

At medarbejdere med kompetencer indenfor linjefag eller indenfor specialområder som for eksempel IT, specialundervisning, matematikvejledning virker på flere undervisningssteder

Beskrivelse af undersøgelsesområde 6 (Tema 2):

I undersøgelsesområdet er der fokus på medarbejderes virke på flere undervisningssteder¹, dels som undervisere med linjefagsuddannelse, dels som vejledere eller videnspersoner indenfor specialområder.

Kvalitet (evt. dilemmaer):

Lærere med linjefagskompetencer underviser på flere undervisningssteder:

Kvalitet:

- Hvis linjefagslæreren følger faget op i overbygningen skabes kontinuitet i faget mellem undervisningssteder (fx 0.-6. klasses undervisningssteder til overbygningsundervisningssteder)
- Kompetencer indenfor flere fagområder og specialområder kommer børn til gode på flere undervisningssteder.
- Robuste faglige fællesskaber med henblik på sparring og videndeling om eksempelvis fælles mål, inklusion, læringsmiljøer (se undersøgelsesområde 7)
- At undervisningen varetages af fagspecialister højner tilliden til de professionelle.
- Potentiale for udvikling af praksis når lærere virker på forskellige undervisningssteder.

Forudsætninger:

- Der udarbejdes rammer og tydelig funktionsbeskrivelse for medarbejderne og organisering i overensstemmelse hermed. (Tilhørsforhold; hvem er min faglige/ personale-leder, hvem er min kollega, hvem er min fagkollega, hvor/hvordan deltager jeg i tværfaglige projekter, mm.)
- Medarbejdere og ledere oplever sig som en del af et fælles skolevæsen med opgavefælleskab. Således at medarbejdere og ledere som udgangspunkt føler et fælles ansvar for alle kommunens børns læring og trivsel.
- Etablering af samarbejde på ledelsesniveau mellem de undervisningssteder hvor lærerne skal undervise.
- Prioriteringen mellem få-lærerprincippet (få og kendte lærere omkring en klasse) og fag-lærerprincippet (linjefagskompetente lærere omkring en klasse) afklares.
- Udfordringen er ændringen af en traditionel ansvarsfordeling mellem de fagprofessionelle omkring børnefællesskaber og det enkelte barns "ret til at udfolde egne faglige, personlige og relationelle potentialer"²

Medarbejdere med vejlederkompetencer eller specialviden virker på flere undervisningssteder:

Kvalitet:

- Der stilles flere kompetencer og ressourcpersoner til rådighed i skolens Pædagogiske Læringscenter³ (PLC) som bl.a. kan vejlede i evaluering af praksis, videndeling mellem undervisningssteder.
- Skabe mulighed for etablering af PLC på tværs af undervisningssteder⁴ og dermed mulighed for at fastholde og styrke viden, erfaringer og kompetencer ved ændringer i personalegruppen.
- Opbygge fælles fagligt sprog og metoder i forhold til læring og trivsel og hermed højne kvaliteten og effektiviteten i vejlederfunktionen.
- Fastholdelse af kompetente medarbejdere, da de, efterhånden som de dygtiggøres, kan bruge deres kompetencer flere steder og i større omfang.

Forudsætninger:

- Det er en udfordring, at det ofte er de medarbejdere med højest specialiserede kompetencer, der virker på flere undervisningssteder, dermed mangles disse kompetencer på "afgivende" undervisningssted.
- Vejledningsfunktionen udgør en væsentlig andel af medarbejderens opgave.
- Forudsætter en kommunal ramme og funktionsbeskrivelse af vejlederens rolle og kompetencer (se undersøgelsesområde 11)

Økonomi (herunder evt. dilemmaer):

- I forhåndsftalen med Danmarks Lærerforening står, at lærere og børnehaveklasseledere, der har undervisning (grundskema) på flere arbejdssteder (skolens fysisk adskilte afdelinger) får et funktionsløntillæg på 6.124,78 kr. inkl. Pension årligt.
- Ressourcerne til kompetenceudvikling kan effektiviseres og målrettes. Udgift til vejleder- eller linjefagsuddannelse er gennemsnitligt ca. 200.000 kr. inkl. kursusudgift og vikarrefusion.
- For Fuld Kompetencedækning⁵ med nuværende organisering vil der skønsmæssigt frem mod 2020 skulle efter-/videreuddannes 420 lærere i undervisningsfagene og 100 vejledere og ressourcpersoner.
- Når en lærer har fået en fuld diplomuddannelse, så ydes et funktionstillæg på 8.485 kr. for tjenestemænd, 1 løntrin for overenskomstansatte.

(evt.) Sammenhænge til andre undersøgelsesområder:

Sammenhæng til:

Undersøgelsesområde 7, 11.

At medarbejdere med kompetencer indenfor linjefag eller indenfor specialområder som for eksempel IT, specialundervisning, matematikvejledning virker på flere undervisningssteder

Konklusion og opmærksomhedspunkter:

- At medarbejdere underviser flere steder vil optimere anvendelsen af lærerressourcerne – særligt vejledere og lærere særlige linjefagskompetencer - og gøre det muligt at opfylde af aftalen om Fuld Kompetencedækning 2020.
- Nuværende praksis med tilknytning til ét undervisningssted vil kræve væsentlige forøgede midler til efteruddannelse.
- Præmissen for undersøgelsen har været, at de forskellige undervisningssteder er indenfor samme skole. Hvis lærere skal virke på tværs af skoler, skal der være større fokus på den ledelsesmæssige forankring samt en central og decentral koordinering.

Litteraturhenvisninger:

[Lærings- og udviklingsmålene for en god skole i Silkeborg Kommune](#)

[Pædagogisk læringscenter](#)

[Aftalen om fuld kompetencedækning](#)

[Pejlemærker for kompetenceudvikling i folkeskolen](#)

[Forandringsprocesser i netværk af sociale naturfaglige praksisser](#)

[Kompetenceplan for Silkeborg skolevæsen](#)

¹ "Undervisningssted" forstås som en matrikel, hvor der foregår undervisning

² Lærings og udviklingsmål 1.

³ Pædagogiske læringscentre skal fremme elevernes læring og trivsel i en motiverende og varieret skoledag. Det centrale er udvikling og understøttelse af læringsrelaterede aktiviteter for eleverne samt understøttelse af lærere og pædagogers fokus på læreprocesser og læringsresultater

⁴ Folkeskoleloven åbner mulighed for, at PLC kan ligge uden for skolens matrikel.

⁵ [Aftalen om fuld kompetencedækning](#)

At øge mulighederne for kompetenceudvikling ved at etablere forpligtende læringsfællesskaber for medarbejdere på tværs af undervisningssteder

Beskrivelse af undersøgelsesområde 7 (tema 2):

I undersøgelsesområdet er der fokus på kompetenceudvikling, etablering af forpligtende læringsfællesskaber på tværs af undervisningssteder.

Kvalitet (evt. dilemmaer):

Kompetenceudvikling i robuste faglige fællesskaber

Kvalitet:

- Læring skabes i et praksisfællesskab mellem kollegaer og med aktiv deltagelse.
- Spredning af ny viden, metoder og forskning gennem praksis og læringsfællesskaber, hvor kompetenceudvikling foregår tæt på praksis.
- Etablering og/eller vedligeholdelse af et fælles sprog, faglige begreber, mv.
- At medarbejderne lærer, mens de udfører arbejdsopgaver, gør det muligt at udvikle kompetencer, der kan anvendes direkte i arbejdsopgaverne.
- Arbejdspladsen bliver attraktiv for medarbejderne.

Forudsætninger:

- Forudsætter balance mellem kompetenceudvikling i læringsfællesskab og generel efteruddannelse.
- Skolelederen skal have fokus på, hvordan kompetenceudviklingen kobles til den organisatoriske udvikling af skolen for eksempel gennem udviklingsprojekter og videndeling.

Forpligtende¹ læringsfællesskaber²

Kvalitet:

- Øget kvalitet i undervisningen gennem fælles forberedelse og evaluering af undervisning og hermed effektivisering af forberedelsestiden³.
- Læringsfællesskaber er forudsætning for god kvalitet i PLC, og at "Skolens læringsmiljøer sikrer praksis, der bygger på viden og udvikling af viden"⁴.
- Forpligtelsen går to veje: deltagelse og forpligtelse til at opnå læring i egen praksis, som kan være PLC, eget fagteam på eget undervisningssted, mm.

Forudsætninger:

- Forudsætter tydelig målsætning og rammesætning af forpligtende læringsfællesskab som kompetenceudvikling.
- Forudsætter rammesætning af møder og læring gennem eksempelvis kommunale konsulenter, vejledere eller faglige ledere og gennem at have en stabiliserende organisering via PLC.
- Udbyttet af vejledningen er afhængig af lærere og pædagogers vidensniveau således, at der er en faglig modtagelighed og klangbund i forhold til at modtage vejledning.

På tværs af undervisningssteder.

Kvalitet:

- Flere medarbejdere har adgang til et fagligt fællesskab indenfor flere fagområder, samt flere specialist- og vejlederkompetencer (undersøgelsesområde 6)
- Gode erfaringer med faglige netværk i Silkeborg Kommune på tværs af skoler (f.eks. AKT og læsevejledere).
- Lede og organisere fag- og tværprofessionelt samarbejde så disse er befordrende for den professionelle læring med det formål at øge elevernes læring og trivsel på skolen⁵. Dette styrker skolevæsenets vedvarende udvikling både lokalt og kommunalt.

Forudsætninger:

- At lave forpligtende læringsfællesskaber på tværs giver organisatoriske udfordringer, da det kræver høj fleksibilitet og prioritering af tid hos deltagende skoler og medarbejdere.
- Forudsætter at den enkelte deltager kan se mening og oplever, at han/hun bliver dygtigere.
- Erfaringen er, at det tager tid at udvikle læringsfællesskaber.

Økonomi (herunder evt. dilemmaer):

- Temaet er økonomisk neutralt.

(evt.) Sammenhænge til andre undersøgelsesområder:

Sammenhæng til:

Undersøgelsesområde 2, 3.

Konklusion og opmærksomhedspunkter:

- Fagprofessionelle læringsfællesskaber er forudsætning for høj kvalitet i undervisningen.
- Præmissen for undersøgelsen har været, at de forskellige undervisningssteder er indenfor samme skole. Hvis de forpligtende læringsfællesskaber skal etableres på tværs af skoler, skal der være større fokus på den ledelsesmæssige forankring samt en central og decentral koordinering.

At øge mulighederne for kompetenceudvikling ved at etablere forpligtende læringsfællesskaber for medarbejdere på tværs af undervisningssteder

Litteraturhenvisninger:

[Kompetencesekretariatet](#)

Thomas R.S. Albrechtsen: Professionelle læringsfællesskaber – teamsamarbejde og undervisningsudvikling, 2013.

[Veje til udvikling af praksis](#)

[Forskning i fagteams](#)

[Forandringsprocesser i netværk af sociale naturfaglige praksisser](#)

[Lærings- og udviklingsmålene for en god skole i Silkeborg Kommune](#)

¹ Forpligtende fællesskab defineres som en fast formaliseret gruppe af medarbejdere, der mødes regelmæssigt med et defineret formål og en fast forankring i kommunens organisation.

² Et læringsfællesskab kendetegnes ved fælles værdi og vision, fokus på elevernes læring, reflekterende dialoger, samarbejde og deprivatisering af praksis.

³ Film om fælles forberedelse fra Kragelund Skole <http://www.skoletube.dk/video/959526/e12e13c9fe6907c878da>

⁴ Lærings- og udviklingsmål 3

⁵ [Ledelse af den nye Folkeskole](#)