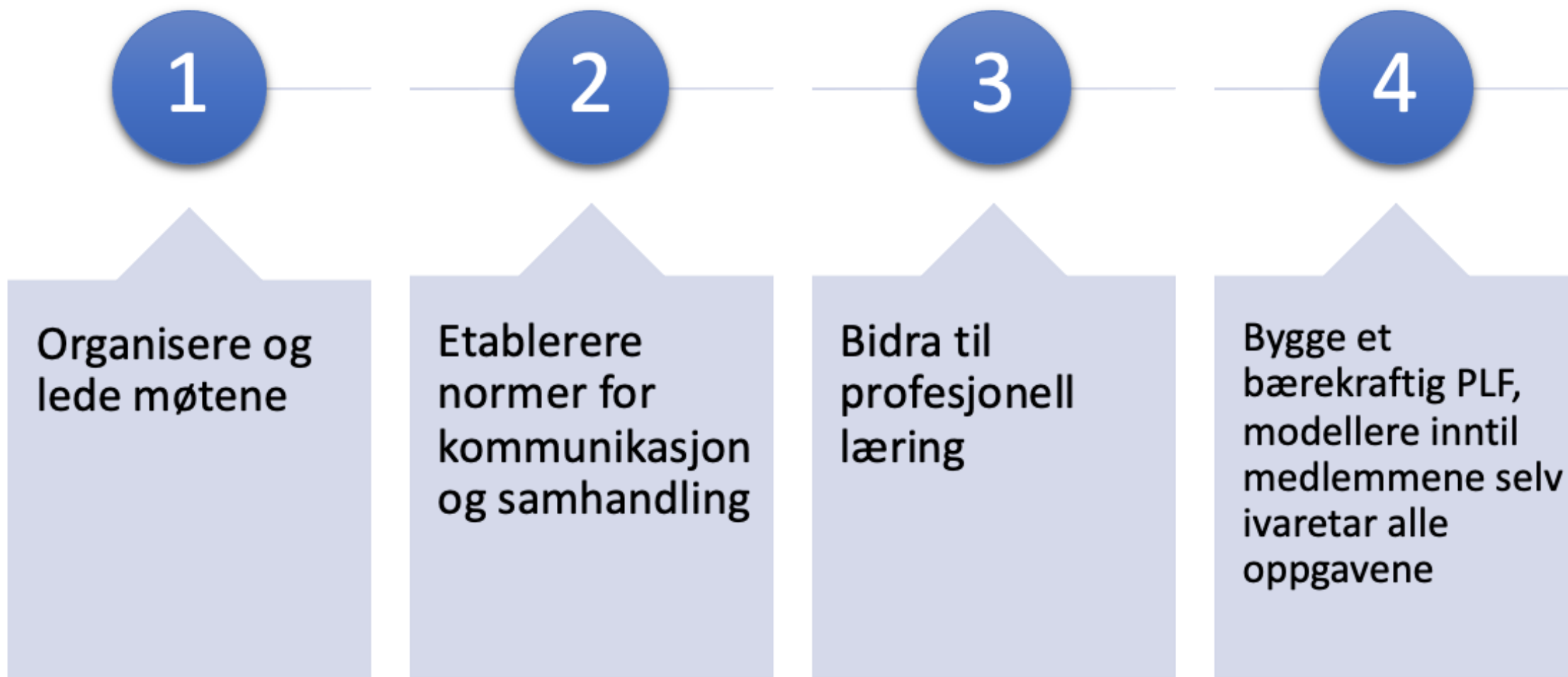
Bygge en profesjonell læringskultur -
en kultur der ”analyse, evaluering og
eksperimentering” er normen

Krever at man er åpen for læring

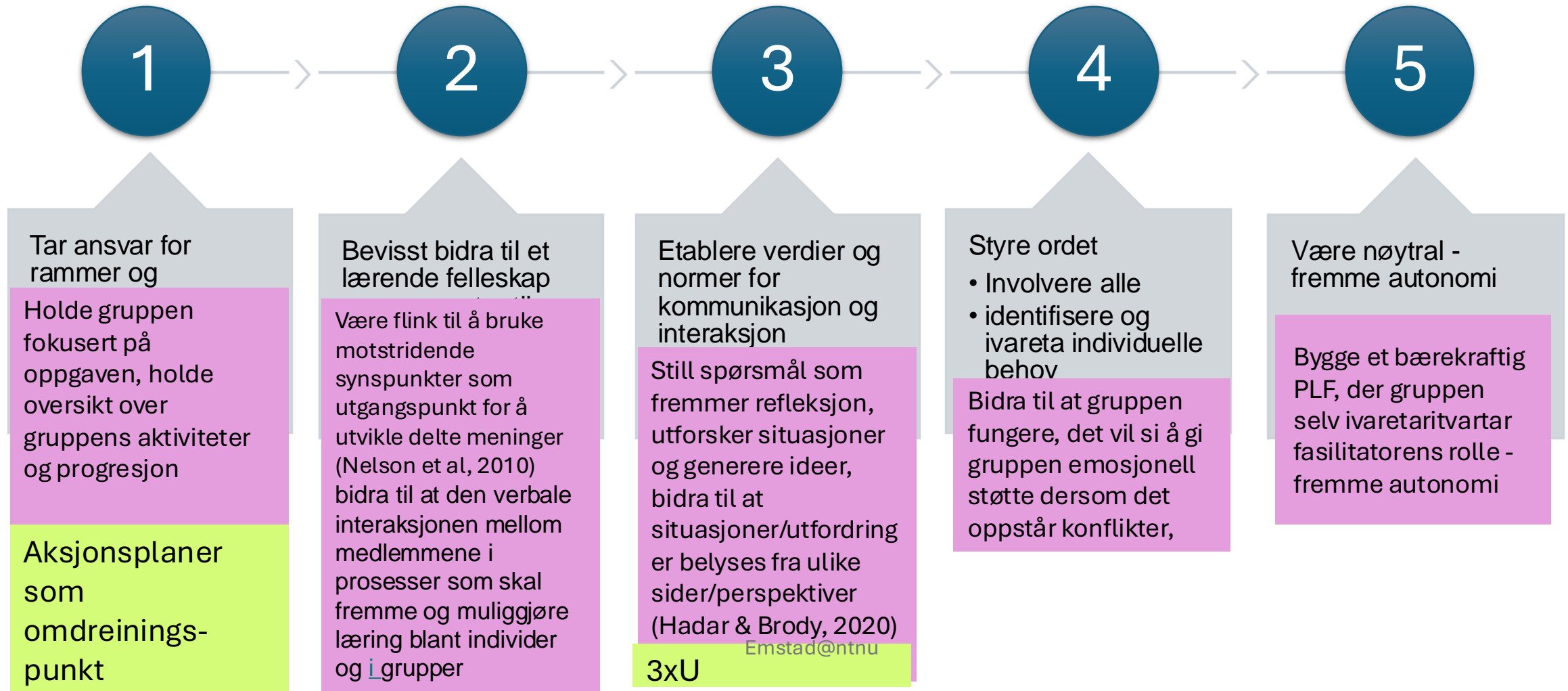
- er genuint nysgjerrig
 - motivert av en fordomsfri holdning og et ønske om å lære
- utforsker og utfordrer handlingsteorier
- bruker valid informasjon

Å være åpen for læring betyr at du er villig til å undersøke og vurdere mål, verdier eller forutsetninger som ligger til grunn for dine egne og skolens handlinger, også i tilfeller der du mener du har rett (Emstad & Birkeland, 2020, s. 24).

Ta med deg disse tankene om rollen som gruppeleder videre...



Rollen som møteleder





Hvilken betydning har dette for din rolle, når du som gruppeleder skal bidra til å utvikle en læringskultur i en PLF-gruppe?
