

## The Professional Learning Communities at Work™: At skabe fundamentet



Anvisning: I skal hver især, individuelt og ærligt, vurdere realiteten af jeres skoles implementering af hver af de indikatorer, der står i venstre kolonne. Overvej, hvilket bevis eller eksempel der kunne understøtte jeres vurdering. Dette skema kan også bruges til at bedømme implementeringen på forvaltnings- eller teamniveau.

Vi har en klar fornemmelse af vores kollektive formål, den skole, vi stræber efter at få, de forpligtelser, vi er nødt til at tage på os og honorere for at blive den skole, samt de specifikke mål, der kan indikere vores fremskridt.

| Indikator   | Før igangsættelse   | Igangsættelse  | Implementering  | Udvikling  | Vedligeholdelse  |
|---|---|--|---|--|--|
| <p><b>Fælles mission</b><br/>Det er indlysende, at vores hovedformål er at skabe læring for alle.</p> | <p>Skolens formål er ikke blevet artikuleret. De fleste ansatte opfatter skolens mission som undervisning. Man går ud fra den antagelse, at selvom eleverne bør have muligheden for at lære, så hviler ansvaret for læringen på den enkelte elev og vil være bestemt af vedkommendes evne og indsats.</p> | <p>Der er blevet gjort forsøg på at afklare skolens formål gennem udviklingen af et fælles missionspapir. Nogle få har været involveret i udarbejdelsen. Det har ikke influeret meget på den professionelle praksis eller de antagelser, der ligger bag denne.</p> | <p>Der er blevet igangsat en proces, der skal skabe mere fokus og klarhed med hensyn til missionen om, at alle skal lære noget. Der er taget skridt til at afklare specifikt, hvad eleverne skal lære, og til at tjekke deres læring. Nogle lærere er bekymrede for, at dette vil begrænse deres akademiske frihed.</p> | <p>Lærerne er begyndt at kunne se beviser på fordelene ved klart definerede forventninger til elevernes læring. De er blevet mere analytiske i forhold til at vurdere elevernes læring og leder efter måder at blive mere effektive på, når det handler om at bedømme elevens læring og til at udbyde undervisning, der kan forbedre elevernes læring.</p> | <p>De ansatte har forpligtet sig på at hjælpe alle elever med at lære. Dette engagement viser de ved at arbejde sammen om at klarlægge, hvad det er, eleverne skal lære i hvert forløb, ved til stadighed at lave fælles, jævnlige, formative vurderinger for at holde øje med elevernes læring og ved at indføre en systematisk plan for at gribe ind, når elever oplever vanskeligheder. De er villige til at undersøge enhver praksis og procedure i forhold til pågældendes indflydelse på læringen.</p> |

| Indikator  | Før igangsættelse  | Igangsættelse   | Implementering   | Udvikling  | Vedligeholdelse   |
|--|--|---|--|--|---|
| <p><b>Fælles vision</b><br/>Vi har en fælles forståelse af og forpligtelse over for den skole, vi prøver at skabe.</p> | <p>Der er ikke blevet gjort noget for at engagere de ansatte i at beskrive de foretrukne betingelser for skolen.</p> | <p>Der er blevet lavet et formelt visionspapir for skolen, men de fleste af de ansatte er ikke klar over det.</p> | <p>De ansatte har taget del i en afklaringsproces i forhold til den skole, de forsøger at skabe, og ledelsen gør jævnligt opmærksom på visionspapiret. Mange af de ansatte stiller spørgsmålstejn ved relevansen af et visionspapir, og deres adfærd er generelt upåvirket af det.</p> | <p>De ansatte har arbejdet sammen om at beskrive den skole, de forsøger at skabe. De har vedtaget denne generelle beskrivelse og bruger den i deres skoleforbedringsindsats og deres professionelle udvikling.</p> | <p>De ansatte kan sætte ord på hovedtrækene i skolens fælles vision, gør det jævnligt og bruger disse principper i deres daglige indsats og i beslutnings-tagning. De vurderer på ærlig vis den nuværende tilstand på deres skole og fortsætter uophørligt med at forsøge at finde mere effektive strategier til at reducere diskrepansen mellem virkelighed og den skole, de arbejder på at skabe.</p> |

| Indikator   | Før igangsættelse  | Igangsættelse   | Implementering  | Udvikling   | Vedligeholdelse  |
|---|--|---|---|---|--|
| <p><b>Kollektive forpligtelser (fælles værdier)</b></p> <p>Vi har forpligtet hinanden på, hvordan vi opfører os, hvis vi skal nå vores fælles vision.</p> | <p>De ansatte har endnu ikke sat ord på de holdninger, adfærdsformer eller forpligtelser, der fremmer missionen med læring for alle og visionen for, hvad skolen skal blive til.</p> | <p>Lederen eller en lærer har opstillet hensigtserklæringer for skolens formål og retning. De ansatte har gennemgået og reageret på disse erklæringer. De første udkast er blevet skåret til ud fra de ansattes reaktion. Der er ikke gjort noget forsøg på at omsætte hensigterne i mere forpligtende engagementer eller ændret adfærd, som de ansatte skal holde sig til.</p> | <p>Der er blevet udarbejdet en erklæring, der sætter ord på de særlige forpligtelser, personalet bliver bedt om at påtage sig for at hjælpe skolen til at opfylde sit formål og rykke tættere på sin vision. Forpligtelserne står som adfærd frem for som hensigt. Der er mange ansatte, som er imod disse specifikke forpligtelser og foretrækker at fokusere på, hvad andre grupper skal gøre for at forbedre skolen.</p> | <p>De ansatte har været med i en proces, hvor man har sat ord på de kollektive forpligtelser, som vil hjælpe skolen i retning af dens vision. De godkender forpligtelserne og søger at gøre dem til virkelighed i skolen.</p> | <p>Alle påtager sig de kollektive forpligtelser, som er indlejret i skolens kultur, og den er tydelig for folk, der ser skolen udefra. De ansatte er med til at definere skolen og det, den står for. Eksempler på forpligtelser er noget, der fortælles om, og som fejres, ligesom folk bliver udfordret, hvis de opfører sig på måder, der ikke stemmer overens med de kollektive forpligtelser.</p> |