

Hanne Søndergård Pedersen, Marie Kiil Brøcker og Katrine Iversen

NOTAT

Projekt "Læring, der ses"

1. måling, forår 2016



Projekt "Læring, der ses" – 1. måling, forår 2016

Publikationen kan hentes på www.kora.dk

© KORA og forfatterne, 2016

Mindre uddrag, herunder figurer, tabeller og citater, er tilladt med tydelig kildeangivelse. Skrifter, der omtaler, anmelder, citerer eller henviser til nærværende, bedes sendt til KORA.

© Omslag: Mega Design og Monokrom

Udgiver: KORA

ISBN: 978-87-7488-872-7

Projekt: 11043

KORA
Det Nationale Institut for
Kommuners og Regioners Analyse og Forskning

KORA er en uafhængig statslig institution, hvis formål er at fremme kvalitetsudvikling samt bedre ressourceanvendelse og styring i den offentlige sektor.



Det Nationale Institut
for Kommuners og Regioners
Analyse og Forskning

Købmagergade 22
1150 København K
E-mail: kora@kora.dk
Telefon: 444 555 00

Indhold

1	Indledning	4
1.1	Evaluering af projektet	4
2	Datagrundlag	6
3	Konklusioner	7
4	Praksisforandring	9
4.1	Udbyttet af uddannelsesforløbet	9
4.2	Rollen som didaktisk vejviser	10
4.3	I hvilken grad er ledere og didaktiske vejvisere rustet til arbejdet med 'Læring, der ses'?	11
4.4	Ledelsesopbakning	12
4.5	Forventninger til arbejdet med 'Læring, der ses'	13
5	Hvor langt er man med 'Læring, der ses' på skolerne?	14
5.1	Målstyret læring	14
5.2	Differentiering	15
5.3	Progressionsvurdering	16
5.4	Feedback	17
5.5	Evaluering	19
5.6	Inkluderende læringsmiljøer	20

1 Indledning

Frederiksberg og Københavns Kommuner har iværksat et større udviklingsprojekt ud fra målet om at skabe differentierede og inkluderende læringsmiljøer, som skal sikre læring, inklusion og social udvikling for alle eleverne på de to kommuners skoler, så alle børn lærer så meget, som de kan.

Projektet omfatter de to kommuners 79 folkeskoler og alle skolernes mellemtrin. Den pædagogiske og didaktiske praksis i undervisningen skal ændres gennem et omfattende kompetenceudviklingsforløb. Kompetenceforløbet gælder skolernes ledelser med fokus på forandringsledelse og læringsledelse. På skolerne er der udpeget didaktiske vejvisere, der skal understøtte ændringen i praksis. Skolernes didaktiske vejvisere har fået kompetenceudvikling med fokus på læringsledelse, evaluering, refleksion og vejledning. Kompetenceudviklingen af ledere og didaktiske vejvisere er forløbet som to parallelle spor med op til flere fælles sessioner.

Ændringen i pædagogisk praksis betyder, at undervisningen skal tage afsæt i klare mål for læring, og at følgende parametre skal ses i en sammenhæng:

- Målstyret læring (fx at mål er synlige og kendte for eleverne)
- Differentiering (fx at læringsmål er tydelige med hensyn til mulighed for forskellig grad af målopfyldelse)
- Progressionsvurdering (fx at eleverne forstår og kan fortælle om progressionen i egen læring)
- Feedback (fx at eleverne kan modtage og anvende feedback fra læreren/pædagogen)
- Evaluering (fx at eleverne tager aktivt del i evalueringen af undervisningen)
- Inkluderende læringsmiljøer.

Målsætningen med denne tilgang er (jf. kommunernes projektbeskrivelse) at

skabe grundlaget for den faglige og didaktiske samskabelses- og refleksionsproces i skolens faglige fora, og være retningsgivende for tilrettelæggelse og afvikling af skolens læringsaktiviteter.

1.1 Evaluering af projektet

Evalueringen af projektet 'Læring, der ses' er finansieret af A. P. Møller Fonden og ledes og gennemføres af KORA i tæt samspil med de to projektkommuners styregruppe og A.P. Møller Fondens styregruppe.

Formålet med evalueringen er at afdække, om projektets mål nås og hvordan, herunder at afdække incitament og barrierer for udviklingen af 'Læring, der ses'. Der er tale om både en målevaluering (nås målet om en ændret pædagogisk praksis?) og en formativ evaluering (hvad kan gøres bedre for at opnå målet om ændret praksis?).

Evalueringen gennemføres som en punktevaluering med tre nedslag. Der indsamles spørgeskemadata, og efterfølgende gennemføres uddybende kvalitative interview med henblik på øget forståelse af, hvad der lykkes, og eventuelt, hvorfor noget ikke lykkes. De uddybende interview giver desuden bedre mulighed for at foreslå eventuelle justeringer i projektet, som kan styrke praksisforandringen forbundet med 'Læring, der ses' i kommunerne.

Følgende er en afrapportering af resultaterne for 1. måling. I 1. måling har vi undersøgt kompetenceudviklingen, grundlaget for praksisforandringen samt grundlaget for og arbejdet med 'Læring, der ses' på skolerne.

Læsevejledning

- I næste kapitel beskrives undersøgelsens datagrundlag.
- Undersøgelsens konklusioner findes i kapitel 3.
- Kapitel 4 omhandler praksisforandringen. Her beskrives udbytte af kompetenceudviklingen, rollen som didaktisk vejviser, ledelsesopbakning, grundlaget for praksisforandringen og forventningerne til arbejdet med 'Læring, der ses' på skolerne.
- I kapitel 5 findes resultaterne af, hvor langt skolerne er på nuværende tidspunkt med at arbejde med 'Læring, der ses'.

2 Datagrundlag

Målgruppen

Spørgeskemaundersøgelserne har haft to respondentgrupper: 1) skolelederen på den enkelte skole, og 2) de tre medarbejdere, som er udpeget til at være didaktiske vejvisere på den enkelte skole.

Spørgeskemaundersøgelsen

Spørgeskemaundersøgelsen er gennemført i april og maj måned 2016 og indeholder besvarelser fra:

- 79 ledere
- 173 didaktiske vejvisere.

Evaluator vurderer, at svarprocenten for spørgeskemaet til ledere er meget høj. Vi kan imidlertid ikke fastslå svarprocenten nøjagtigt, fordi der kan være flere ledere fra den samme skole, som har besvaret spørgeskemaet, mens ledere fra andre skoler måske ikke har besvaret spørgeskemaet. Svarprocenten for de didaktiske vejvisere er 73 procent, hvis det antages, at der er udpeget tre vejvisere på hver skole.

Interview

Interviewene er gennemført i maj måned 2016. Der er gennemført fokusgruppeinterview med lederne på seks udvalgte skoler samt didaktiske vejvisere fra de seks udvalgte skoler. Der er udvalgt to skoler i Frederiksberg Kommune og fire skoler i Københavns Kommune. Skolerne er udvalgt på baggrund af resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen samt i samarbejde med kommunernes styre- og projektgruppe. I alt er der gennemført fokusgruppeinterview med seks skoleledere og seks didaktiske vejvisere.

3 Konklusioner

Praksisforandringen

- Resultaterne af 1. måling viser, at fundamentet for den praksisforandring, der er forbundet med projekt 'Læring, der ses' er til stede. En relativ stor andel af både ledere og medarbejdere har fået et udbytte af uddannelsesforløbet og føler sig, i forhold til de fleste parametre, rustet til arbejdet med 'Læring, der ses'. Derudover oplever hovedparten af de didaktiske vejvisere, at de har ledelsesopbakning, og at der er lagt en strategi for deres arbejde.
- Det er dog en udfordring for praksisforandringen, at de didaktiske vejvisere ikke oplever, at det er klart for dem, hvad endemålet med projektet er, og de bliver derfor usikre på den opgave, de skal varetage.
- Det tyder på, at den del af uddannelsen, der har givet lederne størst udbytte, er den del, hvor de har været sammen med de didaktiske vejvisere.
- Nogle vejvisere efterspørger konkrete værktøjer, de kan tage med hjem fra uddannelsen som støtte til deres rolle som vejviser. Derudover efterspørger flere, at uddannelsesforløbet havde været mere aktionslæringspræget.
- Både ledere og didaktiske vejvisere fra alle seks udvalgte caseskoler fortæller, at de på deres skoler har udvalgt to af de seks parametre, som de vil arbejde med i første omgang. Ved næste måling undersøges det, hvilke parametre skolerne har valgt.

Hvor langt er man med 'Læring, der ses' på skolerne?

- Ifølge lederne og de didaktiske vejvisere er man langt med arbejdet med inkluderende læringsmiljøer ude på skolerne, og det ser det ud til, at det faktisk er den parameter, man er nået længst med. Det er dog bemærkelsesværdigt, at det er en af de faktorer, hvor både ledere og vejvisere føler sig mindst rustede til arbejdet.
- Det ser ud til, at arbejdet med parametrene målstyret læring, differentiering og til dels evaluering er godt i gang på de enkelte skoler på overordnet niveau, men at der er et stykke vej, før man når helt ud på elevniveauet.
- Skolerne er endnu ikke nået så langt med at arbejde med progressionsvurderinger. Der er derfor et udviklingspotentiale i forhold til dette. Progressionsvurderinger bliver også fremhævet, som et af de parametre, man forventer, det bliver relativt svært at arbejde med på skolerne.
- Hovedparten mener, at der arbejdes med feedback på niveauet mellem lærere/pædagoger og elever, samt fra elever til lærere/pædagoger. Ligesom ved flere af de øvrige parametre, viser det sig, at udfordringen med feedback er på elevniveauet. Feedback bliver i de kvalitative interview fremhævet som noget, der er rigtig svært.
- Der er forskel på ledernes og vejvisernes besvarelser i forhold til parameteret evaluering. Dette kan enten indikere, at lederne ikke altid har en fornemmelse af, hvad der foregår i læringssituationen, eller det kan være et udtryk for, at lederne på nuværende tidspunkt har en anden opfattelse af, hvad det vil sige, at arbejde med evaluering end vejviserne har. Derudover tyder resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen på, at undervisningen ikke altid er tilrettelagt, så der er tid til løbende dialog om elevernes udbytte af læringsforløbet.

De næste målinger

- I oktober 2016 gennemføres en interviewundersøgelse på 6 skoler. Her er der fokus på at få dybdegående viden om, hvad der fremmer og hæmmer praksisforandringen. Fx: Hvilken forskel gør antallet af vejvisere på skolen? Hvilke rammer er der for og hvilke forventninger er

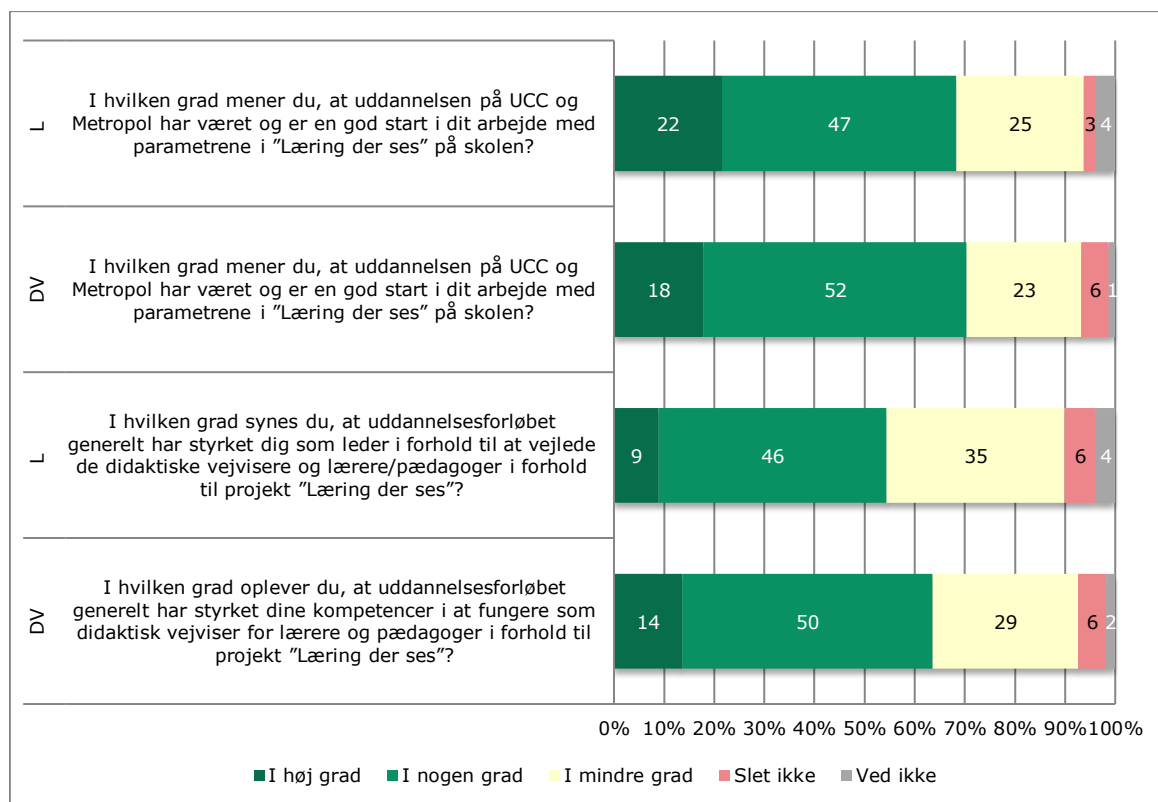
der til vejvisernes arbejde? Hvordan er vejviserne organisatorisk forankret? Hvordan spredtes viden om 'Læring, der ses'?

- I takt med at lederne og vejviserne arbejder mere og mere med parametrene i læring der ses, kan det forventes at deres opfattelse af, hvad de enkelte parametre indebærer, ændrer sig. I interviewundersøgelsen vil der derfor også være fokus på at afdække om opfattelsen af parametrene har ændret sig – og hvad det betyder for ledernes og vejvisernes vurdering, hvor langt de er nået i implementeringen.

4 Praksisforandring

4.1 Udbyttet af uddannelsesforløbet

Figur 4.1 Udbyttet af uddannelsesforløbet



Ledere (L) n=79

Didaktiske vejvisere (DV) n=162

- Langt de fleste ledere og didaktiske vejvisere oplever, at uddannelsen i høj eller nogen grad har været en godt start på arbejdet med 'Læring, der ses'.
- Lederne er delte i deres vurdering af, om uddannelsesforløbet har styrket dem i forhold til at vejlede de didaktiske vejvisere. Det fremgår både af spørgeskemaundersøgelsen og af de kvalitative interview. De kvalitative interview tyder på, at den del af uddannelsen, der har givet det største udbytte for lederne, er den del, hvor de har været afsted sammen med de didaktiske vejvisere: "[...] når jeg er sammen med lærerne, gav det rigtig god mening, men når jeg var på lederdelen, syntes jeg, at jeg spildte min tid". En anden leder siger tilsvarende: "[...] jeg havde glædet mig til selv at blive dygtig på synlig læring, så jeg kan guide ordentligt. Det syntes jeg ikke, jeg blev. Det gode var det, hvor jeg var sammen med de didaktiske vejvisere. Det er altid hyggeligt at være sammen med sine medledere, men jeg havde brug for at få den viden, mine didaktiske vejvisere sad med [...] at få det samme sprog, som de bruger". Lederne efterspørger altså at komme på uddannelse sammen med deres medarbejdere, så de får den samme viden og det samme sprog som de didaktiske vejvisere, idet dette vil gøre dem mere rustede til at vejlede dem.

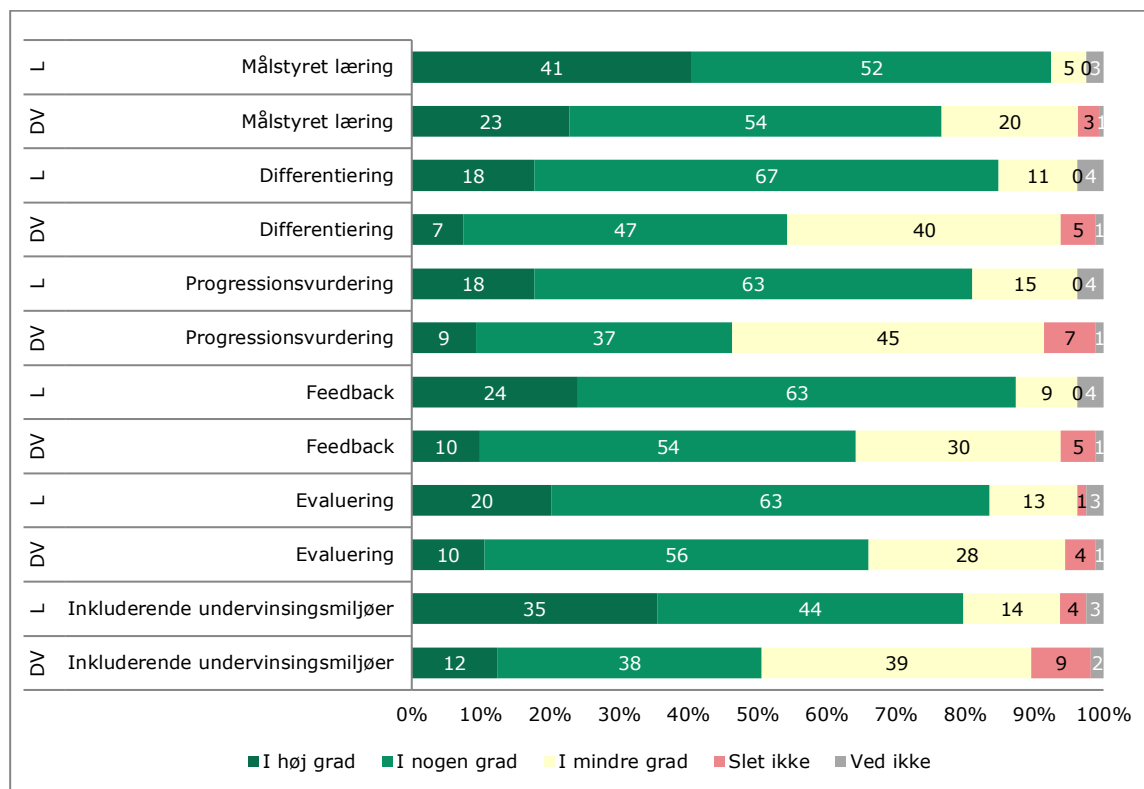
- 64 procent af de didaktiske vejvisere mener, at uddannelsesforløbet i høj eller i nogen grad har styrket deres kompetencer i forhold til at varetage rollen som didaktisk vejviser. De kvalitative interview påpeger dog en række udfordringer ved uddannelsesforløbet. For det første er der flere, der påpeger, at de ikke lærte noget nyt: *"Jeg hørte det med parametrene, det var nyt for mig, men jeg syntes ikke rigtig, jeg lærte noget eller hørte noget, jeg ikke havde hørt før ude på de her kurser. Men måske fordi jeg havde følelsen af, at jeg syntes, at vi gør de her ting i forvejen"*. Videre siger en anden vejviser: *"Men jeg følte nogle gange, at det var sådan kejserens nye klæder, hvornår er der nogen, der siger – han har jo ikke noget tøj på?"* Denne oplevelse deles dog ikke af alle. Der er også en vejviser, der udtaler: *"Jeg syntes selv, inden jeg trådte ind i projektet, at jeg arbejdede med læringsmålstyret undervisning. Men jeg syntes faktisk, vi kom om dem, også teoretisk, sådan at jeg fik en ny udvikling på det, også i forhold til egen praksis"*.
- For det andet efterspørger de didaktiske vejvisere, at **formålet med projektet bliver tydeliggjort**. Det er ikke klart for dem, hvad endemålet med projektet er, og de bliver derfor usikre på den opgave, de skal varetage. En vejviser udtaler: *"Jeg syntes også, vi arbejder med et projekt, som er gennemsyret af rigtig mange uafklarede ting. Helt fra, hvad er projektet til? Hvad er min rolle? Hvad er ledelsesrollen? Hvad er undervisernes rolle? Og hvad skal det munde ud i?"*
- Derudover efterspørger mange **konkrete værktøjer** som støtte til deres rolle som vejviser. Det kunne være observationsskemaer, evalueringsformer eller redskaber til at give feedback. Omvendt fremhæves det af nogle, at de er glade for de praksiseksempler og de redskaber, de har fået med sig hjem. Dette kunne tyde på, at der er forskel på, hvad vejviserne har fået med hjem fra de enkelte kursusforløb.
- Endelig udtaler flere også et ønske om, at uddannelsesforløbet havde været mere **aktionslæringspræget**, hvor man kunne have tilegnet sig noget ny viden og så komme hjem og afprøve det før næste kursusgang og herefter at kunne sparre med hinanden om omsættelsen af viden til praksis.

4.2 Rollen som didaktisk vejviser

- Af de kvalitative interview og af kommentarfelterne i spørgeskemaundersøgelsen fremgår det, at flere fremhæver rollen som vejviser som noget positivt, der har **bidraget til deres udvikling som undervisere**, at det giver mulighed for sparring med kollegaer, og at det er positivt, at de får mulighed for at samarbejde med de øvrige vejvisere på skolen.
- Herudover fremhæver flere, at det har været positivt at få lov til at fordybe sig i nogle emner med kollegaer, at have tid til at sparre med kollegaer fra andre skoler samt at have tid til at snakke **didaktik fremfor praktik**.
- Omvendt opleves det som en udfordring, at der kun har været afsat **tid** til selve kursusforløbet og ikke til det efterfølgende arbejde på skolerne. Flere udtaler i denne sammenhæng, at der først er afsat tid til vejviserfunktionen fra næste skoleår, og at tiden til funktionen i indværende skoleår derfor har skullet tages fra den almindelige forberedelsestid, eller at det har været nødvendigt med vikardækning i egne timer. Tilsvarende bliver det problematiseret, at vejvisernes kollegaer ikke har fået afsat tid til at deltage i forløb med vejviserne.
- Flere af de didaktiske vejvisere forholder sig kritisk over for den rolle, de skal varetage: *"[...] men måske anerkender jeg bare ikke helt den præmis om, at man kan udstyre menige lærere med en chefkasket, der skal gå ud og vejlede kollegaer"*. Andre nævner at der er en signalværdi i, at funktionen er en vejviserfunktion og ikke en vejlederfunktion, som kræver tillæg.

4.3 I hvilken grad er ledere og didaktiske vejvisere rustet til arbejdet med 'Læring, der ses'?

Figur 4.2 I hvilken grad er ledere og didaktiske vejvisere rustet til arbejdet med 'Læring, der ses'?



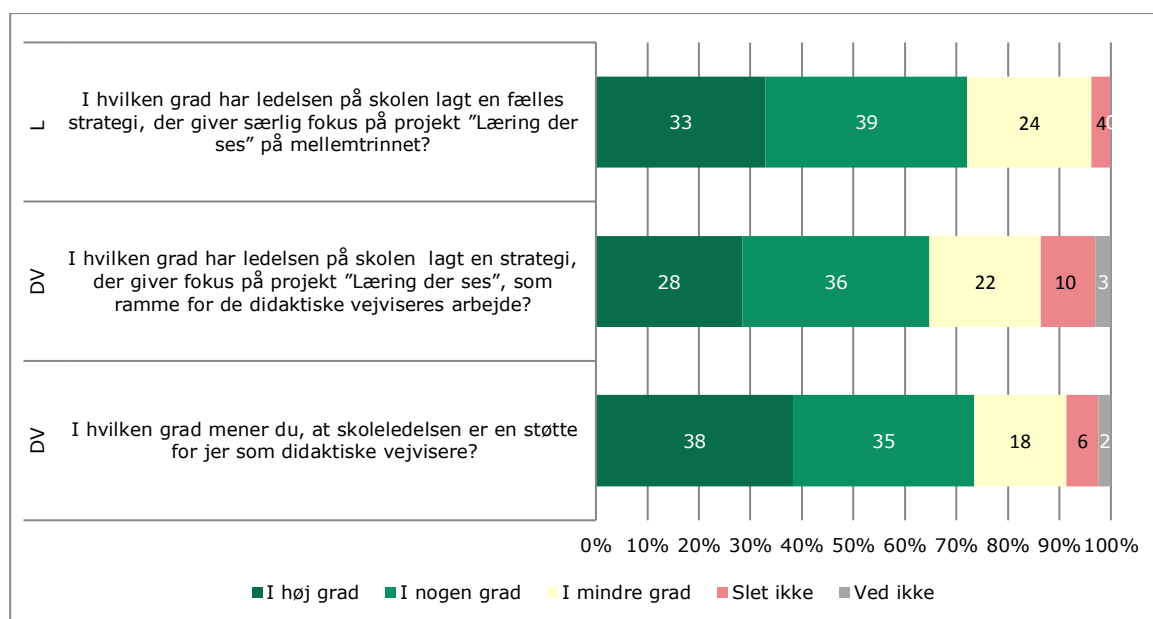
Ledere (L) n=79

Didaktiske vejvisere (DV) n=162

- Det er tydeligt, at lederne føler sig mere rustede end vejviserne til at arbejde med læring, der ses. Det kan hænge sammen med, at formålet med projektet ikke er tydeligt for de didaktiske vejvisere, og at de derfor er usikre på, hvad det er, de skal arbejde hen imod.
- Det er målstyret læring, som flest ledere og vejvisere føler sig rustet til at arbejde med. De kvalitative interview viser, at målstyret læring er noget, man har arbejdet med på skolerne i flere år, hvilket kan være årsagen til, at både ledere og vejvisere føler sig mere parate til at arbejde med dette parameter.
- Ifølge spørgeskemaundersøgelsen er progressionsvurderinger og inkluderende læringsmiljøer de parametre, som ledere og vejvisere føler sig mindst klædt på til at arbejde med, og flere af de didaktiske vejvisere fremhæver da også, i de kvalitative interview, at disse parametre, men også feedback, er noget, det bliver sværere at arbejde med: *"Hos os, der virker det som om, vores kollegaer faktisk er ret godt inde i at opstille læringsmål. Hvorimod feedback, det ser ud til at blive sværere"*. En anden udtaler: *"Målstyret har vi gjort, progressionsvurdering ligger ikke lige til højrebenet for mig. Det er ikke lige til at gå til. Det er nok, fordi vi ikke har brugt det [progressionsvurdering, red.] så meget. Man gør det nok alligevel"*.

4.4 Ledelsesopbakning

Figur 4.3 Ledelsesopbakning



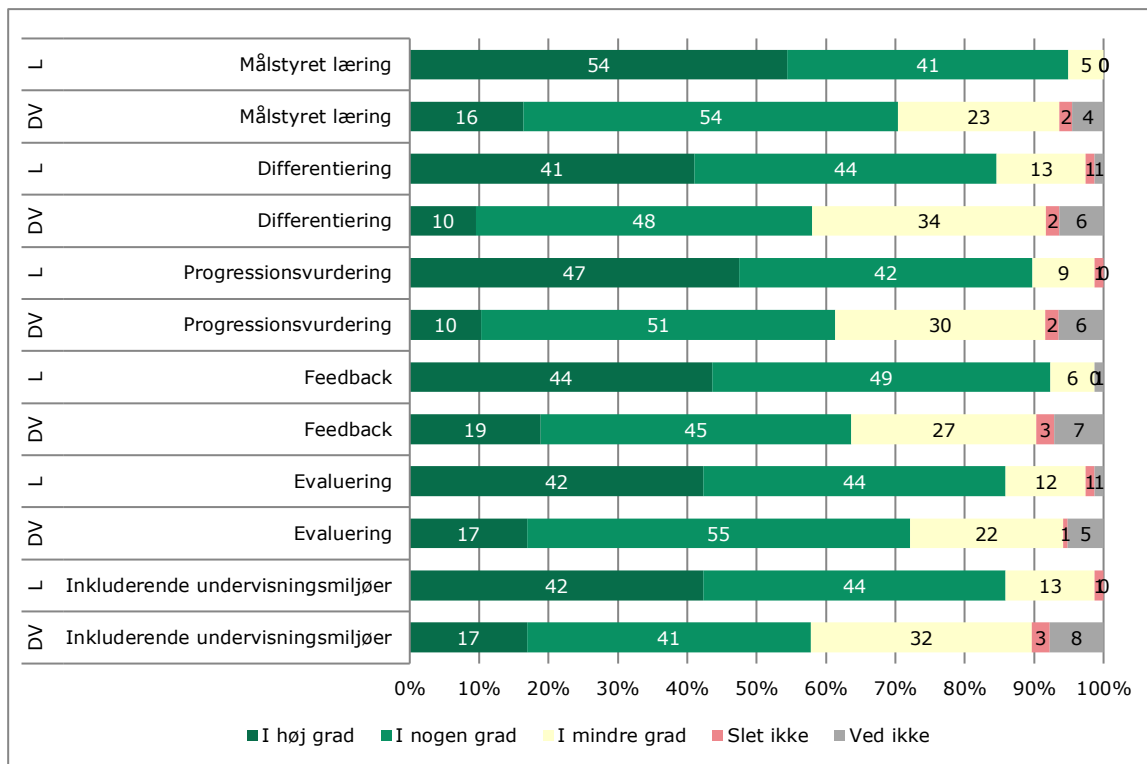
Ledere (L) n=79

Didaktiske vejvisere (DV) n=162

- En relativt stor andel af både ledere og vejvisere angiver, at ledelsen på skolen har lagt en fælles strategi, som giver særligt fokus på 'Læring, der ses' på mellemtrinnet.
- I interviewet med lederne bliver der nævnt mange forskellige tilgange til, hvordan man har valgt at udbrede viden om 'Læring, der ses' på skolen, samt i hvilke sammenhænge de didaktiske vejvisere skal udøve deres nye rolle. På flere af skolerne har man introduceret det øvrige lærerkollegie for projektet på workshops, på personalemøder og i forskellige teams
- På nogle skoler er et forløb med en didaktisk vejviser en kan-opgave, hvor det har været frivilligt for lærerne, om de har ønsket et forløb med en didaktisk vejviser, mens det på andre skoler er en skal-opgave, hvor der er truffet beslutning om, hvor mange lærere der skal igennem et forløb inden for en bestemt tidsramme. Her er lærerne blevet udpeget til at skulle igennem forløbet.
- En leder fremhæver samtidig, at det har været en ledelsesmæssig opgave at legitimere vejviserne på skolen: *"[...] det med at have nogle kollegaer, der får nogle roller, der måske er en lille smule anderledes, end det har været tidligere. Så kan man godt sige, at de ikke er ledere, men de begynder at få en slags 'ledernes forlængede arm' i forhold til at sikre kvalitet og arbejde på den rigtige måde i forhold til evaluering og feedback. Legaliseringen af, at det stadig er tillidsbaseret, og det ikke er kontrol".*
- En forholdsvis stor andel af de didaktiske vejvisere angiver, at ledelsen i høj eller i nogen grad har været en støtte for dem som vejvisere. Dette genfindes i de kvalitative interview: *"Den (ledelsesopbakningen, red.) er fin, der er bare ikke så meget tid til det. Men de bakker da op om det og nævner det tit til møder".* En anden nævner fx, at der er opbakning til, at der afsættes tid og vikardækning, når der skal holdes møder med en lærer.
- Vejviserne finder således opbakning hos deres ledelse, som, de oplever, forsøger at skabe rammerne for, at de kan udøve deres rolle som didaktiske vejvisere.

4.5 Forventninger til arbejdet med 'Læring, der ses'

Figur 4.4 Hvor tæt forventer ledere og didaktiske vejvisere at følge medarbejdernes arbejde med 'Læring, der ses'?



Ledere (L) n=78

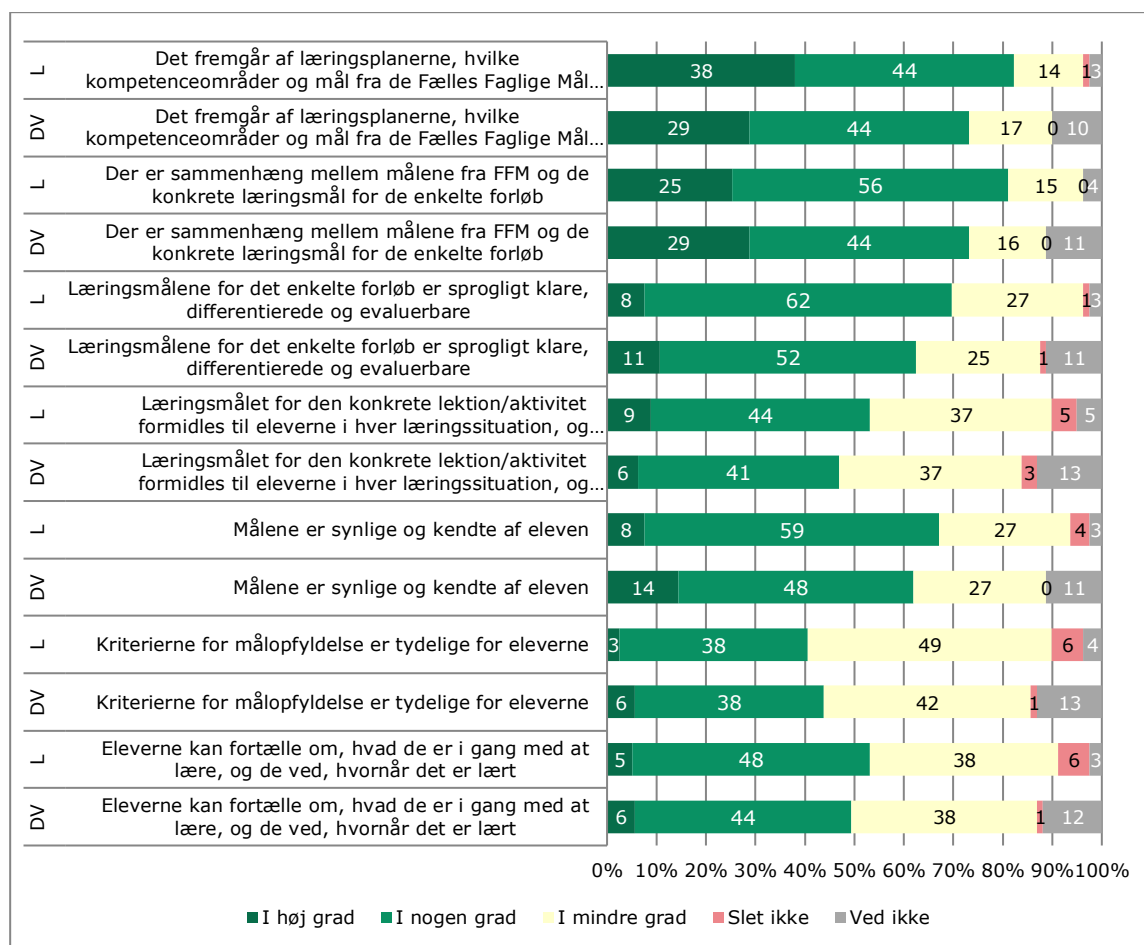
Didaktiske vejvisere (DV) n=154

- Lederne forventer at følge arbejdet med de seks parametre i 'Læring, der ses' tættere, end vejviserne gør.
- De kvalitative interview viser, at der på samtlige seks caseskoler er udvalgt to af de seks parametre, som der fokuseres på i første omgang. Som en leder siger: "Vi har valgt to områder ud, som vi får fokus på. Vi forventer, de er færdige efter to år. Så vi er først færdige med seks parametre efter seks år. Det er for at sikre en ordentlig implementering. Det tager tid og ressourcer og skal måske korrigeres undervejs".

5 Hvor langt er man med 'Læring, der ses' på skolerne?

5.1 Målstyret læring

Figur 5.1 Målstyret læring



Ledere (L) n=79

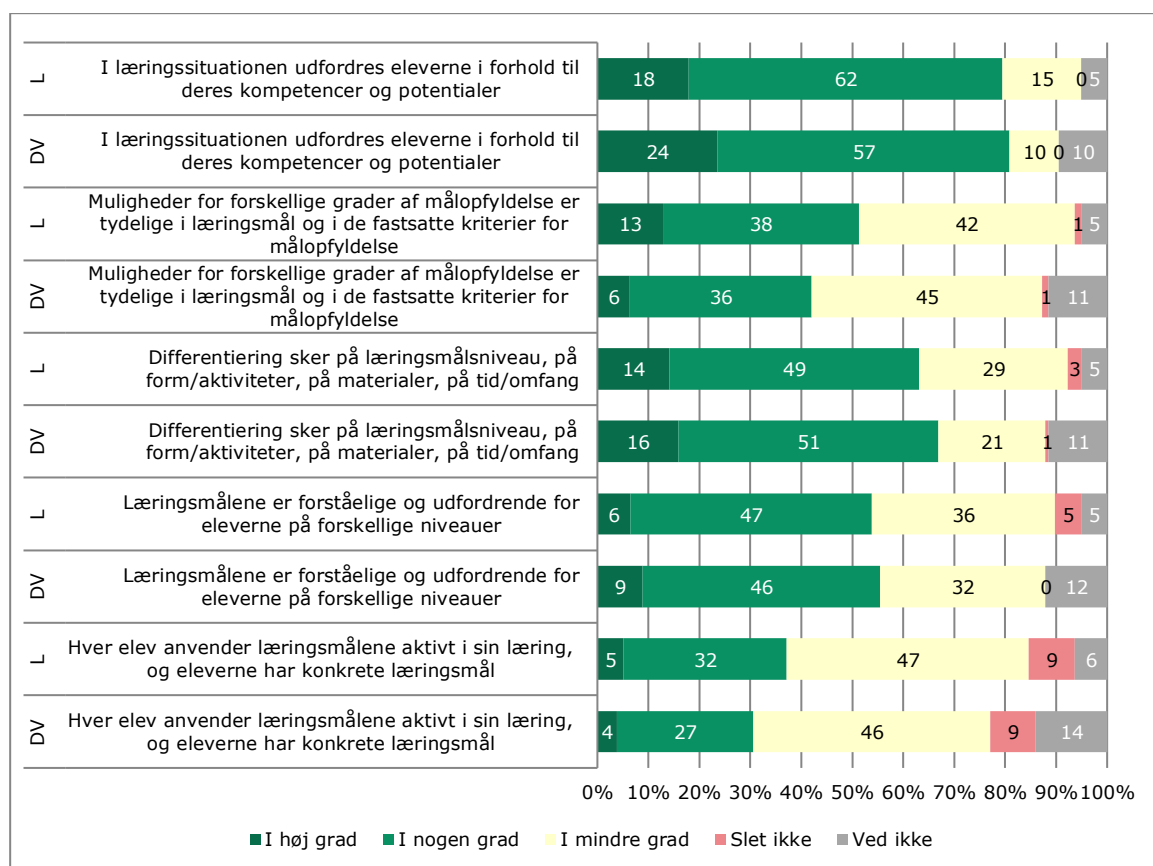
Didaktiske vejvisere (DV) n=160

- Lederne oplever overordnet set, at skolerne er længere med målstyret læring, end de didaktiske vejvisere gør.
- Det er interessant, at både lederne og vejviserne vurderer, at eleverne kender målene, men de vurderer i mindre grad, at eleverne er klar over, hvordan de opfylder målene.
- Andelen af ledere og vejvisere, der angiver, at der i høj eller nogen grad arbejdes med målstyret læring, er størst på det overordnede plan – fx i forhold til, at det fremgår af læringsplanerne, hvilke kompetenceområder og mål fra de Fælles Faglige Mål der danner grundlag for forløbet – og mindre på elevplanet – fx at kriterierne for målopfyldelse er tydelige for eleverne.

- Det kunne tyde på, at arbejdet med målstyret læring er godt i gang på de enkelte skoler på overordnet niveau, men at der er et stykke vej før, at den målstyrede læring når helt ned på elevniveau.

5.2 Differentiering

Figur 5.2 Differentiering



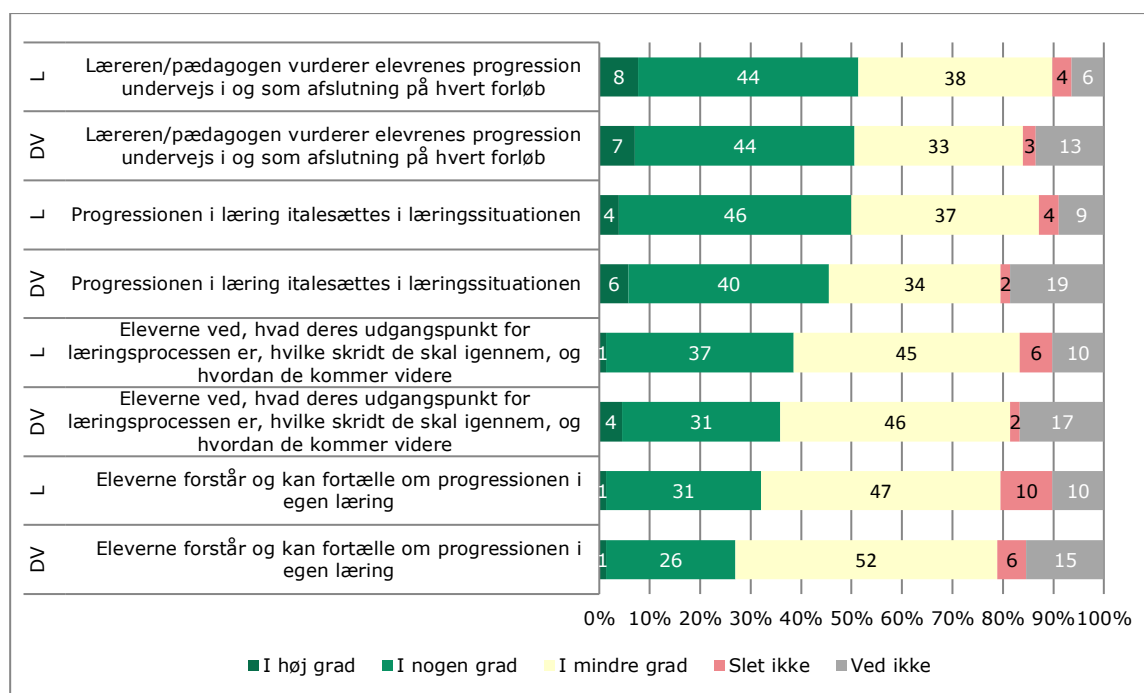
Ledere (L) n=78

Didaktiske vejvisere (DV) n=157

- Langt størstedelen af både ledere og de didaktiske vejvisere mener, at eleverne i høj eller nogen grad udfordres i læringssituationen i forhold til deres kompetencer og potentialer. Men andelen, der angiver, at læringsmålene er forståelige og udfordrende for eleverne på forskellige niveauer, er væsentligt lavere.
- Spørgeskemaundersøgelsen viser også, at de forskellige grader af målopfyldelse ikke er helt tydelige i læringsmålene og i de fastsatte kriterier for målopfyldelse. Dette hænger måske sammen med fundet i afsnit 6.1, at kriterierne for målopfyldelse ikke er så tydelige for eleverne.
- Der ses således den samme tendens ved parameteret differentiering, som ved parameteret målstyret læring – at man på det overordnede plan på skolerne er godt i gang med arbejdet med differentiering – fx at eleverne i læringssituationen udfordres i forhold til deres kompetencer og potentialer, men at der er et stykke vej, før det når helt ned på elevniveauet, hvor eleverne fx kan anvende læringsmålene aktivt i deres læring, og hvor eleverne har konkrete læringsmål.

5.3 Progressionsvurdering

Figur 5.3 Progressionsvurdering



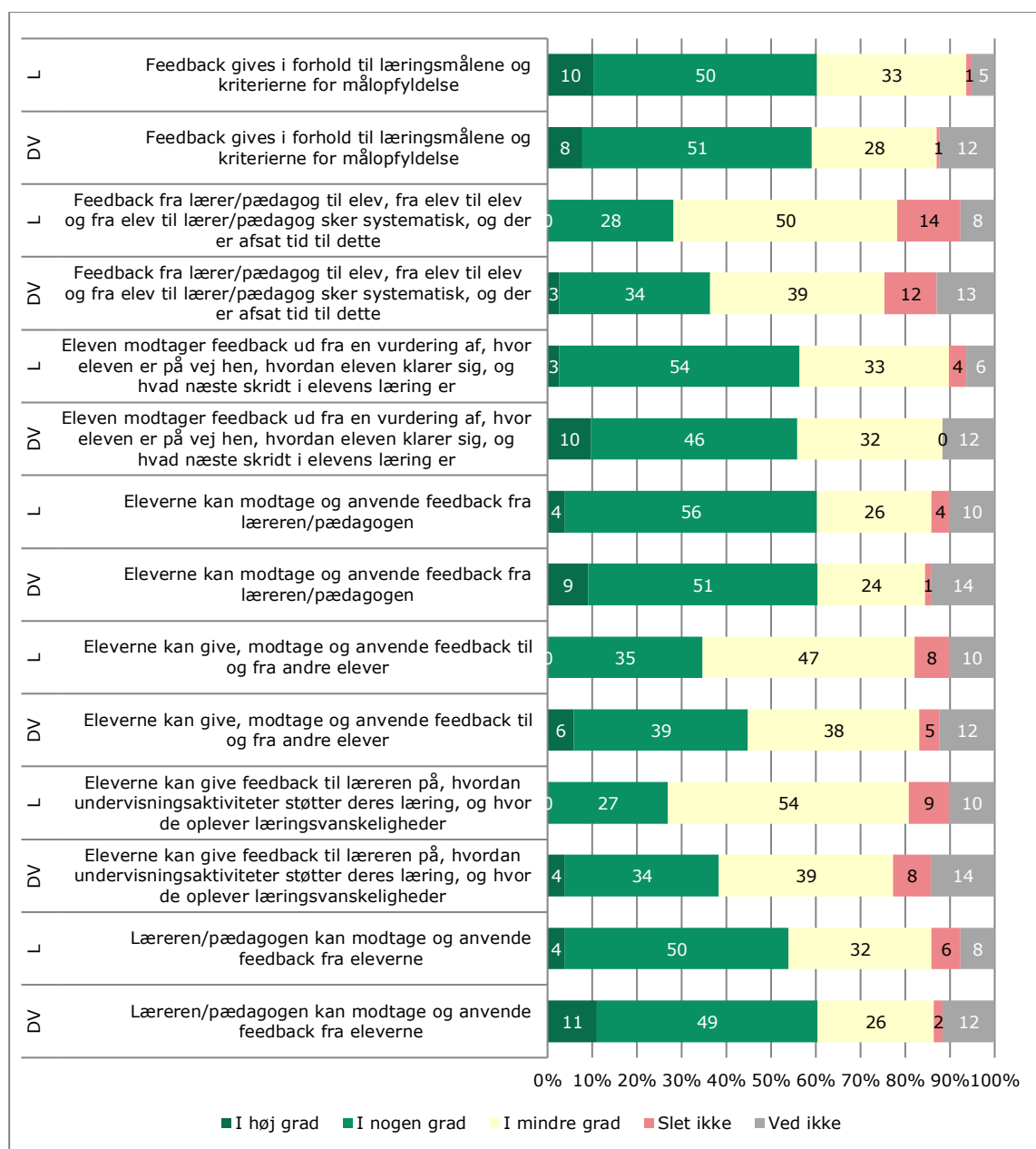
Ledere (L) n=78

Didaktiske vejvisere (DV) n=156

- Der er som for parametrene målstyring og progressionsvurdering en tilsvarende, om end mindre, tendens til, at der i højere grad arbejdes med progressionsvurdering på det mere overordnede plan - fx at læreren/pædagogen vurderer elevernes progression undervejs i og som afslutning på hvert forløb - men at arbejdet med progressionsvurdering ikke er nået helt ud til eleverne i læringssituationen, fx ved at eleverne forstår og kan fortælle om progressionen i egen læring.
- Undersøgelsen tyder på, at der er udviklingspotentiale i forhold til arbejdet med progressionsvurdering, da der er relativt få, der angiver, at de i høj eller nogen grad har arbejdet med parameteret. Dette fund stemmer fint overens med, at både ledere og didaktiske vejvisere i de kvalitative interview fremhæver progressionsvurdering som et af de parametre, de forventer, det bliver sværere at arbejde med. En didaktisk vejviser udtaler: *"Differentiering kan man ikke undgå at bruge, så der bliver jo differentieret. Målstyret læring kan man heller ikke undgå. Den med progressionsvurdering er der selvfølgelig, men hvor synlig, den har været for eleverne, kan diskuteres"*.

5.4 Feedback

Figur 5.4 Feedback



Ledere (L) n=78

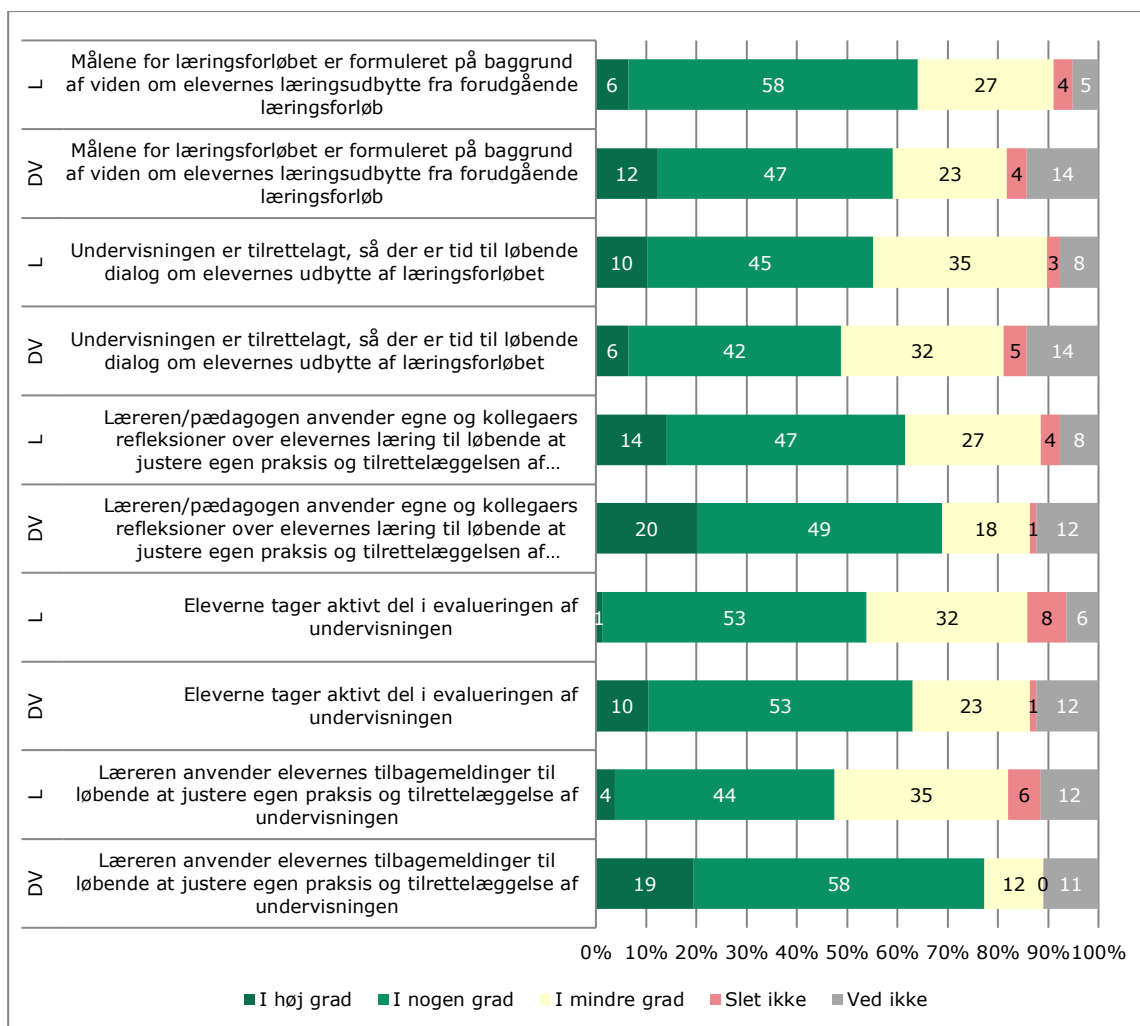
Didaktiske vejvisere (DV) n=154

- Overordnet set viser resultaterne af spørgsmålene omkring parameteren feedback, at hovedparten af både lederne og de didaktiske vejvisere mener, at der i høj eller nogen grad arbejdes med feedback på niveauet mellem lærere/pædagoger og elever samt fra elever til lærere/pædagoger. Der er dog stadigvæk et udviklingspotentiale i forhold til feedback.

- Samtidig viser resultaterne, at der er udfordringer i forhold til feedback på elevniveau – dvs. eleverne imellem. Hvor godt halvdelen af både lederne og de didaktiske vejvisere angiver, at lærerne/pædagogerne i høj eller nogen grad kan modtage og anvende feedback fra eleverne, udtrykker henholdsvis 63 procent af lederne og 47 procent af vejviserne, at eleverne kun i mindre grad eller slet ikke kan give feedback til læreren på, hvordan undervisningsaktiviteterne støtter deres læring, og hvor de oplever læringsvanskeligheder. En didaktisk vejviser udtaler i de kvalitative interview: *"Men altså, det med at skulle arbejde med, at vi skal give eleverne feedback og gøre dem bedre til at give sig selv feedback, og gøre dem egnet til at sige – hvor er jeg henne? Hvad er mit næste skridt? Hvor er det, jeg skal hen? – det er en ordentlig opgave!"*
- Spørgeskemaundersøgelsen tyder på, at en af udfordringerne med arbejdet med parameter feedback ligger i, at der ikke er **tid** til systematisk at arbejde med feedback i læringssituationen. I de kvalitative interview giver flere af de didaktiske vejvisere også udtryk for, at det kan være **svært** at give feedback: *"Jeg syntes også, at feedback er en af de største hurdle, også hos mig selv. Hvordan gør man det, og hvilke forskellige værktøjer, hvilke muligheder er der? [...] alle de forskellige feedbackmetoder der er, hvordan giver de mening ind i fagene?"*
- Ligesom ved målstyring, differentiering og progressionsvurdering, viser der sig overordnet set den sammenhæng, at mange af lederne og de didaktiske vejvisere angiver, at der arbejdes med feedback, men at udfordringen med feedback viser sig på elevniveauet.

5.5 Evaluering

Figur 5.5 Evaluering



Ledere (L) n=78

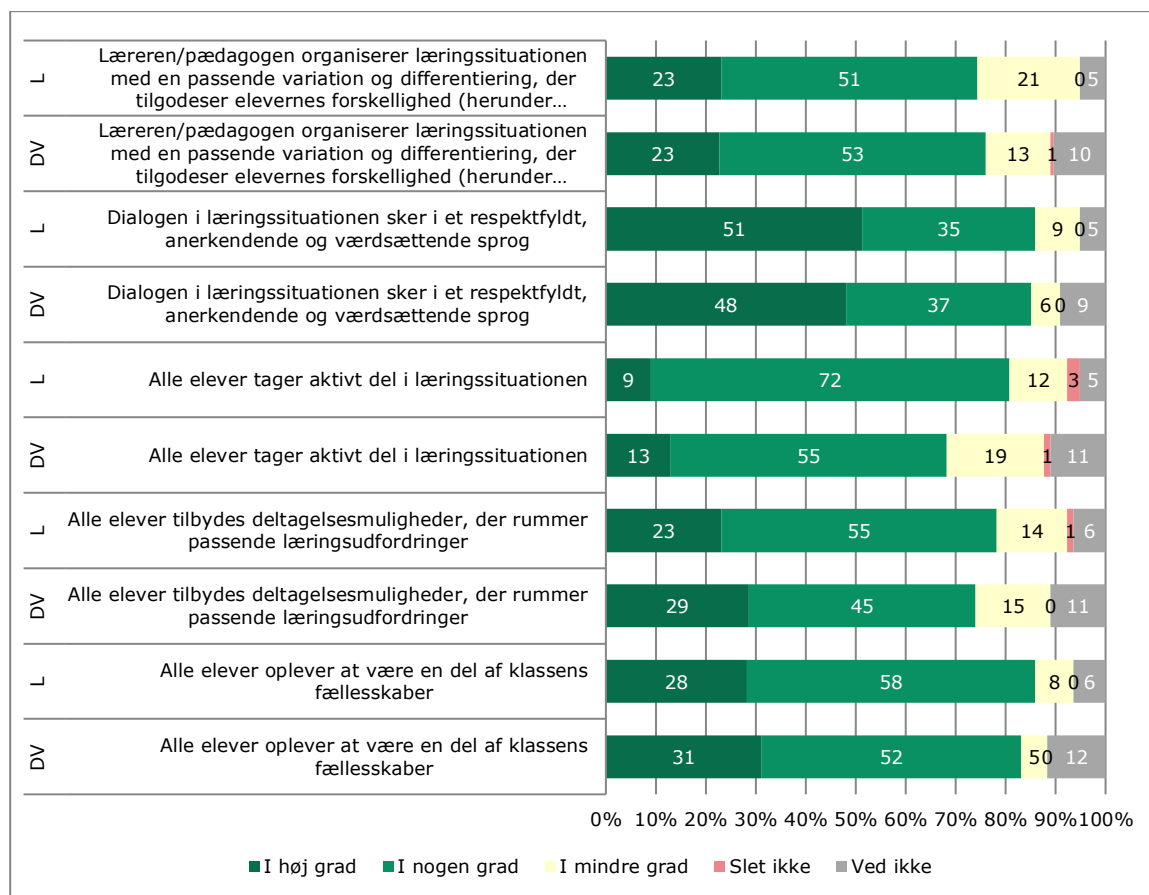
Didaktiske vejvisere (DV) n=154

- Spørgeskemaundersøgelsen indikerer, at man i mange tilfælde bruger viden fra tidligere forløb til at formulere målene for fremtidige læringsforløb.
- Der er nogle forskelle på, hvordan ledere og didaktiske vejvisere vurderer arbejdet med evaluering. Mest tydeligt er der forskel på vurderingen af, om lærerne anvender elevernes tilbagemeldinger til løbende at justere egen praksis og tilrettelæggelse af undervisningen. Her er andelen af vejvisere, der angiver, at dette er tilfældet, markant større end andelen af ledere. Tilsvarende mener vejviserne i højere grad end lederne, at eleverne deltager aktivt i evalueringen af undervisningen.
- Differencen mellem lederne og vejvisernes besvarelser på dette parameter indikerer måske, at lederne ikke helt har en fornemmelse af, hvad der foregår i læringssituationen, og hvilke refleksioner lærerne bringer i spil i planlægningen af de enkelte læringsforløb. Men det kan også indikere, at lederne på nuværende tidspunkt har en anden opfattelse af, hvad det vil sige at arbejde med evaluering, end vejviserne har.

- Spørgeskemaundersøgelsen peger på, at der relativt ofte ikke er sat tid af til løbende dialog om elevernes udbytte af læringsforløbet. Dette kunne tyde på, at tiden sætter en begrænsning for elevernes aktive deltagelse i evalueringen af undervisningen.

5.6 Inkluderende læringsmiljøer

Figur 5.6 Inkluderende læringsmiljøer



Ledere (L) n=78

Didaktiske vejvisere (DV) n=154

- Resultatet af spørgeskemaundersøgelsen viser, at skolerne ifølge lederne og de didaktiske vejvisere er ret langt med de inkluderende læringsmiljøer. Og det ser ud til, at de på skolerne også er nået ud på elevniveauet, herunder at alle elever tager aktivt del i læringssituationen, samt at alle elever oplever at være en del af klassens fællesskaber. Dermed ser det ud til, at inkluderende læringsmiljøer faktisk er det parameter, skolerne er nået længst med.



**Det Nationale Institut
for Kommuner og Regioners
Analyse og Forskning**

Købmagergade 22
1150 København K
E-mail: kora@kora.dk
Telefon: 444 555 00