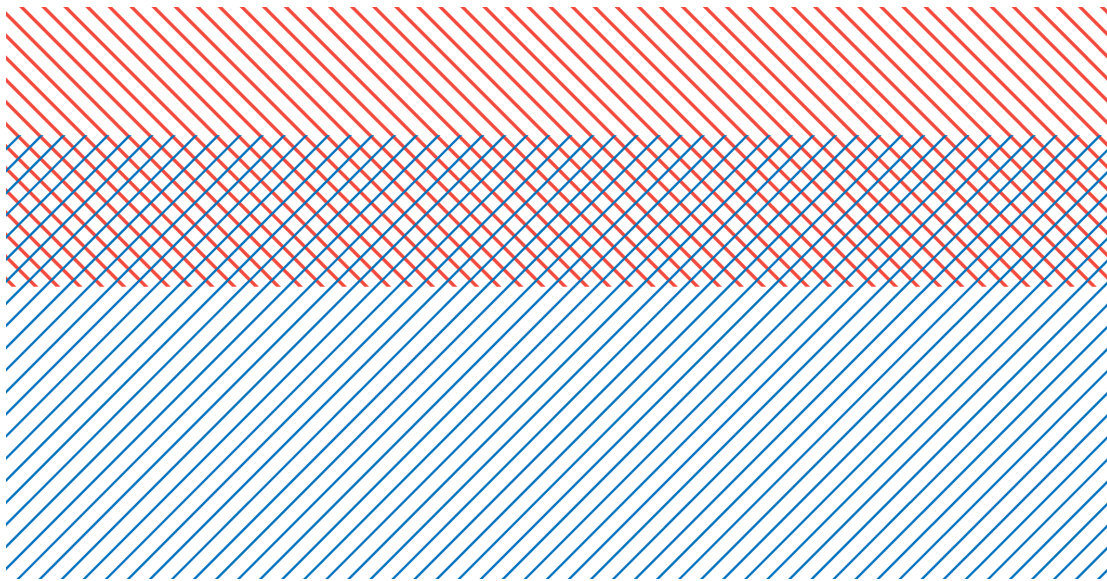


Teknisk baggrundsrapport for SAMFO forskningsprojektet

Spørgeskemaundersøgelse september 2021 - februar 2022



Anne Mette Kjeldsen, Mads Nørgård Rindom og Bente Bjørnholt

Indhold

1	Introduktion til projektet	3
1.1	Formål og forskningsspørgsmål	3
1.2	Metode og forskningsdesign	4
2	Baggrund	5
2.1	Rekruttering af deltagere	5
2.2	Indsamling af kontaktinformationer	5
2.3	Invitation af deltagere	6
2.4	Svarprocenter	7
2.5	Spørgeskemaets opsætning	8
3	Oversigt over indhold og svarfordeling	10
3.1	Baggrundsoplysninger	10
3.2	Kultur og samarbejde	20
3.3	Faglig motivation og trivsel	45
3.4	Ledelse	55
4	Litteratur	71
Bilag 1	Distributionsmail	74
Bilag 2	Spørgeskemaet	75

1 Introduktion til projektet

1.1 Formål og forskningsspørgsmål

Organisering og ledelse af det fagprofessionelle samarbejde er et vigtigt omdrejningspunkt for den danske folkeskole. Elevernes læring og trivsel forventes at afhænge af, hvordan lærere og pædagoger samarbejder om at styrke undervisningens kvalitet. Samtidig kan samarbejdet også understøtte de fagprofessionelles motivation og oplevede kompetencer.

Siden Folkeskolereformen blev vedtaget i 2013, har kommuner og fonde tilsammen bevilget flere hundrede millioner kroner til at styrke samarbejdet mellem skolens fagprofessionelle, dvs. samarbejdet mellem lærerne, mellem lærere og pædagoger og mellem ledere, lærere og pædagoger. Der savnes imidlertid systematisk viden om effekten af den massive investering i at udvikle det fagprofessionelle samarbejde. Derudover mangler vi svar på, hvad der organisatorisk og ledelsesmæssigt skal til for at opnå positive resultater.

SAMFO-projektet (Samarbejde i folkeskolen) har til formål at undersøge, hvad forskellige faglige samarbejds- og organiseringsformer betyder for læring, trivsel og udvikling i den danske folkeskole. Projektet tager udgangspunkt i fagligt samarbejde forstået som *professionelle læringsfællesskaber*: "en vedvarende proces, hvor professionelle i uddannelsesfeltet arbejder samarbejdsorienteret i tilbagevendende kredsløb af fælles undersøgelser og praksisforskning med henblik på at opnå bedre resultater for de elever, som de underviser" (DuFour et al. 2010:11)

Projektet undersøger, i hvilket omfang og hvordan de fagprofessionelle samarbejder i folkeskolen samt konsekvenser og effekter heraf. Endvidere undersøges det, hvordan skoler og kommuner organisatorisk og ledelsesmæssigt bedst understøtter et samarbejde, der kan forbedre undervisningens kvalitet og styrke elevernes læring, trivsel og udvikling. Projektet benytter både kvalitative og kvantitative data, og det består konkret af fire delprojekter:

1. Hvad er omfanget, indholdet og udbredelsen af forskellige faglige samarbejds- og organiseringsformer, der skal fremme elevernes læring, trivsel og udvikling, i den danske folkeskole?
2. Hvordan samarbejder lærere og pædagoger i den danske folkeskole i forskellige fællesskaber og teamorganiseringer, og hvilken betydning har det for undervisningens tilrettelæggelse og faglige kvalitet?
3. Hvordan påvirker ledelse, styring og kompetenceudvikling de faglige samarbejds- og organiseringsformer, og hvilken ledelse og organisering fremmer positive effekter af de forskellige former?
4. Hvad er effekten af forskellige faglige samarbejds- og organiseringsformer på medarbejdernes faglige praksis og trivsel, motivation, sygefravær og oplevede kompetencer samt elevernes læring, trivsel og udvikling?

Projektet er helt centralt for udvikling af det fagprofessionelle samarbejde i grundskolen og for udvikling af den danske folkeskole generelt med afsæt i professionalismisme samt elevernes læring, trivsel og udvikling.

VIVE gennemfører projektet i samarbejde mellem DPU, Aarhus Universitet, Kronprins Frederiks Center for Offentlig Ledelse ved Aarhus BSS, Aarhus Universitet. Projektet startede i oktober 2019 og løber over fem år (inkl. et års forlængelse).

1.2 Metode og forskningsdesign

Undersøgelsens resultater bygger på analyser af et omfattende datamateriale, som kombinerer kvantitative og kvalitative datakilder.

Undersøgelsens første delprojekt om omfang, indhold og udbredelse af samarbejdet, benytter sig af systematisk litteratur-review af eksisterende (international) forskning, samt kortlægning af forskellige typer af samarbejdsformer og deres udbredelse i den danske folkeskole. Endelig undersøger første delprojekt udviklingen i samarbejdet over tid ved hjælp af følgeforskningsdata.

Undersøgelsens andet delprojekt om samarbejdets indhold og tilrettelæggelse samt betydning for faglig kvalitet benytter sig af et kvalitativt casestudie af forskellige samarbejdsformer på forskellige typer af skoler. Herunder foretages der enkelt- og fokusgruppeinterviews, observationer og videooptagelser, feltnoter samt dokumentanalyser.

Undersøgelsens tredje delprojekt om betydning af ledelse, styring og kompetenceudvikling for samarbejdet anvender en kombination af kvalitative og kvantitative data. Eksisterende surveydata om ledelse, styring og kompetenceudvikling kobles til kortlægningsdata fra første delprojekt. Herudover indsamles nye surveydata om samarbejdsformer, deres indhold og organisering.

Det fjerde og sidste delprojekt om effekten af samarbejdet kobler data fra undersøgelsens første og tredje delprojekt med elevtrivselsundersøgelser, resultater fra nationale test, arbejdsmiljøundersøgelser, sygefravær og følgeforskning vedrørende folkeskolereformen.

Denne tekniske baggrundsrapport omhandler indsamlingen af nye surveydata i relation til undersøgelsens tredje delprojekt. De nye surveydata er indsamlet ved hjælp af et spørgeskema, der er distribueret til lærere, pædagoger og skoleledere på folkeskolerne i de 20 deltagende kommuner.

2 Baggrund

Den første del af baggrundsrapporten omhandler selve dataindsamlingen; herunder rekruttering af deltagere, spørgeskemaopsætning, indsamlingsmetode og svarrater. Spørgeskemaundersøgelsen er delt i to runder for at sikre, at så mange kommuner som muligt fik mulighed for at deltage i undersøgelsen på et tidspunkt, hvor det passede ind i øvrige aktiviteter. Derfor er følgende afsnit om rekruttering, indsamlingsmetode, svarrater mv. opdelt på de to runder af undersøgelsen.

2.1 Rekruttering af deltagere

For at undersøge i hvilket omfang og hvordan fagprofessionelle samarbejder i den danske folkeskole har vi udsendt et spørgeskema til lærere, pædagoger og skoleledere på folkeskoler i flere danske kommuner. Udsendelsen af spørgeskemaet er delt op i to runder. Foruden de to runder af dataindsamlingen, er spørgeskemaet udsendt til pilot-test hos en enkelt skole, der har afgivet meningsfuld og konstruktiv feedback, som har givet anledning til justeringer, inden det endelige spørgeskema blev distribueret. Formålet med pilot-testen var at evaluere spørgeskemaets gennemførlighed og randomisering i to indbyggede surveyeksperimenter (Leon et al. 2011), og respondenterne fra pilot-testen (34) indgår således ikke i det endelige datasæt, da der siden er foretaget justeringer af spørgeskemaet (Peat et al. 2002).

Til første runde af spørgeskemaundersøgelsen er kommunerne udvalgt tilfældigt blandt en pulje af alle danske kommuner. De tilfældigt udvalgte kommuner er efterfølgende blevet inviteret til frivilligt at deltage i projektet. Invitationerne til at deltage i undersøgelsen er udsendt mellem d. 27. april, 2021 og den 24. august, 2021, og der er udsendt rykkere mellem d. 25. maj, 2021 og den 15. september, 2021. I alt er 34 kommuner inviteret i første runde, hvoraf 7 kommuner valgte at deltage i undersøgelsen.

Til undersøgelsens anden runde inviterede vi de resterende 64 kommuner til at deltage, hvoraf 13 valgte at deltage. Kommunerne er til anden runde kontaktet d. 13. oktober, 2021, hvorefter der er udsendt rykkere d. 3. november, 2021. I enkelte kommuner til undersøgelsens anden runde, blev beslutningen om deltagelse lagt ud til skolelederne. Af hensyn til antallet af respondenter accepterede vi, at de enkelte skoler i de pågældende kommuner kunne fravælge deltagelse. Alternativet ville være, at ingen af kommunens folkeskoler deltog i undersøgelsen.

Kontakten til kommunerne er i begge runder etableret via mails direkte til fagcenterchefer eller –direktører, hvis kontaktoplysninger er fundet gennem kommunernes hjemmesider.

2.2 Indsamling af kontaktinformationer

Kommunerne, der har ønsket at deltage i projektet, har efterfølgende været behjælpelige med at fremskaffe kontaktinformationer på lærere, pædagoger og ledere ansat på kommunens folkeskoler.

Til undersøgelsens første runde har vi modtaget e-mailadresser på i alt 5.958 ansatte på skolerne. Det har desværre ikke været muligt for alle deltagende kommuner at sortere de indsendte e-maillister på en måde, så kun lærere, pædagoger og lederes e-mailadresser fremgik. For enkelte kommuner er der således sendt invitationer til spørgeskemaet til medarbejdere på

folkeskolen, der ikke er relevante for undersøgelsen (fx tekniske servicemedarbejdere og sekretærer). For at tage højde for dette er der indsat et spørgsmål om stillingsbetegnelse først i spørgeskemaet mhp. frasortering af disse medarbejdergrupper, så undersøgelsen kun bygger på besvarelser fra relevant fagpersonale.

Til anden runde af undersøgelsen har vi modtaget 7.306 e-mailadresser på potentielle respondenter. Igen har det desværre ikke været muligt for alle kommuner/skoler at sortere mailadresserne på forhånd, hvorfor der i enkelte kommuner er udsendt invitationen til spørgeskemaet til ikke-relevante medarbejdere.

2.3 Invitation af deltagere

Alle invitationer til at deltage i undersøgelsen er udsendt via de e-mailadresser, kommunerne har tilvejebragt. For at undgå, at respondenter besvarede spørgeskemaet flere gange, indeholdt invitationerne unikke links til spørgeskemaet. Invitationerne indeholdt derudover en kort introduktion til undersøgelsen og dens formål, vilkår for deltagelse (herunder databeskyttelse og samtykke) samt kontaktinformationer til projektlederne (invitationsbrevet kan ses i bilag 1).

2.3.1 Invitation til første runde

Til undersøgelsens første runde modtog vi som nævnt 5.958 e-mailadresser. 323 af disse var ikke valide og resulterede i "failed" eller "bounced" invitationer. Dette kan skyldes slåfejl i mailadresserne, eller at den pågældende lærer, pædagog eller leder ikke længere er ansat eller har fået ny mail. I alt er invitationen til at besvare spørgeskemaet sendt til 5.635 personer.

Den 23. september, 2021 modtog 4.048 respondenter en e-mail med invitationen til undersøgelsen. Den 30. september, den 7. oktober og igen den 14. oktober, 2021 blev der udsendt reminders til de respondenter, der endnu ikke havde svaret. En enkelt kommune indsendte maillister efter undersøgelsen var igangsat. I denne kommune modtog 1.587 potentielle deltagere første invitation den 29. september, 2021, mens der blev udsendt reminders den 6. oktober, 2021 og igen den 14. oktober, 2021. Spørgeskemaet blev lukket den 17. oktober, 2021.

2.3.2 Invitation til anden runde

Til anden runde af spørgeskemaundersøgelsen modtog vi 7.306 mailadresser, hvoraf 57 ikke var valide og resulterede i "failed" eller "bounced". Dette kan skyldes flere forhold, jf. afsnit 2.3.1 ovenfor. I alt er invitationerne udsendt og kommet frem til 7.249 respondenter.

I anden runde er invitationen til spørgeskemaet udsendt efterhånden som vi modtog maillisterne fra de deltagende kommuner. Invitationen er distribueret til de potentielle respondenter mellem d. 16. november, 2021, og d. 2. februar, 2022. Påmindelser om muligheden for at deltage er udsendt en uge efter og igen to uger efter første invitation.

I maj 2022 bliver vi bekendte med, at vi ved en fejl har fået tilsendt inaktive mailadresser på skolelederne i en enkelt af de deltagende kommuner fra første runde. Skolerne i denne kommune kontaktes direkte med henblik på at få oplyst ledernes benyttede mailadresse. D. 16. juni, 2022, udsendes invitationer til spørgeskemaet til 54 ledere i den pågældende kommune. Af disse var én mailadresse ikke valid.

2.4 Svarprocenter

2.4.1 Svarprocenter i første runde

Tabel 2.1 herunder giver overblik over svarprocenter fra undersøgelsens første runde både samlet og fordelt på de tre relevante stillingskategorier samt en 'andet' kategori. Ud af de 5.635 der modtog invitationen har 134 aktivt valgt at framelde sig undersøgelsen (opt-out). Det er desværre ikke muligt at opgøre disse på stillingsbetegnelsen, da det som nævnt ikke er alle kommuner, der har kunne oplyse stillinger knyttet til hver mailadresse. Af samme grund er det ikke muligt at få en oversigt over antal inviterede lærere, pædagoger og ledere.

Tabel 2.1 Svarprocenter i første runde

	Inviteret	Opt-out	Delvist svar	Komplet svar	Svar i alt
Lærer	—	—	193	781	974
Pædagog	—	—	70	187	257
Børnehaveklas- seleder	—	—	17	43	60
Leder	—	—	20	45	65
Andet	—	—	9	96	105
I alt	5.635	135	358	1.152	1.510

Note: Ledere omfatter skoleledere (n=33), pædagog-/afdelingsledere (n=24) og SFO-, DUS- og fritidspædagog-ledere (n=8).

Af tabellen fremgår det, at 5.635 personer blev inviteret til at deltage i undersøgelsens første runde, mens 1.510 har afgivet delvise eller komplette svar på spørgeskemaet. En del af de delvise besvarelser fremgår ikke af tabellen, da de valgte at afbryde spørgeskemaet inden spørgsmålet om stillingsbetegnelse. 1.510 personer åbnede spørgeskemaet, mens 1.152 har afgivet komplette svar. Det giver dermed en gennemførelsesrate på 76,3% og en svarprocent på 20,4% (for komplette svar)

2.4.2 Svarprocenter i anden runde

Tabel 2.2 herunder viser svarprocenterne for undersøgelsens anden runde.

Tabel 2.2 Svarprocenter i anden runde

	Inviteret	Opt-out	Delvist svar	Komplet svar	Svar i alt
Lærer	—	—	286	1.079	1.365
Pædagog	—	—	60	148	208
Børnehaveklas- seledere	—	—	13	69	82
Ledere	—	—	24	130	154
Andet	—	—	5	100	105
I alt	7.249	212	449	1.526	1.975

Note: Ledere omfatter skoleledere (n=49), pædagog-/afdelingsledere (n=96) og SFO-, DUS- og fritidspædagog-ledere (n=9).

Af Tabel 2.2 fremgår det, at 7.249 personer blev inviteret til at deltage i undersøgelsens anden runde, mens 1.975 har afgivet delvise eller komplette svar på spørgeskemaet. En del af de delvise svar fremgår ikke af tabellen, da de valgte at afbryde spørgeskemaet inden spørgsmålet om stillingsbetegnelse. I alt har 1.975 personer åbnet spørgeskemaet, mens 1.526 har afgivet komplette svar. Det giver dermed en gennemførelsesrate på 77,3% og en svarprocent på 21,1% (for komplette svar)

De to runder kobles sammen, og i alt har 12.884 personer modtaget en invitation til spørgeskemaet, mens 3.485 personer har afgivet komplette eller delvise svar. Af disse har 2.678 personer afgivet komplette svar. Den samlede svarprocent er således 20,8%. Ved vurdering af denne svarprocent skal tages in mente, at mange kommuner ikke har kunne forhåndssortere de relevante mailadresser, hvorfor det reelle antal inviterede i undersøgelsens målgruppe er lavere end 12.884.

2.5 Spørgeskemaets opsætning

Undersøgelsens spørgeskema blev designet online med spørgeskema-softwaren Qualtrics. Spørgeskemaets design blev holdt simpelt, letlæseligt og indbydende for at afholde respondenter fra at afbryde spørgeskemaet grundet uoverskueligt design. På forsiden er indsat to diskrete logo fra hhv. VIVE og Kronprins Frederiks Center for Offentlig Ledelse. Den resterende del af spørgeskemaet var uden logo og med ganske få, tematiserede spørgsmål på hver side, hvor respondenterne løbende blev mindet om spørgsmålenes kontekst.

I overensstemmelse med GDPR-lovgivningen skulle respondenterne afgive en samtykkeerklæring efter at have læst den korte introduktionstekst på første side. På spørgeskemaets anden side skulle respondenterne angive, i hvilken kommune de er ansat samt navnet på skolen.

Spørgeskemaet er herefter i store dele sat op som to parallelle spørgeskemaer til hhv. ledere og medarbejdere. Dette skyldes for det første, at flere spørgsmål var målrettet ledere, mens andre kun var relevante for medarbejdere. For det andet skyldes det formuleringen af nogle spørgsmål (fx spørgsmål om samarbejde med hhv. "ledelseskollegaer" og "dine kollegaer"). Respondenterne er delt på baggrund af deres angivne stillingsbetegnelse. Lederdelen af surveyet er givet til respondenter, der har angivet deres stilling som skoleledere, pædagog-/afdelingsleder og SFO-, DUS- og fritidspædagog-ledere. Medarbejderdelen er givet til personer, der har angivet lærer, pædagog eller børnehaveklasseleder som deres stilling. Personer, der har svaret andet, har ikke fået de dele af surveyet, der var filtreret til ledere eller medarbejdere. Disse personer har svaret på de spørgsmål, der ikke havde filter på, og som blev stillet til alle.

I begge runder af undersøgelsen er spørgeskemaet opdelt i blokke med temaer, som det fremgår af Tabel 2.3 herunder.

Tabel 2.3 Survey-flow

Survey-flow (1. runde)	
Blok nr.	Tema
Blok 1	Introduktion og samtykkeerklæring
Blok 2	Baggrundsoplysninger
Blok 3	Kultur og samarbejde
Blok 4	Faglig motivation og trivsel
Blok 5	Ledelse
Blok 6	Eksperiment 1: Performance information eksperiment Treatment A Treatment B Treatment C Treatment D Opsamling på eksperiment 1
Blok 7	Eksperiment 2: Group Bias Eksperiment Ingroup treatment Outgroup treatment Kontrolgruppe Opsamling på eksperiment 2
Blok 8	Afsluttende kommentarer
Survey-flow (2. runde)	
Blok nr.	Tema
Blok 1	Introduktion og samtykkeerklæring
Blok 2	Baggrundsoplysninger
Blok 3	Kultur og samarbejde
Blok 4	Faglig motivation og trivsel
Blok 5	Ledelse
Blok 6	Eksperiment 2: Group Bias Eksperiment Ingroup treatment Outgroup treatment Ingroup + varme treatment Ingroup + kompetence treatment Outgroup + varme treatment Outgroup + kompetence treatment Opsamling på eksperiment 2
Blok 7	Afsluttende kommentarer

Note: I runde 1 er blok 6 og 7 er kun givet til lærer. I runde 2 er blok 6 kun givet til lærer.

Som det fremgår af Tabel 2.3 bestod spørgeskemaet af 6 blokke, der blev givet til alle, hvoraf 4 (blok 2, 3, 4 og 5) havde substantielt indhold. Derudover indeholdt spørgeskemaet i første runde to eksperimenter, der blev givet til lærerne. Det første eksperiment opdelte først lærerne i fire tilfældige grupper, hvorefter de alle blev stillet opsamlingsspørgsmålene. Det andet eksperiment inddelte lærerne i tre tilfældige grupper, hvorefter alle skulle svare på de opsamlende spørgsmål. I anden runde af undersøgelsen indeholdt spørgeskemaet kun ét eksperiment, hvor lærerne blev tilfældigt inddelt i 6 lige store grupper inden de efterfølgende opsamlingsspørgsmål.

3 Oversigt over indhold og svarfordeling

I det følgende afsnit gives et overblik over spørgeskemaets indhold samt svarfordelingen på undersøgelsens variable. For at overskueliggøre oversigten sammenlægges svarene for undersøgelsens første runde med svarene fra undersøgelsens anden runde. Oversigten over undersøgelsens eksperimenter opdeles fortsat på hver runde, da disse varierer på tværs af runderne.

Oversigten herunder er struktureret efter blokkene, der indgår i spørgeskemaet. Centrale variable i hver blok er defineret og operationaliseret.

3.1 Baggrundsoplysninger

Respondenterne er først blevet bedt om at opgive en række baggrundsoplysninger om bl.a. kommune, skole, køn, alder og stillingsbetegnelse.

Derudover har vi spurgt respondenterne, hvornår de blev lærer/leder/pædagog samt hvilke fag, klassetrin og antal lektioner de underviser.

3.1.1 Kommune

Der deltog 20 kommuner i undersøgelsen. Antallet af svar blandt de deltagende kommuner varierer meget afhængigt af kommunens størrelse. Tabel 3.1 herunder viser svarfordelingen i de deltagende kommuner.

Tabel 3.1 Svarfordelinger på kommuner

Kommune	Antal svar
Aarhus Kommune	962
Allerød Kommune	114
Brøndby Kommune	93
Fanø Kommune*	10
Herning Kommune	376
Horsens Kommune	414
Hørsholm Kommune	53
Ikast-Brande Kommune	61
Lemvig Kommune	82
Lolland Kommune	218
Læsø Kommune	4
Odsherred Kommune	96
Ringkøbing-Skjern Kommune	186
Ringsted Kommune	20
Skanderborg Kommune	162
Skive Kommune	38
Sorø Kommune	84
Syddjurs Kommune	177
Sønderborg Kommune	228
Vejen Kommune	107
I alt	3.485

Note: * I Fanø Kommune deltager kun Fanø Skole.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Endvidere har deltagere skulle angive, hvilken skole de arbejder på. Dette har de skulle angive som fri tekst, da det ikke har været muligt for kommunerne at videregive oplysninger om respondenternes arbejdsplads. Der er enkelte respondenter, der ikke har angivet en skole (n=129). De øvrige respondents svar er sorteret manuelt, og i alt er der besvarelser fra 237 skoler.

3.1.2 Stillingsbetegnelse

Respondenterne er som en del af baggrundsspørgsmålene blevet bedt om at angive, hvilken stillingsbetegnelse, der passer bedst på dem. Af Tabel 3.2 herunder fremgår fordelingen på de mulige stillingsbetegnelser.

Tabel 3.2 Fordeling af respondenter på stillingskategorier

	Frekvens	Procent	Kumulativ procent
Lærer (inkl. meritlærer)	2.339	69,3	69,3

	Frekvens	Procent	Kumulativ procent
Pædagog (inkl. pædagogisk assistent)	465	13,8	83,1
Børnehaveklasseleder	142	4,2	87,3
Skoleleder	82	2,4	89,7
Pædagogisk leder/afdelingsleder	120	3,6	93,3
SFO-leder/DUS-leder/fritidspædagogleder	17	0,5	93,8
Andet	210	6,2	100
Total	3.375	100	

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Langt størstedelen (69,3 %) af respondenterne er har angivet deres stilling som lærer. Store dele af spørgeskemaet er som nævnt opdelt efter om respondenter er 'Medarbejder' eller 'Leder'. Medarbejder-versionen er givet til respondenter, der har angivet deres stilling som værende lærer, pædagog eller børnehaveklasseleder. Leder-versionen af spørgeskemaet er givet til respondenter der har angivet skoleleder, pædagogisk leder eller SFO-leder som deres stillingsbetegnelse.

3.1.3 Køn

Respondenterne i undersøgelsen er overvejende kvinder. Af Tabel 3.3 herunder fremgår det, at 71,2 % af respondenterne er kvinder. Der er 10 respondenter, der har angivet deres køn som "Andet". Disse indgår af anonymitetshensyn ikke i nedenstående tabel opdelt på stillingsbetegnelser.

Tabel 3.3 Respondenternes køn

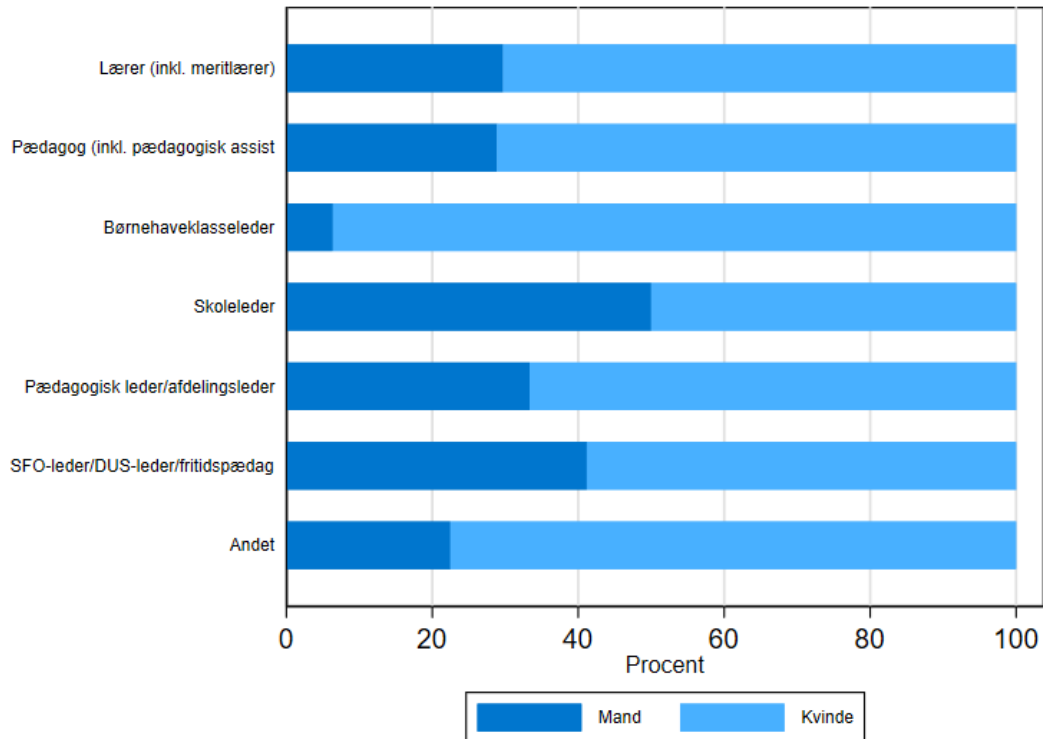
	Kvinde	Mand
Lærer (inkl. meritlærer)	1.606 (70,3 %)	679 (29,7 %)
Pædagog (inkl. pædagogisk assistent)	320 (71,1 %)	130 (28,9 %)
Børnehaveklasseleder	132 (93,6 %)	9 (6,4 %)
Skoleleder	39 (50 %)	39 (50 %)
Pædagogisk leder/afdelingsleder	78 (66,7 %)	39 (33,3 %)
SFO-leder/DUS-leder/fritidspædagogleder	10 (58,8 %)	7 (41,2 %)
Andet	162 (77,5 %)	47 (22,5 %)
Total	2.347 (71,2 %)	950 (28,8 %)

Note: Tabellen er baseret på besvarelser fra 3.297 respondenter. (2.285 lærer, 450 pædagoger, 141 børnehaveklasseledere, 78 skoleledere, 117 pædagogiske-/afdelingsledere, 17 SFO-/DUS-/fritidspædagogledere og 209 andet).

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Figur 3.1 herunder viser den procentvise fordeling af køn over de mulige stillingsbetegnelser.

Figur 3.1 Fordeling af køn over stillingsbetegnelse



Note: N = 3.297

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Af figuren fremgår det, at der særligt er for medarbejderkategorierne (lærer, pædagog & børnehaveklasseleder), at langt størstedelen er kvinder. For lederkategorier er der relativt flere mænd om end det kun er for skoleledere, at kønsfordelingen er ligelig.

3.1.4 Alder

Alle respondenter i undersøgelsen er blevet bedt om at angive, i hvilket årstal de er født. Respondenternes alder findes derefter ved at trække deres fødselsår fra 2021, hvor de fleste respondenter har besvaret spørgeskemaet. En enkelt respondent har angivet at være født i 2005, hvilket vil sige, at respondenteren i 2021 er 16 år gammel. Endvidere har to personer angivet at være født i hhv. 1900 og 1926, hvorfor de altså anno 2021 er hhv. 121 og 95 år. Disse tre respondenter indgår ikke i nedenstående opgørelse.

Det fremgår af tabellen, at størstedelen af respondenterne er mellem 41 og 50 år gamle. Den yngste deltager er 19 år mens den ældste er 78 år. Gennemsnitsalderen på tværs af stillingskategorierne er 46,8 år, mens pædagoger har den laveste gennemsnitsalder (45,5 år) og skoleledere har den højeste gennemsnitsalder (52,9 år).

Tabel 3.4 Aldersfordeling

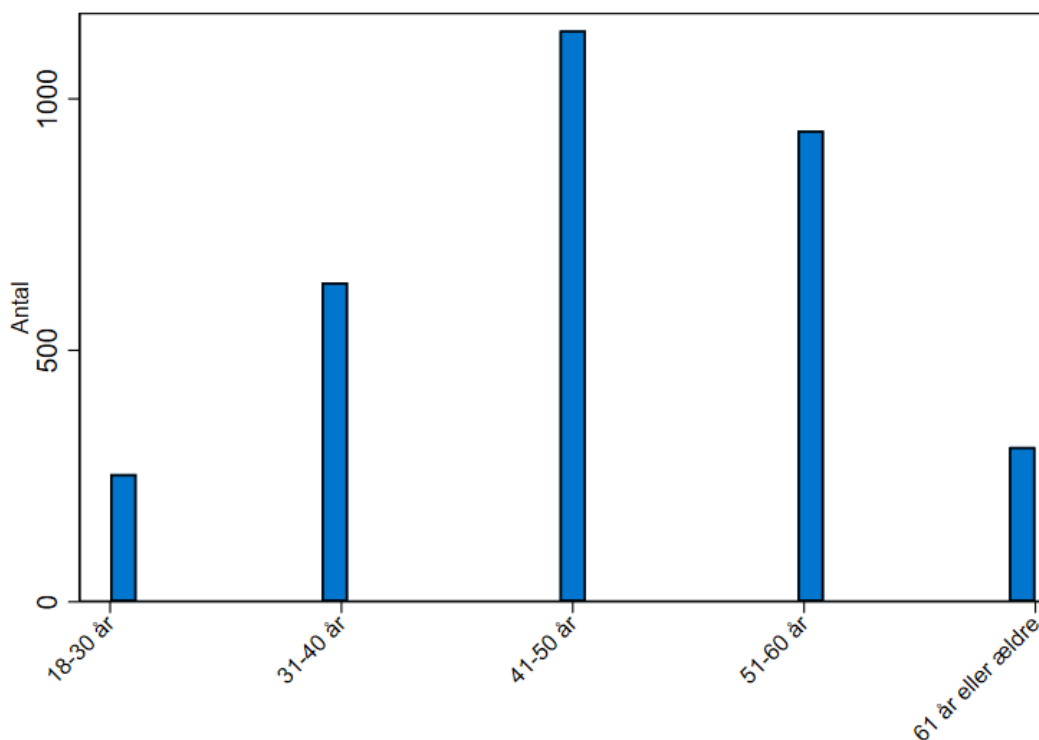
	18-30 År	31-40 År	41-50 År	51-60 År	61 År eller ældre
Lærer (inkl. meritlærer)	202 (8,8%)	469 (20,5%)	784 (34,3%)	627 (27,4%)	203 (8,9%)
Pædagog (inkl. pædagogisk assistent)	38 (8,4%)	107 (23,8%)	155 (34,4%)	111 (24,7%)	39 (8,7%)
Børnehaveklasseleder	0 (0,0%)	21 (15,0%)	47 (33,6%)	53 (37,9%)	19 (13,6%)
Skoleleder	0 (0,0%)	3 (4,1%)	22 (30,1%)	40 (54,8%)	8 (11,0%)
Pædagogisk leder/afdelingsleder	0 (0,0%)	13 (11,2%)	65 (56,0%)	29 (25,0%)	9 (7,8%)
SFO-leder/DUS-leder/fritidspædagogleder	0 (0,0%)	3 (18,8%)	1 (6,3%)	10 (62,5%)	2 (12,5%)
Andet	14 (7,4%)	19 (10,0%)	62 (32,6%)	67 (35,3%)	28 (14,7%)
Total	254 (7,8%)	635 (19,4%)	1136 (34,7%)	937 (28,7%)	308 (9,4%)

Note: Tabellen er baseret på besvarelser fra 3.270 respondenter. (2.285 lærer, 450 pædagoger, 140 børnehaveklasseledere, 73 skoleledere, 116 pædagogiske ledere/afdelingsledere 16 SFO-/DUS-/fritidspædagogledere og 190 andet).

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Figuren herunder viser aldersfordelingen i undersøgelsen i alderskategorier.

Figur 3.2 Aldersfordeling (kategorier)



Note: N = 3.270

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

3.1.5 Anciennitet

For at afdække respondenternes anciennitet har vi spurgt dem om 1) hvilket år de fik deres stilling på deres nuværende skole og 2) i hvilket år de blev ansat i deres stilling for første gang. De to spørgsmål er stillet i forskellige versioner til medarbejdere og ledere (jf. spørgeskemaet i bilag 2). Personer der har angivet deres stilling som "andet" har ikke fået spørgsmål om stillingsanciennitet.

Respondenterne har besvaret spørgsmålet ved at vælge et årstal i en dropdown-menu. Ligesom med alder findes respondenternes anciennitet (i antal år) ved at trække det angivne år fra 2021.

Af formidlingsmæssige hensyn sammenkobles de to spørgsmålsversioner (medarbejder- og leder-versionen), og oversigten præsenteres i kategorier.

Tabel 3.5 herunder viser anciennitet på deres nuværende skole mens Tabel 3.6 viser respondenternes samlede anciennitet i stillingen. Begge typer anciennitet er præsenteret på tværs af stillingskategorierne.

Tabel 3.5 Anciennitet på nuværende skole

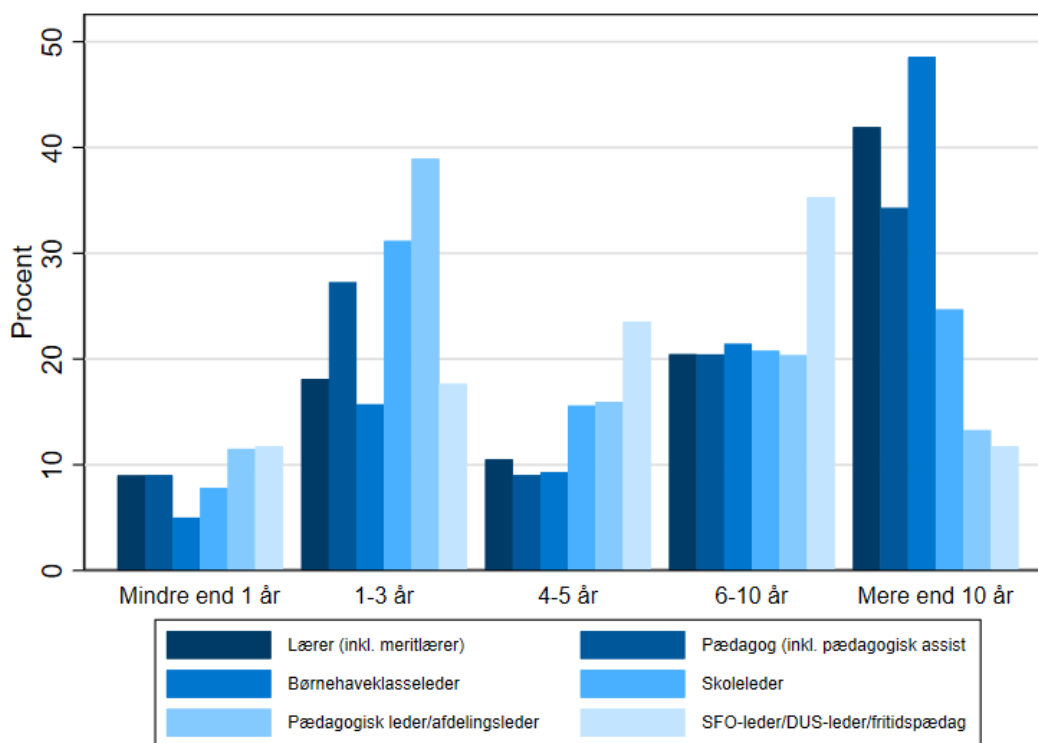
	Mindre end 1 år	1-3 år	4-5 år	6-10 år	Mere end 10 år
Lærer (inkl. meritlærer)	207 (8,9%)	417 (18,1%)	242 (10,5%)	471 (20,5%)	965 (41,9%)
Pædagog (inkl. pædagogisk assistent)	41 (9,0%)	124 (27,2%)	41 (9,0%)	93 (20,4%)	156 (34,3%)
Børnehaveklasseleder	7 (5,0%)	22 (15,7%)	13 (9,3%)	30 (21,4%)	68 (48,6%)
Skoleleder	6 (7,8%)	24 (31,2%)	12 (15,6%)	16 (20,8%)	19 (24,7%)
Pædagogisk leder/afdelingsleder	13 (11,5%)	44 (38,9%)	18 (15,9%)	23 (20,4%)	15 (13,3%)
SFO-leder/DUS-leder/fritidspædagogleder	2 (11,8%)	3 (17,7%)	4 (23,5%)	6 (35,3%)	2 (11,8%)
Total	276 (8,9%)	634 (20,4%)	330 (10,6%)	639 (20,6%)	1.225 (39,5%)

Note: Tabellen er baseret på besvarelser fra 3.104 respondenter. (2.302 lærer, 455 pædagoger, 140 børnehaveklasseledere, 77 skoleledere, 113 pædagogiske ledere/afdelingsledere og 16 SFO-/DUS-/fritidspædagogledere).

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Den gennemsnitlige anciennitet i den nuværende stilling er for medarbejdere 10,2 år mens den for ledere er 5,6 år.

Figur 3.3 Anciennitet på nuværende skole



Note: N = 3.104

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Tabel 3.6 Anciennitet i stilling

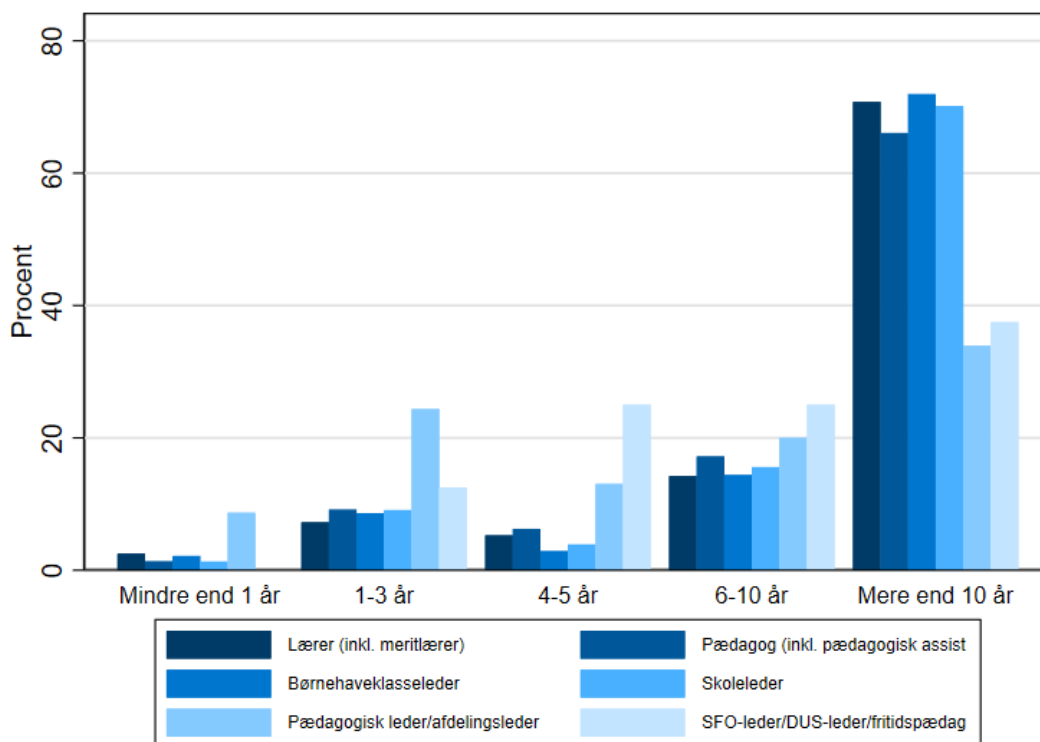
	Mindre end 1 år	1-3 år	4-5 år	6-10 år	Mere end 10 år
Lærer (inkl. meritlærer)	57 (2,5%)	165 (7,2%)	120 (5,3%)	324 (14,2%)	1.612 (70,8%)
Pædagog (inkl. pædagogisk assistent)	6 (1,3%)	41 (9,2%)	28 (6,3%)	77 (17,2%)	296 (66,0%)
Børnehaveklasseleder	3 (2,2%)	12 (8,6%)	4 (2,9%)	20 (14,4%)	100 (71,9%)
Skoleleder	1 (1,3%)	7 (9,1%)	3 (3,9%)	12 (15,6%)	54 (70,1%)
Pædagogisk leder/afdelingsleder	10 (8,7%)	28 (24,4%)	15 (13,0%)	23 (20,0%)	39 (33,9%)
SFO-leder/DUS-leder/fritidspædagogleder	0 (0,0%)	2 (12,5%)	4 (25,0%)	4 (25,0%)	6 (37,5%)
Total	77 (2,5%)	255 (8,3%)	174 (5,7%)	460 (15,0%)	2.107 (68,6%)

Note: Tabellen er baseret på besvarelser fra 3.073 respondenter. (2.278 lærer, 448 pædagoger, 139 børnehaveklasseledere, 77 skoleledere, 115 pædagogiske ledere/afdelingsledere og 16 SFO-/DUS-/fritidspædagogledere).

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Medarbejderne har i gennemsnit været ansat i deres nuværende stilling i 16,6 år mens lederne har været ansat i stillingen i 10,3 år.

Figur 3.4 Anciennitet i stilling



Note: N = 3.073

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

3.1.6 Lederuddannelse

Lederne i undersøgelsen er som en del af baggrundsoplysningerne endvidere blevet spurgt om, hvorvidt de har gennemført en lederuddannelse. De har kunne svare "Har fuldført", "Er i gang med" eller "Har hverken fuldført eller i gang med" til hhv. kortere dagskurser, enkelte moduler på en lederuddannelse, diplomuddannelse i ledelse, lederuddannelse eller master i ledelse. Tabel 3.7 herunder viser fordelingen af lederuddannelse blandt undersøgelsens ledere. For overskuelighed er alle typer af ledere slået sammen.

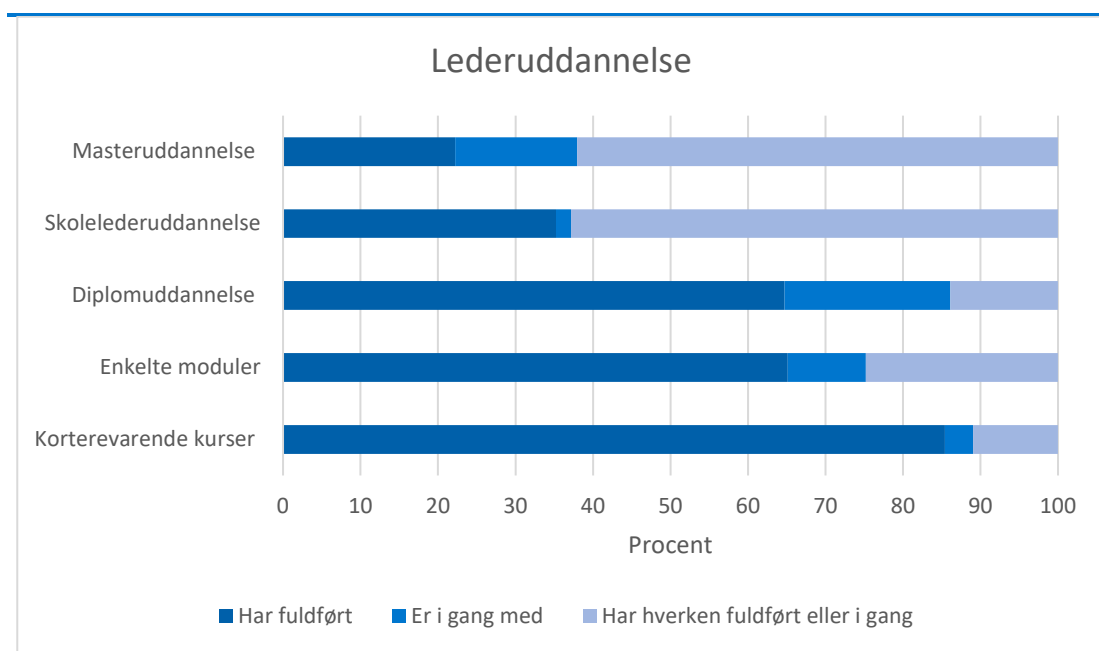
Tabel 3.7 Lederuddannelse

	Har fuldført	Er i gang med	Har hverken fuldført eller i gang	Antal
Korterevarende kurser (1-3 dage)	117 (85,4%)	5 (3,6%)	15 (10,9%)	137
Enkelte moduler fra diplom- eller masteruddannelse	84 (65,1%)	13 (10,1%)	32 (24,8%)	129
Diplomuddannelse i ledelse eller tilsvarende	121 (64,7%)	40 (21,4%)	26 (13,9%)	187
Skolelederuddannelse	37 (35,2%)	2 (1,9%)	66 (62,9%)	105
Masteruddannelse i ledelse eller tilsvarende	24 (22,2%)	17 (15,7%)	67 (62,0%)	108

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Størstedelen af undersøgelsens ledere har fuldført kortere lederkurser af 1-3 dages varighed (85,4%). Omvendt har størstedelen ikke gennemført masteruddannelse i ledelse eller tilsvarende.

Figur 3.5 Lederuddannelse

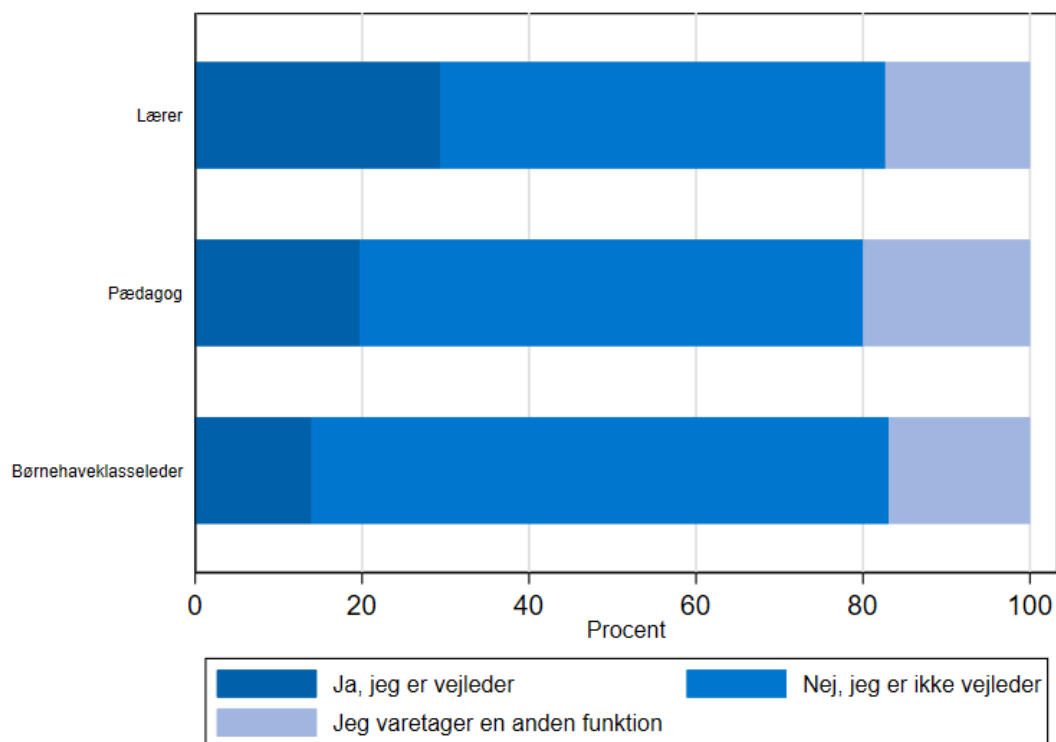


Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

3.1.7 Vejlederfunktion blandt medarbejdere

Undersøgelsens medarbejdere (dvs. lærer, pædagoger og børnehaveklasseledere) har skulle svare på, hvorvidt de varetager en vejlederfunktion eller varetager andet særligt ansvar på skolen.

Figur 3.6 Fordeling over vejlederfunktion



Note: N = 2.858 (2.276 lærere, 446 pædagoger og 136 børnehaveklasseledere)

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Langt størstedelen af medarbejderne i undersøgelsen varetager ikke vejlederfunktion. Af lærerne i undersøgelsen er 29,4% vejledere, mens det kun er hhv. 19,7% og 14% af undersøgelsens pædagoger og børnehaveklasseledere, der varetager en vejlederfunktion.

3.2 Kultur og samarbejde

Denne blok handler om den professionelle samarbejds- og læringskultur på skolerne. Her fokuserer vi på 1) *Professional Learning Community* (Wahlstrom & Louis, 2008), 2) indholdet i samarbejdet og 3) organisering og indhold af teamsamarbejde på skolen.

3.2.1 Professional learning community

Dette begreb fokuserer på lærernes oplevede professionelle samarbejds- og læringskultur.

Wahlstrom & Louis (2008) har udviklet et stærkt teoretisk og empirisk fundament til at måle lærernes opfattelse af *professional learning community* på deres skole (jf. De Neve & Devos, 2016; Lomos, 2012). I dette indeks består det professionelle samarbejds- og læringsfællesskab af fire dimensioner, som alle indgår i spørgeskemaet. De fire dimensioner er *Refleksiv dialog*, *Deprivatiseret praksis*, *Kollektivt ansvar* samt *Delte visioner og værdier*.

I dette afsnit præsenteres 1) operationaliseringen af de fire dimensioner, 2) hvordan hvert item loader i faktoranalyse og 3) fordelingen af respondenter på hver dimension. Vi gør her brug af

konfirmativ faktoranalyse, da dimensionerne er validerede i den eksisterende litteratur (Hurley et al. 1997). Fordelingen af underdimensionerne er præsenteret som additive indeks.

I de konfirmative faktoranalyser bør faktorloadings være mindst 0,5 og ideelt over 0,7. Cronbach's Alpha for reliabilitet bør være mindst 0,6 mens 0,7 betegnes som god. Endeligt bør TLI og CFI være over 0,90 (Hu og Bentler 1999), mens RMSEA bør være mindre end 0,06 (ibid.).

Refleksiv dialog

For det første består det professionelle læringsfællesskab af *refleksiv dialog* mellem kollegaer. Denne dimension operationaliseres med fem spørgsmål, der spørger respondenterne, hvor ofte de i et typisk skoleår "Udveksler forslag til undervisningsforløb med kollegaer?", "Har samtaler med kollegaer om skolens mål?", "Har samtale med kollegaer om udvikling af nye undervisningsforløb?", "Har samtaler med kollegaer om håndtering af elevernes adfærd i klasseværelset?" og "Har samtaler med kollegaer om, hvad der fremmer elevernes indlæring bedst?". Hertil har respondenterne kunne svare på en skala fra "Aldrig" (1) til "Ofte" (5). De fem items danner tilsammen et indeks for refleksiv dialog.

Tabel 3.8 Deskriptiv statistisk for spørgsmål om refleksiv dialog

Medarbejdere: Hvor ofte gør du følgende i løbet af et typisk skoleår ...	Min.	Max.	Std.afv.	Gns.	N
Udveksler forslag til undervisningsforløb med kollegaer?	1	5	0,829	4,44	2.560
Har samtaler med kollegaer om skolens mål?	1	5	1,05	3,55	2.534
Har samtaler med kollegaer om udvikling af nye undervisningsforløb?	1	5	0,965	4,13	2.563
Har samtaler med kollegaer om håndtering af elevernes adfærd i klasseværelset?	1	5	0,491	4,85	2.566
Har samtaler med kollegaer om, hvad der fremmer elevernes indlæring bedst?	1	5	0,762	4,44	2.563
Ledere: Hvor ofte gør du følgende i løbet af et typisk skoleår ...	Min.	Max.	Std.afv.	Gns.	N
Udveksler forslag til undervisningsforløb med skolens medarbejdere?	1	5	1,103	3,38	191
Har samtaler med skolens medarbejdere om skolens mål?	2	5	0,597	4,40	192
Har samtaler med skolens medarbejdere om udvikling af nye undervisningsforløb?	1	5	0,926	3,57	191
Har samtaler med skolens medarbejdere om håndtering af elevernes adfærd i klasseværelset?	3	5	0,493	4,77	192
Har samtaler med skolens medarbejdere om, hvad der fremmer elevernes indlæring bedst?	2	5	0,631	4,51	191

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Generelt giver både medarbejdere og ledere udtryk for, at de ofte indgår i dialoger med deres kollegaer. Både medarbejdere og ledere giver i særlig grad udtryk for, at de ofte har samtale med kollegaer om håndtering af elevernes adfærd i klassen (gennemsnit på hhv. 4,85 og 4,77).

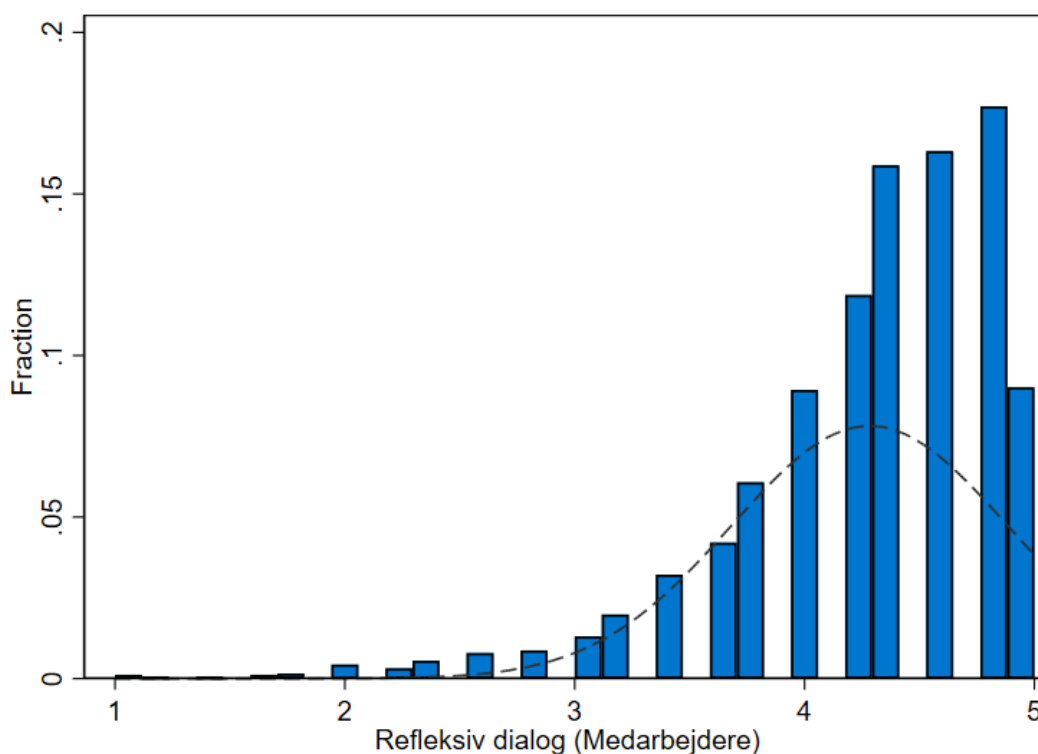
Tabel 3.9 Konfirmativ faktoranalyse for reflektiv dialog (medarbejdere)

Hvor ofte gør du følgende i løbet af et typisk skoleår ...	Loadings	R2
Udveksler forslag til undervisningsforløb med kollegaer?	.728*** (.019)	.530
Har samtaler med kollegaer om skolens mål?	.523*** (.022)	.273
Har samtaler med kollegaer om udvikling af nye undervisningsforløb?	.836*** (.017)	.698
Har samtaler med kollegaer om håndtering af elevernes adfærd i klasseværelset?	.163*** (.055)	.027
Har samtaler med kollegaer om, hvad der fremmer elevernes indlæring bedst?	.564*** (.030)	.318

Note: Standardiserede koefficienter fra SEM-regression af hvert item på den latente faktor. N = 2,518. *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001. CFI = 0,780, TLI = 0,559, RMSEA = 0,095. Cronbach's Alpha = 0,759

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Som det fremgår af tabellen er der meget lav loading for item 4, og både CFI, TLI og RMSEA er skæve i forhold til det foretrukne. Samtaler om håndteringen af elevernes adfærd i klassen ser således ud til også at udgøre en selvstændig dimension, der ikke samvarierer med de øvrige items i indekset for reflektiv dialog. Hvis denne variabel udelades øges Cronbachs alpha marginalt til 0,767 (CFI = 0,906, TLI = 0,719, RMSEA = 0,096). Indekset i fordelingen herunder er lavet med alle items.

Figur 3.7 Fordeling på indeks for reflektiv dialog (medarbejdere)

Anm.: Tekst

Note: N = 2.518, Gns. = 4,28, Std. Afv. = 0,600, min = 1, max = 5, skewness = -1,521, kurtosis = 6,252. Kun respondenter, der har gyldige svar på 3 ud af de fem items indgår i indekset.

Kilde: Tekst

Meget venstreskæv fordeling. Medarbejderne giver i høj grad udtryk for refleksiv dialog (gns. 4,28).

Tabel 3.10 Konfirmativ faktoranalyse for refleksiv dialog (ledere)

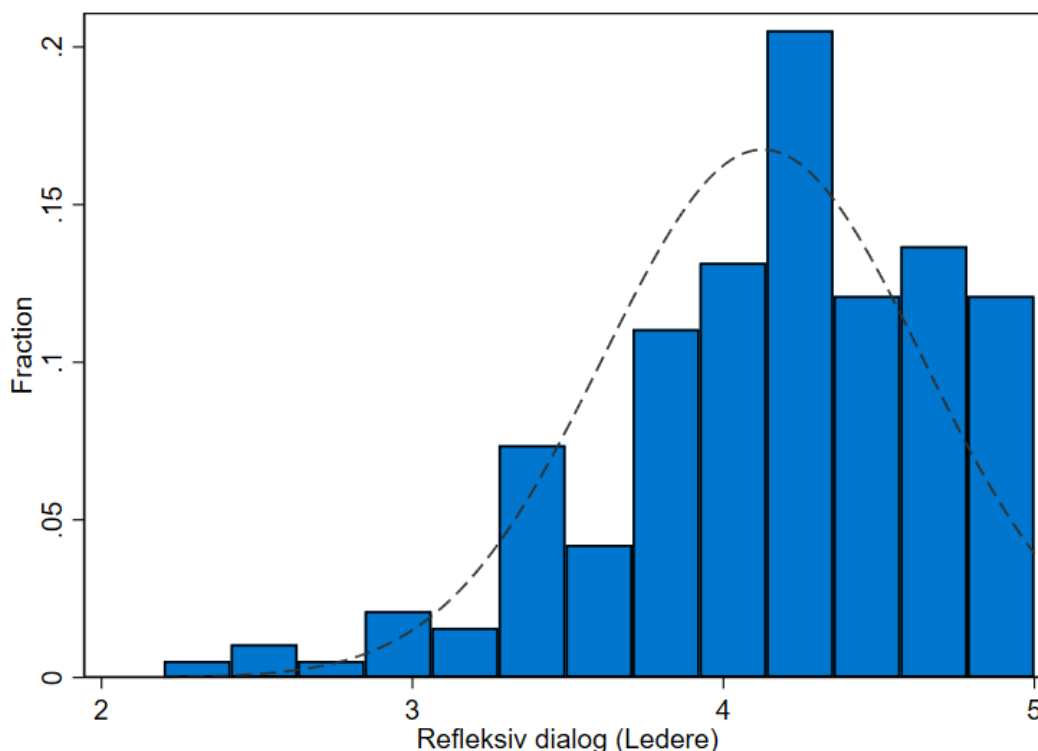
	Loadings	R2
Udveksler forslag til undervisningsforløb med skolens medarbejdere?	0,717*** (0,069)	0,515
Har samtaler med skolens medarbejdere om skolens mål?	0,346*** (0,104)	0,120
Har samtaler med skolens medarbejdere om udvikling af nye undervisningsforløb?	0,774*** (0,074)	0,599
Har samtaler med skolens medarbejdere om håndtering af elevernes adfærd i klasseværelset?	0,268* (0,107)	0,072
Har samtaler med skolens medarbejdere om, hvad der fremmer elevernes indlæring bedst?	0,493*** (0,088)	0,243

Note: Note: Standardiserede koefficienter fra SEM-regression af hvert item på den latente faktor. N = 190. *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001. CFI = 0.810, TLI = 0.619, RMSEA = 0.098. Cronbach's Alpha = 0.670.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Der er flere items under 0,5-kriteriet. Igen er der særligt problemer med item 4, der har en loading på 0,268. Hvis dette item udelades fra indekset øges Cronbachs alpha igen marginalt til 0,677 (CFI = 0,829, TLI = 0,488, RMSEA = 0,140). I indekset på fordelingen herunder indgår alle items.

Figur 3.8 Fordeling på indeks for reflektiv dialog (ledere)



Note: N = 190, Gns. = 4,12, Std. Afv. = 0,513, min = 2,2, max = 5, skewness = -0,782, kurtosis = 3,772. Kun respondenter, der har gyldige svar på 3 ud af de fem items indgår i indekset.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Ligesom med medarbejdere er der blandt ledere i undersøgelsen en meget venstreskæv fordeling på indekset for reflektiv dialog, hvilket vil sige, at lederne i høj grad giver udtryk for denne dimension (gns. 4,12).

Deprivatiseret praksis

Den anden dimension af det professionelle læringsfællesskab er *deprivatiseret praksis*, der i spørgeskemaet indfanges med fire items. Respondenterne er blevet spurgt om, hvor ofte de i et typisk skole år: "Inviterer nogen ind for at hjælpe med at undervise din/dine klasse/klasser?", "Har kollegaer til at observere din undervisning?", "Får meningsfuld feedback på din undervisning fra kollegaer?" og "Besøger kollegaers klasseværelser for at observere undervisningen?". Hertil har respondenterne ligeledes kunne svare på en skala fra "Aldrig" (1) til "Ofte" (5). Lederne på skolen har ligeledes fået de tre første spørgsmål, dog med variationen i spørgsmålsformuleringen. Lederne er blevet spurgt om, hvor enige/uenig de er i, at "Mange medarbejdere på skolen inviterer hinanden ind for at hjælpe med at undervise deres klasse(r)?", "Mange medarbejdere på skolen observerer hinandens undervisning/pædagogiske praksis?" og "Mange medarbejdere på skolen giver meningsfuld feedback på kollegaers præstationer?".

Tabel 3.11 Deskriptiv statistisk for spørgsmål om deprivatiseret praksis

Medarbejdere: Hvor ofte gør du følgende i løbet af et typisk skoleår ...	Min.	Max.	Std.afv.	Gns.	N
Inviterer nogen ind for at hjælpe med at undervise din/dine klasse/klasser?	1	5	1,233	3,04	2.519
Har kollegaer til at observere din undervisning?	1	5	1,296	2,89	2.546
Får meningsfuld feedback på din undervisning fra kollegaer?	1	5	1,224	3,03	2.535
Besøger kollegaers klasseværelser for at observere undervisningen?	1	5	1,309	2,54	2.538
Ledere: Hvor enig er du i følgende udsagn?	Min.	Max.	Std.afv.	Gns.	N
Mange medarbejdere på skolen inviterer hinanden ind for at hjælpe med at undervise deres klasse(r)?	1	5	1,019	3,31	186
Mange medarbejdere på skolen observerer hinandens undervisning/pædagogiske praksis?	1	5	1,020	3,20	189
Mange medarbejdere på skolen giver meningsfuld feedback på kollegaers præstationer?	1	5	0,891	3,19	186

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Det fremgår af tabel Tabel 3.11, at lederne generelt oplever, at medarbejderne deprivatiserer deres praksis mere end de selv svarer, at de gør. Eksempelvis er gennemsnittet for spørgsmålet om observation af kollegaers undervisning 3,2 for ledere og 2,9 for medarbejdere. Tabellen viser dog også, at både medarbejdere og ledere giver udtryk for, at medarbejderne ofte deprivatiserer deres praksis. Alle gennemsnit er således over 2,5 på en skala fra 1-5, hvor høje værdier angiver en deprivatiseret praksis.

Tabel 3.12 Konfirmativ faktoranalyse for deprivatiseret praksis (medarbejdere)

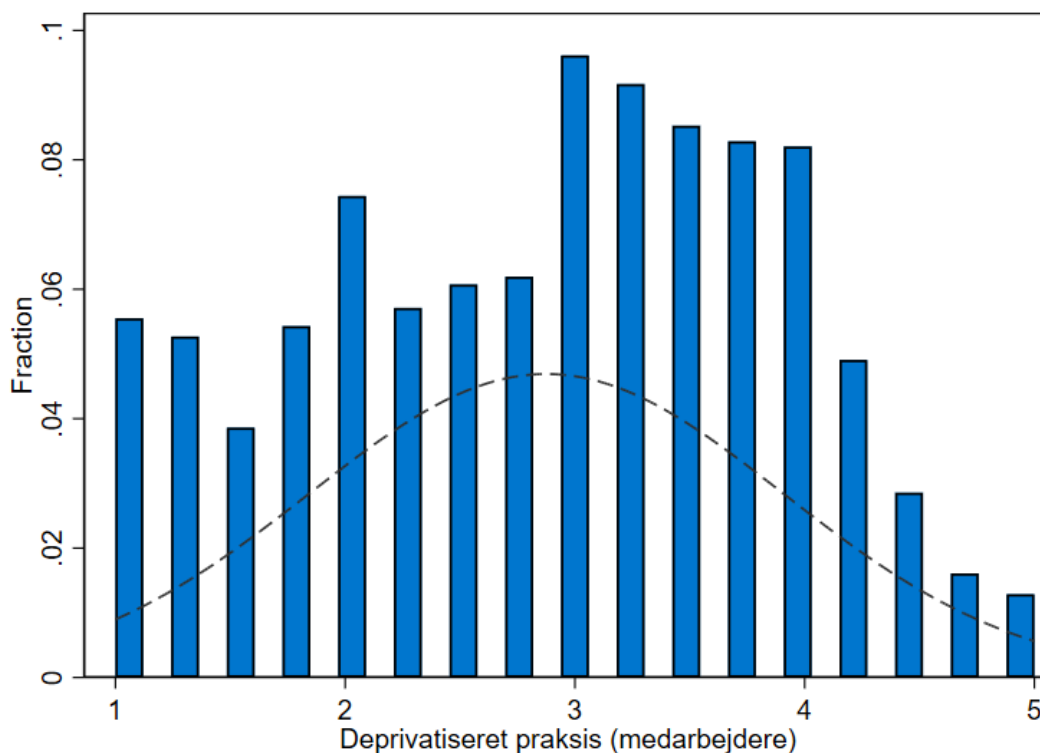
Hvor ofte gør du følgende i løbet af et typisk skoleår ...	Loadings	R2
Inviterer nogen ind for at hjælpe med at undervise din/dine klasse/klasser?	.636*** (.017)	.405
Har kollegaer til at observere din undervisning?	.897*** (.010)	.805
Får meningsfuld feedback på din undervisning fra kollegaer?	.750*** (.014)	.563
Besøger kollegaers klasseværelser for at observere undervisningen?	.717*** (.014)	.514

Note: Standardiserede koefficienter fra SEM-regression af hvert item på den latente faktor. N = 2.486. *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001. CFI = 0,989, TLI = 0.966, RMSEA = 0.063. Cronbach's Alpha = 0.833

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Alle items loader >0,5 på dimensionen. CFI og TLI er større end 0,95, mens RMSEA kun er tæt på at være mindre end 0,05. Det bekræfter, at dimensionen opnår et acceptabelt fit med vores data.

Figur 3.9 Fordeling på indeks for deprivatiseret praksis (medarbejdere)



Note: N = 2.486, Gns. = 2,876, Std. Afv. = 1,031, min = 1, max = 5, skewness = -0,147, kurtosis = 2,093. Kun respondenter, der har gyldige svar på 2 ud af de fire items indgår i indekset.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Medarbejderne svarer mere spredt på indekset for deprivatiseret praksis end for reflektiv dialog. Fordelingen er tilnærmelsesvis normalfordelt med et gennemsnit på 2,876.

Tabel 3.13 Konfirmativ faktoranalyse for deprivatiseret praksis (ledere)

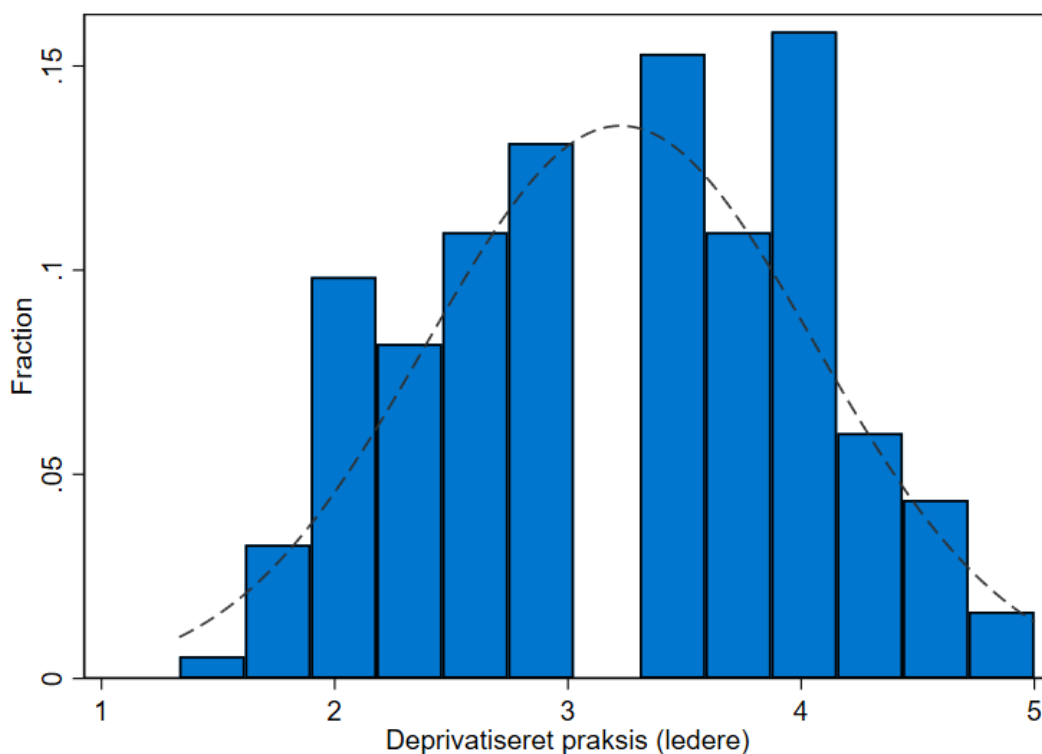
	Loadings	R2
Mange medarbejdere på skolen inviterer hinanden ind for at hjælpe med at undervise deres klasse(r)?	0,719*** (0,062)	0,517
Mange medarbejdere på skolen observerer hinandens undervisning/pædagogiske praksis?	0,895*** (0,056)	0,801
Mange medarbejdere på skolen giver meningsfuld feedback på kollegaers præstationer?	0,670*** (0,054)	0,449

Note: Standardiserede koefficienter fra SEM-regression af hvert item på den latente faktor. N = 183. *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001. Cronbach's Alpha = 0.802. Mål for modellens fit (CFI, TLI og RMSEA) er ikke tilgængelige, da den konfirmative faktoranalyse med tre items giver nul frihedsgrader.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Alle items loader tilfredsstillende på dimensionen, og reliabilitetsmål til evaluering af indekset er ligeledes tilfredsstillende. Items kan derfor anvendes til at konstruere et refleksivt indeks for deprivatiseret praksis.

Figur 3.10 Fordeling på indeks for deprivatiseret praksis (ledere)



Note: N = 183, Gns. = 3,226, Std. Afv. = 0,831, min = 1,333, max = 5, skewness = -0,060, kurtosis = 2,226. Kun respondenter, der har gyldige svar på 2 ud af de fire items indgår i indekset.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Også blandt ledere er fordelingen mere spredt på indekset for deprivatiseret praksis end det var tilfældet for reflektiv dialog. Igen er fordelingen tilnærmelsesvis normalfordelt med et gennemsnit på 3,226.

Kollektivt ansvar

For det tredje består professionelle læringsfællesskaber af *kollektivt ansvar*. Denne dimension måles med tre spørgsmål, der relaterer sig til respondenterne følelse af kollektivt ansvar på skolen. Respondenter er blevet bedt om at svare på, hvor enig de er i at: "Mange medarbejdere på denne skole føler ansvar for at hjælpe hinanden med at forbedre deres undervisning",

"Mange medarbejdere på denne skole tager ansvar for at forbedre skolen uden for deres egen klasse?" og "Mange medarbejdere på denne skole hjælper med at opretholde ro og orden på hele skolen, ikke kun i deres eget klasseværelse?". Til disse spørgsmål har respondenterne kunne svare på en skala fra 1 ("Helt uenig") til 5 ("Helt enig").

Tabel 3.14 Deskriptiv statistisk for spørgsmål om kollektivt ansvar

Medarbejdere: Angiv hvor enig/uenig du er i følgende udsagn	Min.	Max.	Std.afv.	Gns.	N
Mange medarbejdere på denne skole føler ansvar for at hjælpe hinanden med at forbedre deres undervisning	1	5	0,981	3,71	2.446
Mange medarbejdere på denne skole tager ansvar for at forbedre skolen uden for deres egen klasse?	1	5	0,957	3,59	2.429
Mange medarbejdere på denne skole hjælper med at opretholde ro og orden på hele skolen, ikke kun i deres eget klasseværelse?	1	5	0,928	3,88	2.494
Ledere: Angiv hvor enig/uenig du er i følgende udsagn	Min.	Max.	Std.afv.	Gns.	N
Mange medarbejdere på skolen føler ansvar for at hjælpe hinanden med at forbedre deres undervisning/pædagogiske praksis	1	5	0,781	3,92	186
Mange medarbejdere på skolen tager ansvar for at forbedre skolen uden for deres egen klasse	2	5	0,795	3,67	187
Mange medarbejdere på skolen hjælper med at opretholde ro og orden på hele skolen, ikke kun i deres eget klasseværelse	2	5	0,804	4,01	185

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Generelt oplever både medarbejdere og ledere, at skolens medarbejdere deler et kollektivt ansvar. Særligt ift. at opretholde ro og orden på hele skolen synes der er været udbredt enighed om at medarbejderne hjælpe hinanden (gns. = 4,01 for ledere og 3,88 for medarbejdere).

Af tabellen herudover fremgår den konfirmative faktoranalyse for kollektivt ansvar.

Tabel 3.15 Konfirmativ faktoranalyse for kollektivt ansvar (medarbejdere)

Hvor enig er du i følgende udsagn?	Loadings	R2
Mange medarbejdere på denne skole føler ansvar for at hjælpe hinanden med at forbedre deres undervisning	.713*** (.016)	.510
Mange medarbejdere på denne skole tager ansvar for at forbedre skolen uden for deres egen klasse	.900*** (.013)	.810

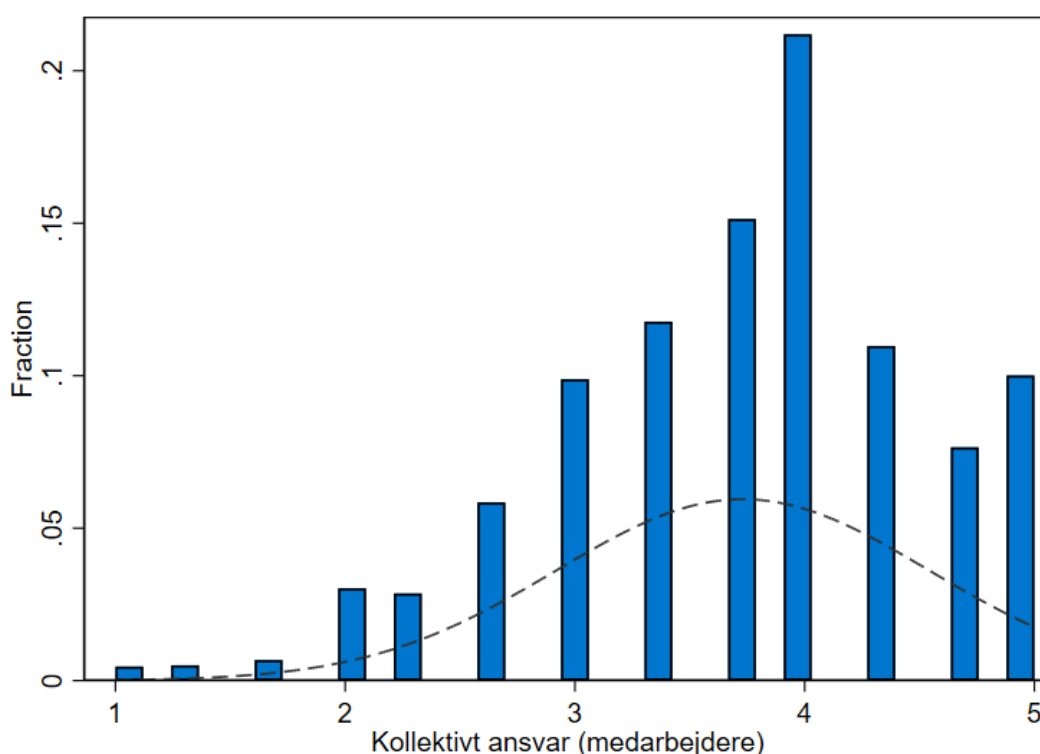
Hvor enig er du i følgende udsagn?	Loadings	R2
Mange medarbejdere på denne skole hjælper med at opretholde ro og orden på hele skolen, ikke kun i deres eget klasseværelse	.695*** (.016)	.483

Note: Standardiserede koefficienter fra SEM-regression af hvert item på den latente faktor. N = 2.378. *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001. Cronbach's Alpha = 0.810. Mål for modellens fit (CFI, TLI og RMSEA) er ikke tilgængelige, da den konfirmative faktoranalyse med tre items giver nul frihedsgrader.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Alle items loader tilfredsstillende på dimensionen, og reabilitetsmål til evaluering af indekset er ligeledes tilfredsstillende.

Figur 3.11 Fordeling på indeks for kollektivt ansvar (medarbejdere)



Note: N = 2.378, Gns. = 3,731, Std. Afv. = 0,813, min = 1, max = 5, skewness = -0,519, kurtosis = 3,134. Kun respondenter, der har gyldige svar på 2 ud af de tre items indgår i indekset.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Fordelingen på indekset for kollektivt ansvar blandt medarbejdere er en smule venstreskæv med et gennemsnit på 3,731. Dette indikerer (som præsenteret ovenfor), at medarbejderne i høj grad er enige i, at de deler et kollektivt ansvar.

Tabel 3.16 Konfirmativ faktoranalyse for kollektivt ansvar (ledere)

	Loadings	R2
Mange medarbejdere på skolen føler ansvar for at hjælpe hinanden med at forbedre deres undervisning/pædagogiske praksis	0,481*** (,080)	0,232

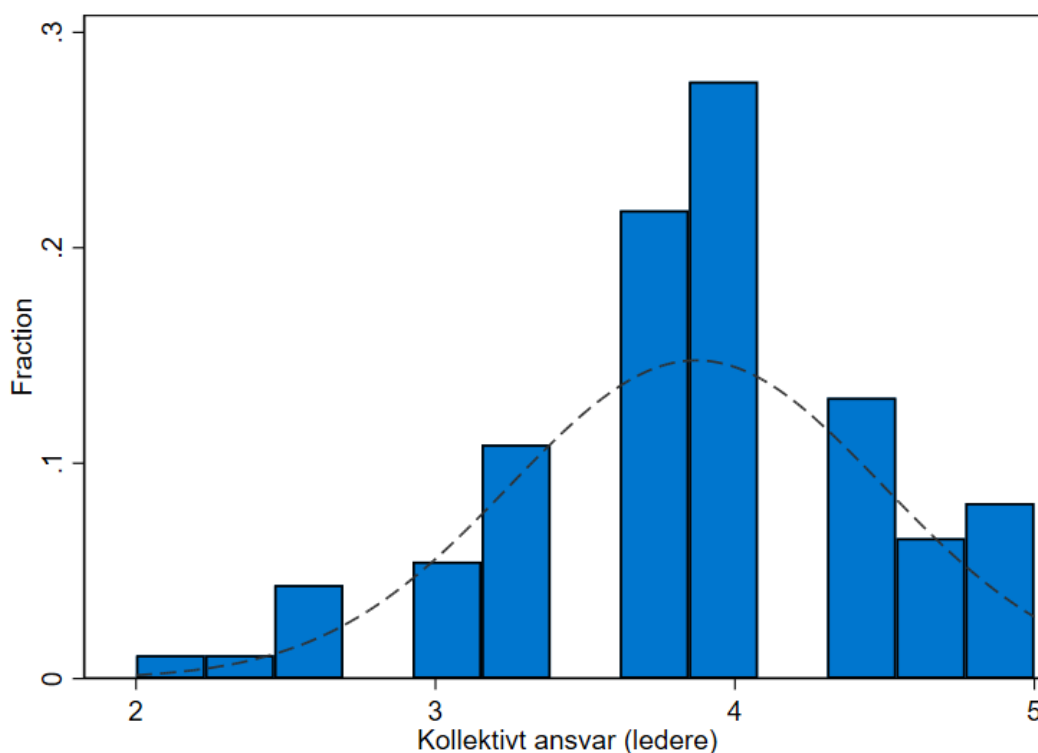
	Loadings	R2
Mange medarbejdere på skolen tager ansvar for at forbedre skolen uden for deres egen klasse	0,814*** (,080)	0,662
Mange medarbejdere på skolen hjælper med at opretholde ro og orden på hele skolen, ikke kun i deres eget klasseværelse	0,707*** (,068)	0,500

Note: Standardiserede koefficienter fra SEM-regression af hvert item på den latente faktor. N = 184. *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001. Cronbach's Alpha = 0.700. Mål for modellens fit (CFI, TLI og RMSEA) er ikke tilgængelige, da den konfirmative faktoranalyse med tre items giver nul frihedsgrader.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Alle items loader tilfredsstillende på dimensionen, og mål til evaluering af indekset er ligeledes tilfredsstillende.

Figur 3.12 Fordeling på indeks for kollektivt ansvar (ledere)



Note: N = 184, Gns. = 3,871, Std. Afv. = 0,623, min = 2, max = 5, skewness = -0,325, kurtosis = 3,291. Kun respondenter, der har gyldige svar på 2 ud af de tre items indgår i indekset.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Ligesom med medarbejderne er der for lederne en venstreskæv fordeling med et gennemsnit på 3,871.

Delte visioner og værdier

Den fjerde og sidste dimension af begrebet professionelt læringsfællesskab omhandler *delte visioner og værdier*, og er i spørgeskemaet indfanget med 5 spørgsmål. Respondenterne er blevet bedt om at svare på, hvor enige de er i at: "De fleste medarbejdere på skolen deler et fælles sæt af værdier, overbevisninger og holdninger relateret til undervisning og læring", "På vores skole har vi veldefinerede forventninger til læring for alle elever", "Vores praksis for evaluering af eleverne bygger på vores fælles faglige standarder", "Skolen har klare mål og prioriteringer", "På vores skole har vi veldefinerede forventninger til trivsel for alle elever" (Louis & Marks, 1998). Respondenterne har kunne svare på en skala fra 1 "Helt uenig" til 5 "Helt enig".

Tabel 3.17 Deskriptiv statistisk for spørgsmål om delte visioner og værdier

Medarbejdere: Angiv hvor enig/uenig du er i følgende udsagn	Min.	Max.	Std.afv.	Gns.	N
De fleste medarbejdere på skolen deler et fælles sæt af værdier, overbevisninger og holdninger relateret til undervisning og læring	1	5	0,857	3,79	2.431
På vores skole har vi veldefinerede forventninger til læring for alle elever	1	5	0,941	3,70	2.417
Vores praksis for evaluering af eleverne bygger på vores fælles faglige standarder	1	5	0,962	3,53	2.333
Skolen har klare mål og prioriteringer	1	5	0,957	3,75	2.417
På vores skole har vi veldefinerede forventninger til trivsel for alle elever	1	5	0,922	3,99	2.449
Ledere: Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?	Min.	Max.	Std.afv.	Gns.	N
De fleste medarbejdere på skolen deler et fælles sæt af værdier, overbevisninger og holdninger relateret til undervisning og læring	2	5	0,720	3,98	186
På vores skole har vi veldefinerede forventninger til læring for alle elever	2	5	0,833	3,97	185
Vores praksis for evaluering af eleverne bygger på vores fælles faglige standarder	1	5	0,856	3,78	183
Skolen har klare mål og prioriteringer	2	5	0,786	4,10	186
På vores skole har vi veldefinerede forventninger til trivsel for alle elever	2	5	0,753	4,27	186

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Af Tabel 3.17 fremgår det, at lederne gennemsnitligt er mere enige spørgsmålene om delte visioner og værdier. Dog udtrykker både medarbejdere og ledere generelt en udbredt enighed. For både medarbejdere og ledere, at gennemsnittet størst for spørgsmålet om veldefinerede forventninger (hhv. 3,99 og 4,27), mens gennemsnittet er mindst for spørgsmålet om praksis for evaluering af eleverne (hhv. 3,35 og 3,78).

Tabel 3.18 Konfirmativ faktoranalyse for delte visioner og værdier (medarbejdere)

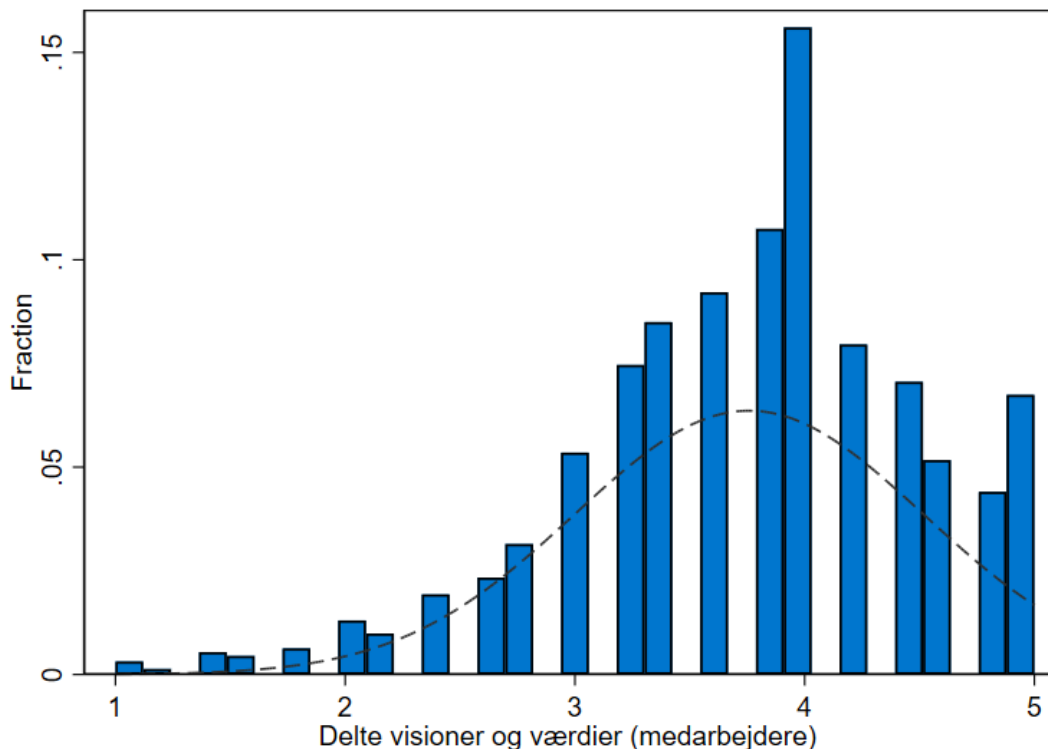
Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn?	Loadings	R2
De fleste medarbejdere på skolen deler et fælles sæt af værdier, overbevisninger og holdninger relateret til undervisning og læring	.689*** (.016)	.475
På vores skole har vi veldefinerede forventninger til læring for alle elever	.855*** (.009)	.731
Vores praksis for evaluering af eleverne bygger på vores fælles faglige standarder	.768*** (.013)	.590
Skolen har klare mål og prioriteringer	.833*** (.012)	.693
På vores skole har vi veldefinerede forventninger til trivsel for alle elever	.780*** (.013)	.608

Note: Standardiserede koefficienter fra SEM-regression af hvert item på den latente faktor. N = 2.224. *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001. CFI = 0.888, TLI = 0.776, RMSEA = 0.089. Cronbach's Alpha = 0.880

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Alle items loader tilfredsstillende på dimensionen. Mål for CFI og TLI er mindre end det tilfredsstillende niveau, mens målet for RMSEA er større end 0.05-kriteriet. Den teoretisk forventede dimension opnår derfor kun tilnærmelsesvist et godt fit med vores data.

Figur 3.13 Fordeling på indeks for delte visioner og værdier (medarbejdere)



Note: N = 2.224, Gns. = 3,758, Std. Afv. = 0,760, min = 1, max = 5, skewness = -0,627, kurtosis = 3,578. Kun respondenter, der har gyldige svar på 3 ud af de fem items indgår i indekset.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

På indekset for delte visioner og værdier er der for medarbejderne en meget venstreskæv fordeling med et gennemsnit på 3,758.

Tabel 3.19 Konfirmativ faktoranalyse for delte visioner og værdier (ledere)

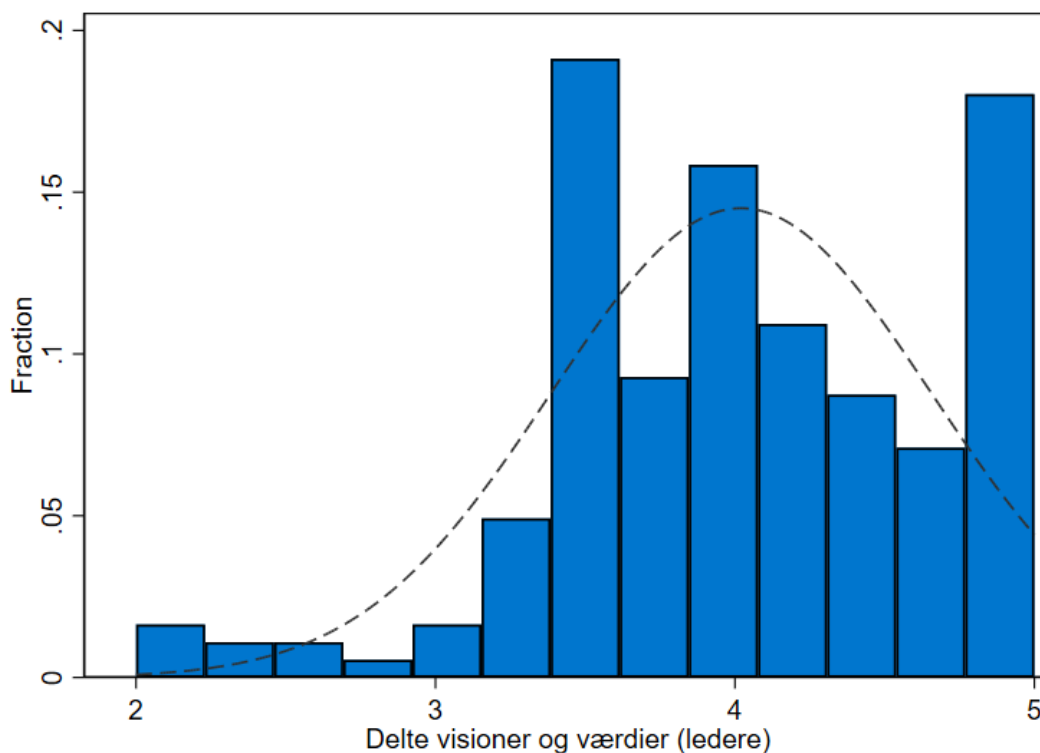
Ledere	Loadings	R2
De fleste medarbejdere på skolen deler et fælles sæt af værdier, overbevisninger og holdninger relateret til undervisning og læring	0,660*** (,059)	0,435
På vores skole har vi veldefinerede forventninger til læring for alle elever	0,882*** (,024)	0,778
På vores skole har vi veldefinerede forventninger til trivsel for alle elever	0,747*** (,049)	0,558
Vores praksis for evaluering af eleverne bygger på vores fælles faglige standarder	0,695*** (,051)	0,483
Skolen har klare mål og prioriteringer	0,760*** (,040)	0,578

Note: Standardiserede koefficienter fra SEM-regression af hvert item på den latente faktor. N = 183. *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001. CFI = 0.983, TLI = 0.965, RMSEA = 0.039. Cronbach's Alpha = 0.860

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Alle items loader tilfredsstillende på den underliggende dimension, og de tre mål for modellens fit er også på tilfredsstillende niveau. I modsætning til tilfældet blandt medarbejderne, hvor variationen på enkelte items er større, opnår den teoretiske forventede dimension et godt fit med vores data blandt lederne. Af hensyn til sammenlignelighed i analyserne, vælger vi derfor at beholde den teoretisk forventede dimension med alle items inkluderet for både ledere og medarbejdere. Hertil bemærkes at reliabiliteten er tilfredsstillende for begge grupper, og der dannes derfor to refleksive indeks for delte visioner og værdier.

Figur 3.14 fordeling på indeks for delte visioner og værdier (ledere)



Note: N = 183, Gns. = 4,021, Std. Afv. = 0,635, min = 2, max = 5, skewness = -0,626, kurtosis = 3,563. Kun respondenter, der har gyldige svar på 3 ud af de fem items indgår i indekset.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Ligesom for medarbejderne er der for undersøgelsens ledere en meget venstreskæv fordeling på indekset for delte visioner og værdier.

3.2.2 Indhold i samarbejde

En vigtig dimension af samarbejde er indholdet af det samarbejde, som medarbejdere på en skole oplever. Dette er indfanget i spørgeskemaet ved at spørge respondenterne, i hvilken grad samarbejdet med deres kollegaer orienterer sig mod følgende: "Et primært fokus på elevernes faglige resultater", "En undersøgende professionel praksis", "Et kollektivt ansvar for undervisningen", "En løbende styrkelse af de professionelle kompetencer" og "En systematisk brug af data" (Bjørnholt et al 2022).

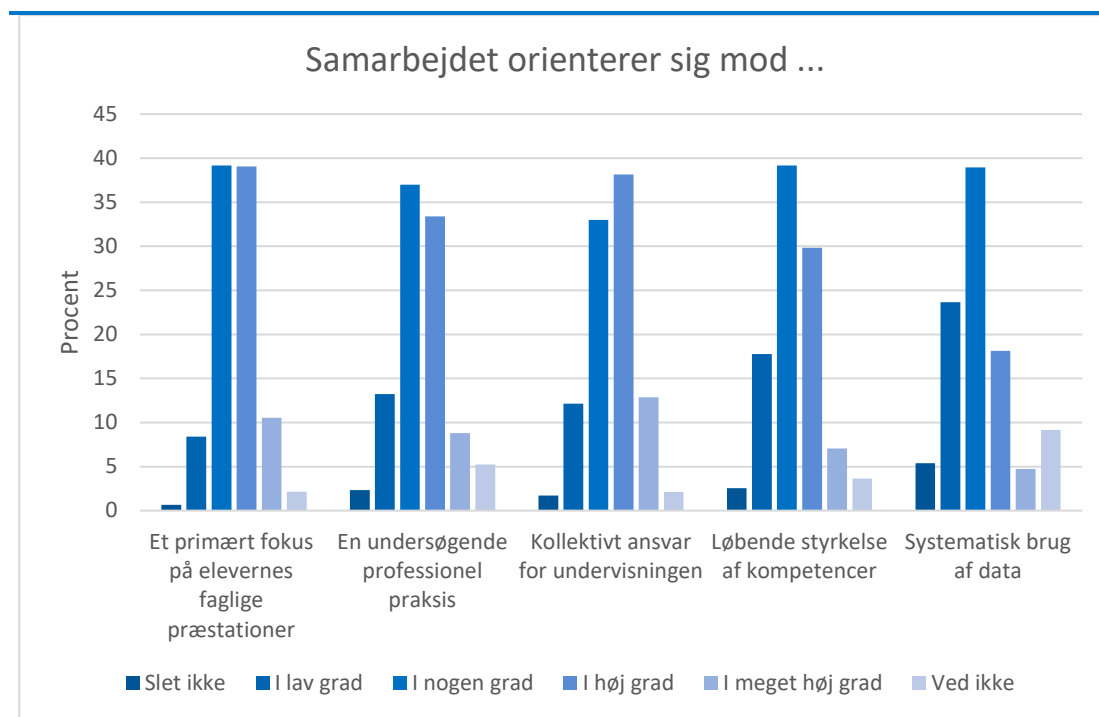
Tabel 3.20 Svarfordeling på spørgsmål om indhold i samarbejde (medarbejdere)

	Slet ikke	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke	N
Et primært fokus på elevernes faglige præstationer	17 (0,7%)	220 (8,4%)	1025 (39,2%)	1022 (39,1%)	276 (10,6%)	56 (2,1%)	2616
En undersøgende professionel praksis	61 (2,4%)	344 (13,2%)	962 (37,0%)	869 (33,4%)	229 (8,8%)	136 (5,2%)	2601
Kollektivt ansvar for undervisningen	45 (1,7%)	317 (12,2%)	861 (33,0%)	996 (38,2%)	336 (12,9%)	55 (2,1%)	2610
Løbende styrkelse af kompetencer	66 (2,5%)	463 (17,8%)	1021 (39,2%)	778 (29,8%)	184 (7,1%)	95 (3,6%)	2607
Systematisk brug af data	140 (5,4%)	615 (23,7%)	1012 (38,9%)	471 (18,1%)	123 (4,7%)	238 (9,2%)	2599

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Som det fremgår af tabellen er samarbejder i overvejende grad orienteret mod elevernes faglige præstationer og et fælles ansvar for undervisningen, mens indholdet i samarbejdet i mindre grad er fokuseret på systematisk brug af data.

Figur 3.15 Fordeling på spørgsmål om indhold i samarbejde (medarbejdere)



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

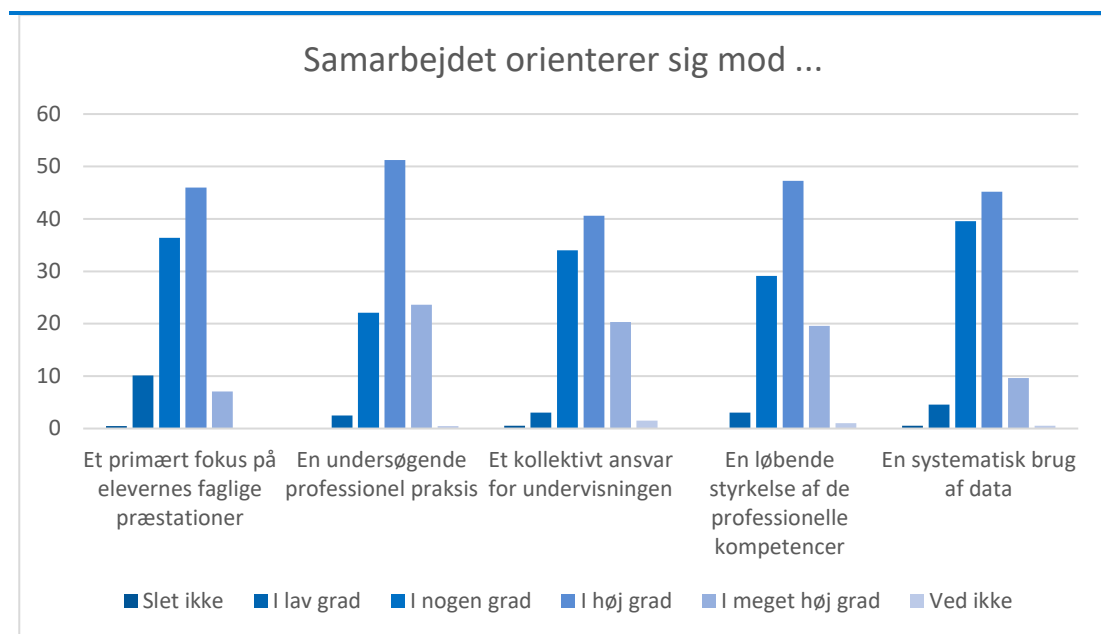
Tabel 3.21 Svarfordeling på spørgsmål om indhold i samarbejde (ledere)

	Slet ikke	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke	N
Et primært fokus på elevernes faglige præstationer	1 (0,5%)	20 (10,1%)	72 (36,4%)	91 (46,0%)	14 (7,1%)	0 (0%)	198
En undersøgende professionel praksis	0 (0%)	5 (2,5%)	44 (22,1%)	102 (51,3%)	47 (23,6%)	1 (0,5%)	199
Et kollektivt ansvar for undervisningen	1 (0,5%)	6 (3,0%)	67 (34,0%)	80 (40,6%)	40 (20,3%)	3 (1,5%)	197
En løbende styrkelse af de professionelle kompetencer	0 (0%)	6 (3,0%)	58 (29,1%)	94 (47,2%)	39 (19,6%)	2 (1,0%)	199
En systematisk brug af data	1 (0,5%)	9 (4,6%)	78 (39,6%)	89 (45,2%)	19 (9,6%)	1 (0,5%)	197

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

For ledere svarer flest ”i meget høj grad” til at samarbejdet er orienteret med en undersøgende professionel praksis (23,6%). For ledere orienterer samarbejdet sig ikke mod elevernes faglige præstationer i samme grad som for medarbejdere.

Figur 3.16 Svarfordeling på spørgsmål om indhold i samarbejde (ledere)



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

3.2.3 Organisering og indhold af teamsamarbejde

Skoler kan organisere samarbejdet i forskellige teams. Vi spørger derfor ind til, om de på deres skole anvender Fagteams, Klasseteams, Årgangsteams eller Afdelingsteams. Respondenterne har skulle svare på, om og hvor ofte de gør brug af hvert team fra "Ugentlige møder" til "Anvendes ikke".

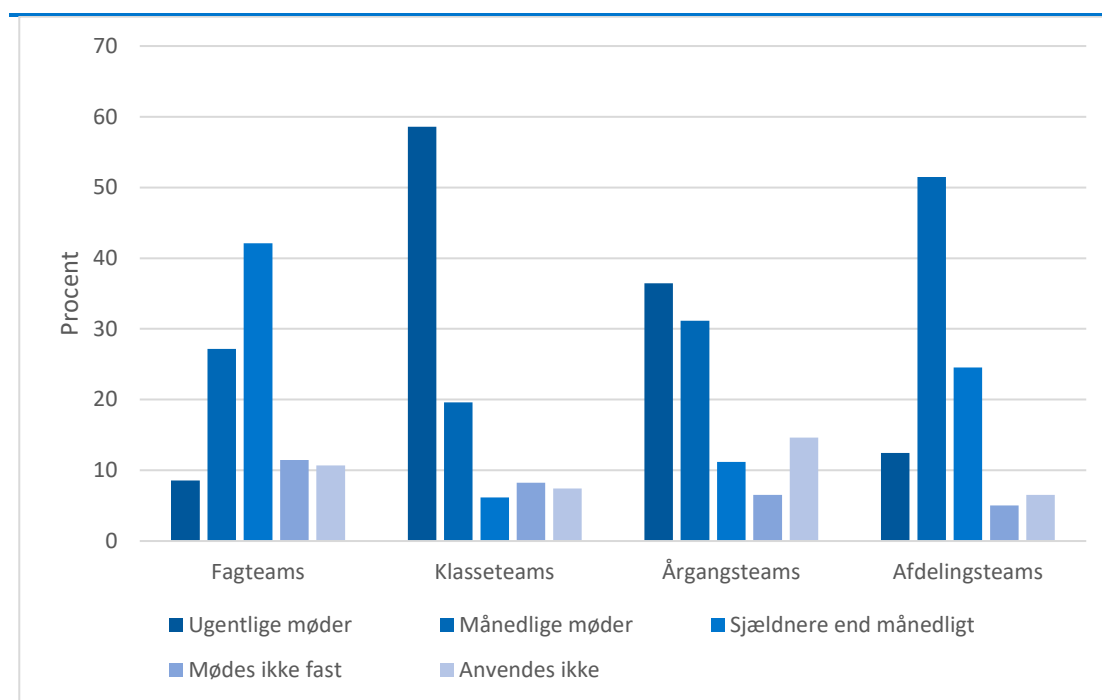
Tabel 3.22 Organisering af teamsamarbejde (medarbejdere)

	Ugentlige møder	Månedlige møder	Sjældnere end månedlige møder	Mødes ikke fast	Anvendes ikke	N
Fagteams	207 (8,6%)	657 (27,2%)	1018 (42,1%)	277 (11,5%)	258 (10,7%)	2417
Klasseteams	1428 (58,6%)	478 (19,6%)	150 (6,2%)	201 (8,2%)	181 (7,4%)	2438
Årgangsteams	887 (36,5%)	758 (31,2%)	272 (11,2%)	159 (6,5%)	356 (14,6%)	2432
Afdelingsteams	300 (12,5%)	1240 (51,5%)	591 (24,5%)	121 (5,0%)	157 (6,5%)	2409

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Tabellen giver et overblik over medarbejdernes organisering af teamsamarbejde. Størstedelen af medarbejderne i undersøgelsen anvender ugentlige møder i klasseteams (58,6%), mens meget få ligeså ofte anvender fagteams og afdelingsteams. Omvendt angiver en stor del, at de mødes månedligt i afdelingsteam (51,5%). Det ser således ud til, at de fleste mødes ugentligt i klasseteams og månedligt i afdelingsteams mens årgangsteams mødes ugentligt (36,5%) eller månedligt (31,2%). Endvidere er fagteams og årgangsteams de organiseringer, som flest ikke anvender (hhv. 10,7% og 14,6%).

Figur 3.17 Fordeling på organisering af teamsamarbejde (medarbejdere)



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

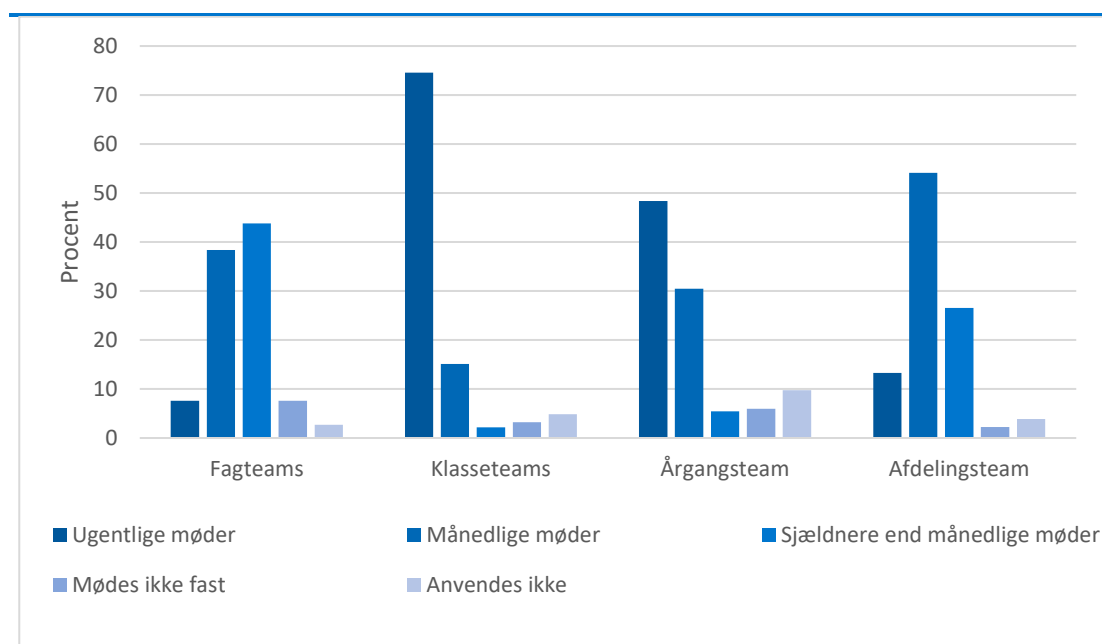
Tabel 3.23 Organisering af samarbejde (ledere)

	Ugentlige møder	Månedlige møder	Sjældnere end månedlige møder	Mødes ikke fast	Anvendes ikke	N
Fagteams	14 (7,6%)	71 (38,4%)	81 (43,8%)	14 (7,6%)	5 (2,7%)	185
Klasseteams	138 (74,6%)	28 (15,1%)	4 (2,2%)	6 (3,2%)	9 (4,9%)	185
Årgangsteams	89 (48,4%)	56 (30,4%)	10 (5,4%)	11 (6,0%)	18 (9,8%)	184
Afdelingsteams	24 (13,3%)	98 (54,1%)	48 (26,5%)	4 (2,2%)	7 (3,9%)	181

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Ledernes svar på, hvilke team-organiseringer, der anvendes på skolen følger i store træk medarbejdernes. Størstedelen af lederne i undersøgelsen angiver således at de mødes i klasseteams ugentligt (74,6%) og afdelingsteams månedligt (54,1%)

Figur 3.18 Fordeling på organisering af teamsamarbejde (ledere)



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Når respondenterne har angivet hvilken organisering skolen gør brug af, skal de angive, hvor enige, de er i en række udsagn, der handler om indholdet af teamsamarbejdet. Her er sat filter på, så man kun skal svare på spørgsmål om indholdet i teamsamarbejdet for de typer af teamsamarbejder, der anvendes på skolen. Respondenterne der eksempelvis anvender fagteams, skal efterfølgende svare på, hvor enige de er i, at fagteamet "Handler primært om elevernes faglige udvikling", "Handler primært om elevernes trivsel", "Handler primært om praktisk koordination", "Er alt i alt velfungerende" eller "Andet".

Ledere i undersøgelsen er modsat medarbejderne blevet spurgt til indholdet i teamsamarbejdet generelt. Derudover er lederne blevet bedt om at svare på, hvorvidt teamsamarbejdet "Understøtter mit ledelsesarbejde", "inspirerer mit ledelsesarbejde" og "Handler primært om at reducere andelen af fagligt svage elever".

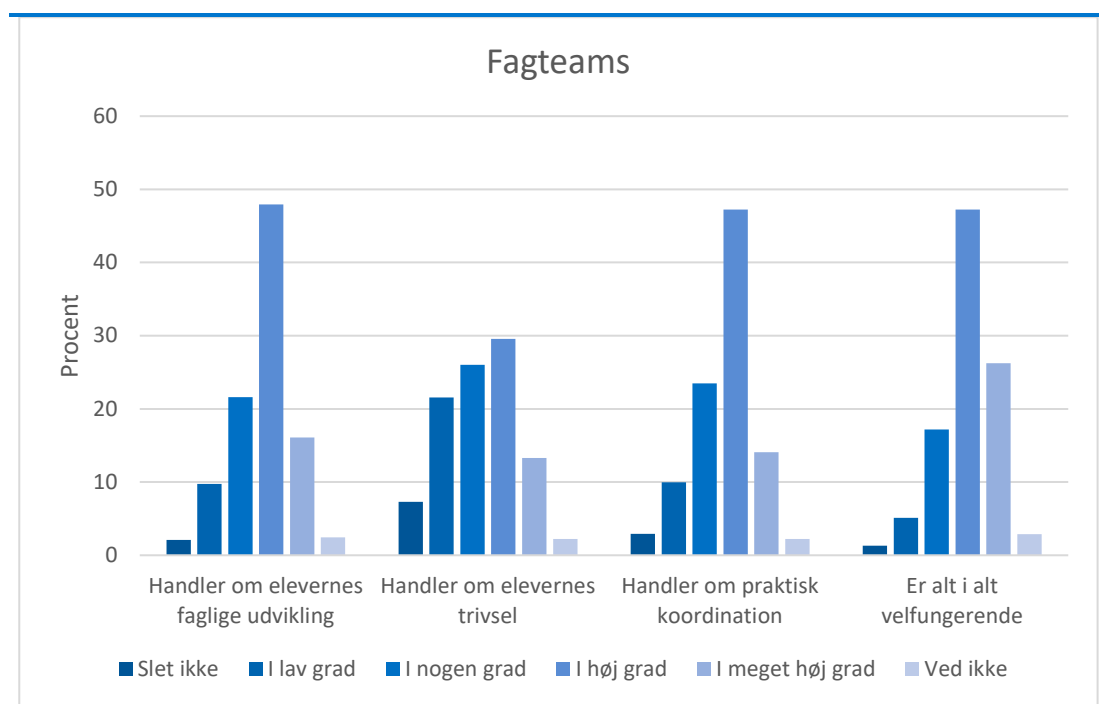
Tabel 3.24 Indhold i fagteams (medarbejdere)

	Slet ikke	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke	N
Handler om elevernes faglige udvikling	18 (2,1%)	83 (9,8%)	184 (21,6%)	408 (47,9%)	137 (16,1%)	21 (2,5%)	851
Handler om elevernes trivsel	62 (7,3%)	183 (21,6%)	221 (26,0%)	251 (29,6%)	113 (13,3%)	19 (2,2%)	849
Handler om praktisk koordination	25 (2,9%)	85 (10,0%)	200 (23,5%)	402 (47,2%)	120 (14,1%)	19 (2,2%)	851
Er alt i alt velfungerende	11 (1,3%)	43 (5,1%)	144 (17,2%)	396 (47,3%)	220 (26,3%)	24 (2,9%)	838

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Medarbejderne, der anvender fagteams, oplever i højere grad, at samarbejdet i dette team handler om elevernes faglige udvikling og praktisk koordination end elevernes trivsel. 64% angiver "I høj grad" eller "I meget høj grad" til at teamsamarbejder handler om elevernes faglige udvikling, mens 61,2% har angivet at samarbejdet handler om praktisk koordination. Endvidere fremgår det af Tabel 3.24 at der generelt er en udbredt tilfredshed med fagteams på skolerne, og hele 73,6% angiver, at de i høj grad eller meget høj grad mener at fagteamet er velfungerende.

Figur 3.19 Indhold i fagteams (medarbejdere)



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Tabel 3.25 Indhold i klasseteams (medarbejdere)

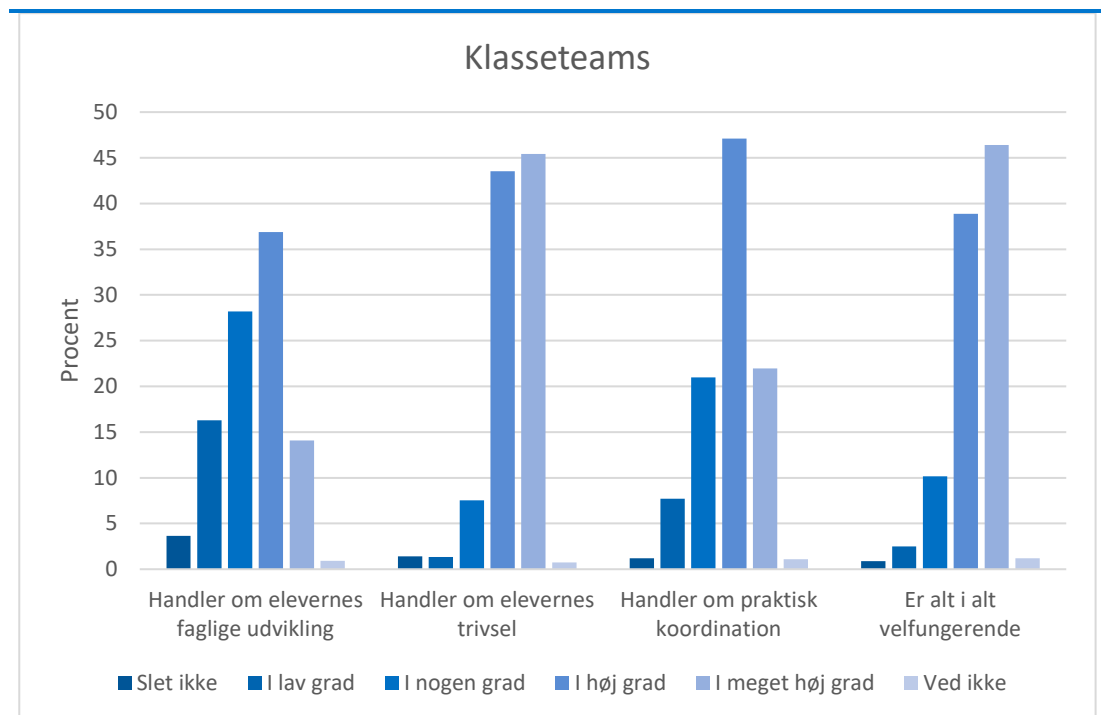
	Slet ikke	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke	N
Handler om elevernes faglige udvikling	68 (3,7%)	303 (16,3%)	525 (28,2%)	687 (36,9%)	262 (14,1%)	17 (0,9%)	1862
Handler om elevernes trivsel	26 (1,4%)	25 (1,3%)	140 (7,5%)	810 (43,6%)	845 (45,4%)	14 (0,8%)	1860
Handler om praktisk koordination	22 (1,2%)	143 (7,7%)	390 (21,0%)	875 (47,1%)	408 (22,0%)	20 (1,1%)	1858
Er alt i alt velfungerende	16 (0,9%)	46 (2,5%)	187 (10,2%)	716 (38,9%)	855 (46,4%)	22 (1,2%)	1842

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Ved spørgsmålene om indholdet i klasseteams er der som ved fagteams en udbredt tilfredshed, og 85,1% angiver at de i høj grad eller meget høj grad er enige i, at klasseteamet er velfungerende. Til gengæld fremgår det af Tabel 3.25 at indholdet i klasseteam i højere grad

end fagteams er målrettet elevernes trivsel. 89% angiver således at klasseteams i høj eller meget høj grad handler om elevernes trivsel.

Figur 3.20 Indhold i klasseteams (medarbejdere)



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

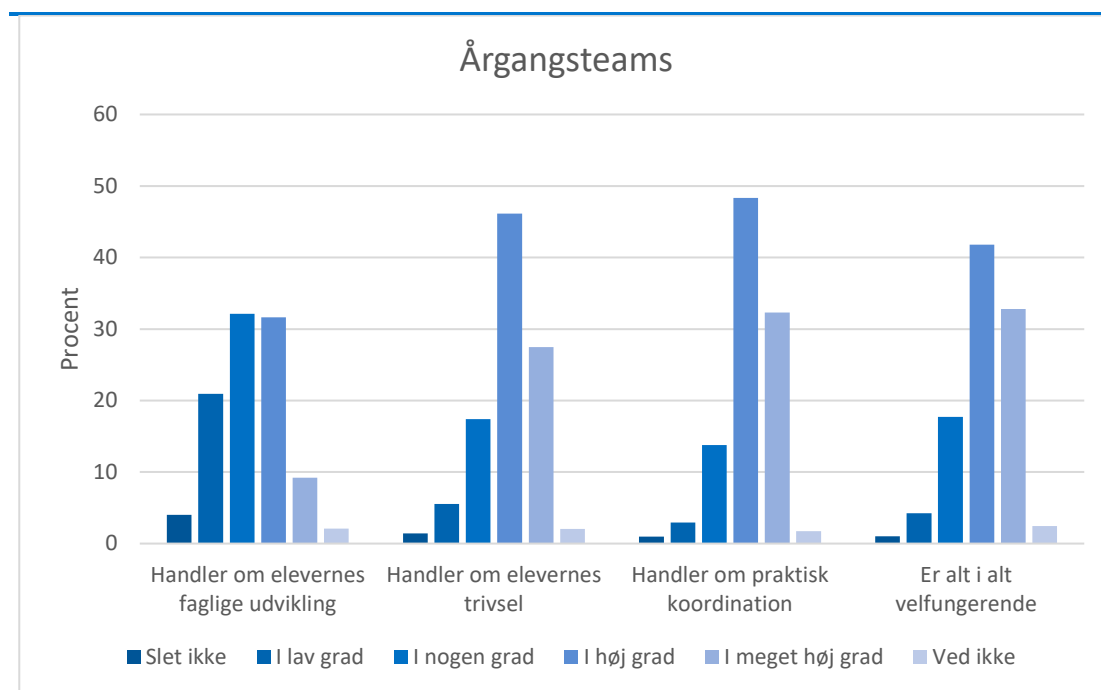
Tabel 3.26 Indhold i årgangsteams (medarbejdere)

	Slet ikke	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke	N
Handler om elevernes faglige udvikling	63 (4,0%)	330 (21,0%)	506 (32,1%)	498 (31,6%)	145 (9,2%)	33 (2,1%)	1575
Handler om elevernes trivsel	22 (1,4%)	87 (5,5%)	274 (17,4%)	726 (46,2%)	432 (27,5%)	32 (2,0%)	1573
Handler om praktisk koordination	15 (1,0%)	46 (2,9%)	217 (13,8%)	760 (48,3%)	508 (32,3%)	27 (1,7%)	1573
Er alt i alt velfungerende	16 (1,0%)	66 (4,2%)	276 (17,7%)	651 (41,8%)	511 (32,8%)	38 (2,4%)	1558

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

I forhold til indholdet i årgangsteams, angiver de fleste respondenter, at dette teamsamarbejde i høj grad omhandler praktisk koordination og elevernes trivsel. Modsat organiseringen i fagteams, handler indholdet i årgangsteams således i mindre grad om elevernes faglige udvikling. Som med både klasse- og fagteams er der også blandt respondenter, der anvender årgangsteams en udbredt tilfredshed, og 74,6% angiver at årgangsteamet i høj eller meget høj grad er velfungerende.

Figur 3.21 Indhold i årgangsteams (medarbejdere)



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

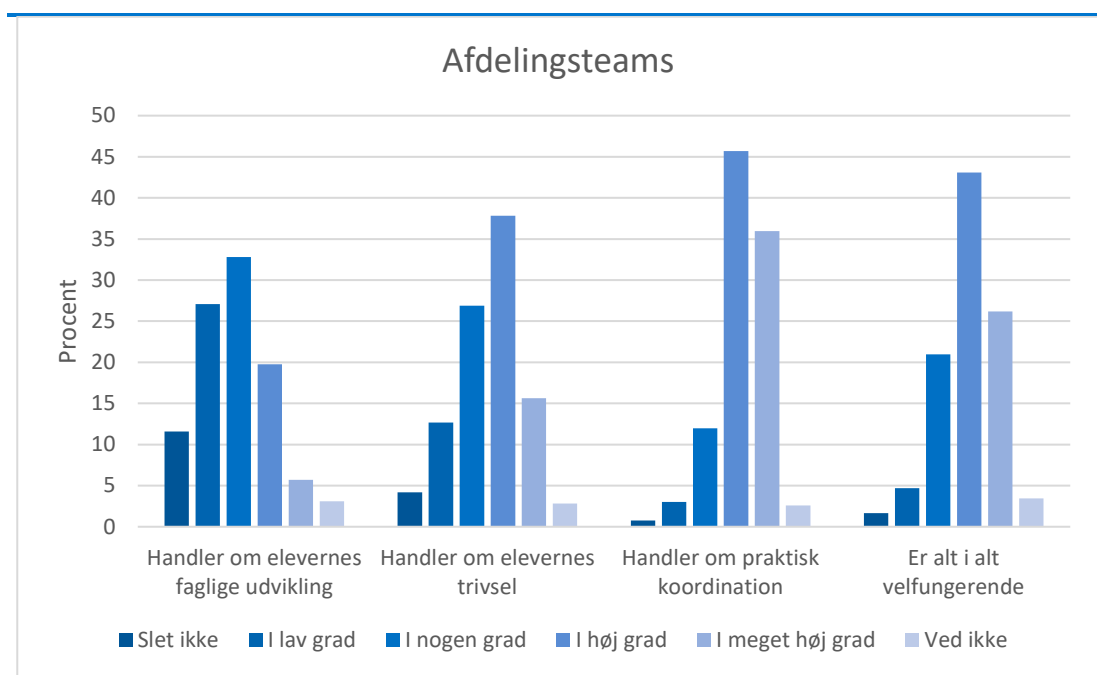
Tabel 3.27 Indhold i afdelingsteams (medarbejdere)

	Slet ikke	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke	N
Handler om elevernes faglige udvikling	169 (11,6%)	395 (27,1%)	478 (32,8%)	288 (19,8%)	83 (5,7%)	45 (3,1%)	1458
Handler om elevernes trivsel	61 (4,2%)	185 (12,7%)	392 (26,9%)	552 (37,8%)	228 (15,6%)	41 (2,8%)	1459
Handler om praktisk koordination	11 (0,8%)	44 (3,0%)	175 (12,0%)	667 (45,7%)	525 (36,0%)	38 (2,6%)	1460
Er alt i alt velfungerende	24 (1,7%)	68 (4,7%)	304 (21,0%)	625 (43,1%)	380 (26,2%)	50 (3,5%)	1451

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Som det fremgår af tabellen herover omhandler afdelingsteams i lang overvejende grad praktisk koordination. Hele 81,7% angiver at indholdet i afdelingsteams i høj eller meget høj grad omhandler praktisk koordination. So med de øvrige teamorganiseringer er der også her en udbredt tilfredshed med hvordan afdelingsteams fungerer.

Figur 3.22 Indhold i afdelingsteams (medarbejdere)



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

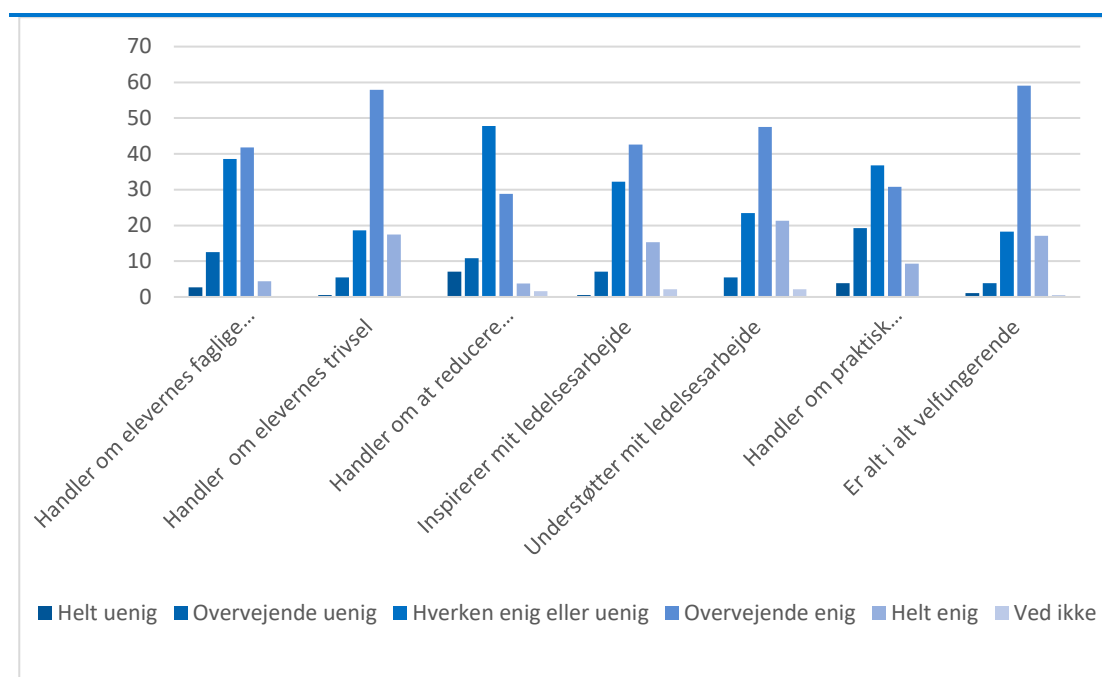
Modsat medarbejderne er lederne kun blevet spurgt om det generelle indhold i teamsamarbejdet. Tabel 3.28 herunder viser fordelingen på disse spørgsmål.

Tabel 3.28 Indhold i teamsamarbejde (ledere)

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejende enig	Helt enig	Ved ikke	Antal
Handler primært om elevernes faglige niveau	5 (2,7%)	23 (12,5%)	71 (38,6%)	77 (41,8%)	8 (4,3%)	0 (0,0%)	184
Handler primært om elevernes trivsel	1 (0,5%)	10 (5,5%)	34 (18,6%)	106 (57,9%)	32 (17,5%)	0 (0,0%)	183
Handler primært om at reducere andelen af fagligt svage elever	13 (7,1%)	20 (10,9%)	88 (47,8%)	53 (28,8%)	7 (3,8%)	3 (1,6%)	184
Inspirerer mit ledelsesarbejde	1 (0,5%)	13 (7,1%)	59 (32,2%)	78 (42,6%)	28 (15,3%)	4 (2,2%)	183
Understøtter mit ledelsesarbejde	0 (0,0%)	10 (5,5%)	43 (23,5%)	87 (47,5%)	39 (21,3%)	4 (2,2%)	183
Handler primært om praktisk koordination	7 (3,8%)	35 (19,2%)	67 (36,8%)	56 (30,8%)	17 (9,3%)	0 (0,0%)	182
Er alt i alt velfungerende	2 (1,1%)	7 (3,9%)	33 (18,2%)	107 (59,1%)	31 (17,1%)	1 (0,6%)	181

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Det fremgår af tabellen, at lederne i undersøgelsen i høj grad opfatter indholdet i teamsamarbejdet som målrettet mod elevernes trivsel frem for elevernes faglige præstationer. Endvidere fremgår det af tabellen, at lederne i høj grad oplever et velfungerende teamsamarbejde, der understøtter og inspirerer deres ledelsesarbejde.

Figur 3.23 Indhold i teamsamarbejde (ledere)

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

3.3 Faglig motivation og trivsel

Denne blok i spørgeskemaet omhandler respondenternes trivsel og faglige motivation, og her har vi fokuseret på 1) intrinsisk motivation, 2) jobtilfredshed, 3) intention om jobskifte, 4) self efficacy og 5) tillid.

3.3.1 Intrinsisk motivation

Intrinsisk motivation kan defineres som glæden ved og nydelsen af arbejdet i sig selv. I denne undersøgelse er den intrinsiske motivation målt med fire spørgsmål, der tidligere er anvendt og valideret i både dansk og international forskning (Gagné et al. 2010; Pedersen & Andersen 2014; Andersen et al. 2017; Jacobsen et al. 2014).

Respondenterne er blevet spurgt om, hvor enige, der er i følgende udsagn: "Jeg nyder mit daglige arbejde", "Mit arbejde er meget spændende", "En ret stor del af mine arbejdsopgaver er kedelige" og "Jeg kan godt lide at udføre de fleste af min arbejdsopgaver".

Tablet 3.29 Deskriptiv statistisk for intrinsisk motivation

	Min.	Max.	Std.afv.	Gns.	N
Jeg nyder mit daglige arbejde	1	5	0,80	3,98	2794
Mit arbejde er meget spændende	1	5	0,78	4,01	2790
En ret stor del af mine arbejdsopgaver er kedelige	1	5	0,75	2,06	2789
Jeg kan godt lide at udføre de fleste af mine arbejdsopgaver	1	5	0,72	4,04	2792

Note: "Ved ikke" er fjernet i denne tabel.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Det fremgår af tabellen overfor, at der generelt er en udbredt intrinsisk motivation blandt undersøgelsens respondenter. De fire items samles i et indeks, men først vendes spørgsmålet om hvorvidt en stor del af arbejdsopgaverne er kedelige, således høje værdier udtrykker en høj grad af intrinsisk motivation.

Tablet 3.30 Konfirmativ faktoranalyse for intrinsisk motivation

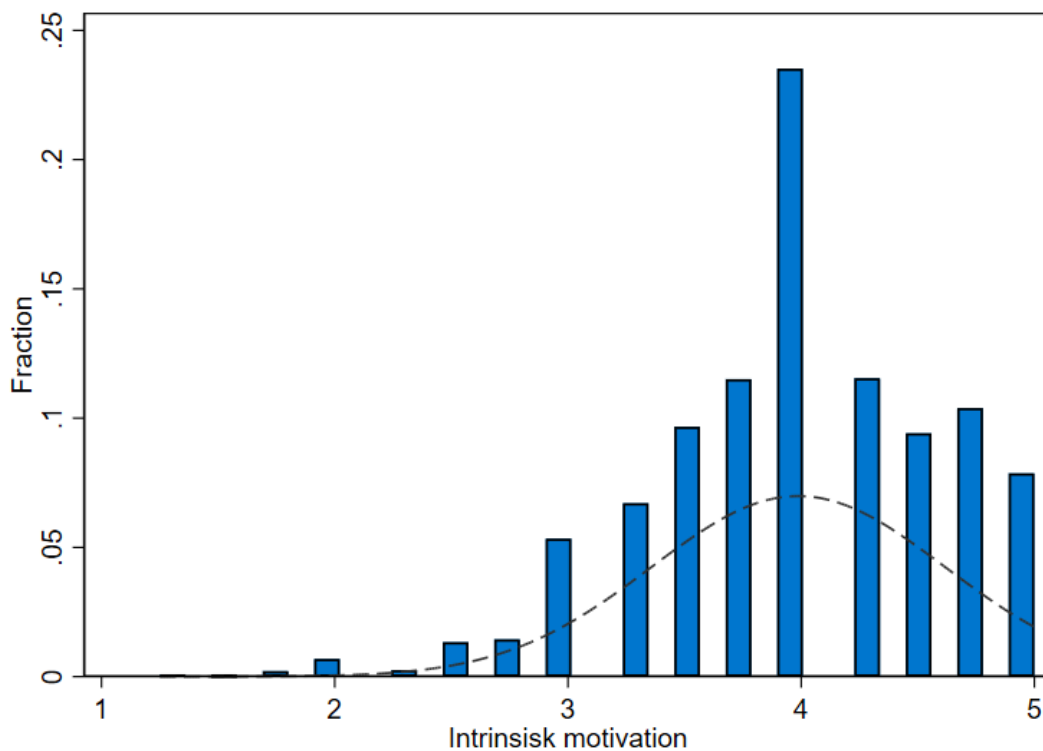
	Loadings	R ²
Jeg nyder mit daglige arbejde	0,873*** (0,010)	0,763
Mit arbejde er meget spændende	0,836*** (0,011)	0,698
En ret stor del af mine arbejdsopgaver er kedelige (vendt)	0,490*** (0,021)	0,240
Jeg kan godt lide at udføre de fleste af mine arbejdsopgaver	0,799*** (0,013)	0,639

Note: Standardiserede koefficienter fra SEM-regression af hvert item på den latente faktor. N = 2,772. *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001. CFI = 0,923, TLI = 0.768, RMSEA = 0.136. Cronbach's Alpha = 0.822.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Af tabellen ovenfor fremgår det, at de fleste items loader tilfredsstillende på den underlæggende dimension. Den eneste undtagelse, er det vendte item om kedelige arbejdsopgaver der har en faktorloading på 4,9. Det således reabilitetsmål er imidlertid tilfredsstillende (0,822). Hvis spørgsmålet om hvorvidt en stor andel af arbejdsopgaverne er kedelige udelades fra indekset, øges Cronbachs alpha til 0,862 (og der vil ikke kunne beregnes mål for modellens fit, da der ikke er frihedsgrader med kun tre items). I fordelingen på indekset herunder er alle fire items samlet i et indeks, der udtrykker respondenternes intrinsiske motivation.

Figur 3.24 Fordeling på indeks for intrinsisk motivation



Note: N = 2.772, Gns. = 3,99, Std. Afv. = 0,63, min = 1,25, max = 5, skewness = -0,529, kurtosis = 3,43. Kun respondenter, der har gyldige svar på 2 ud af de fire items indgår i indekset.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

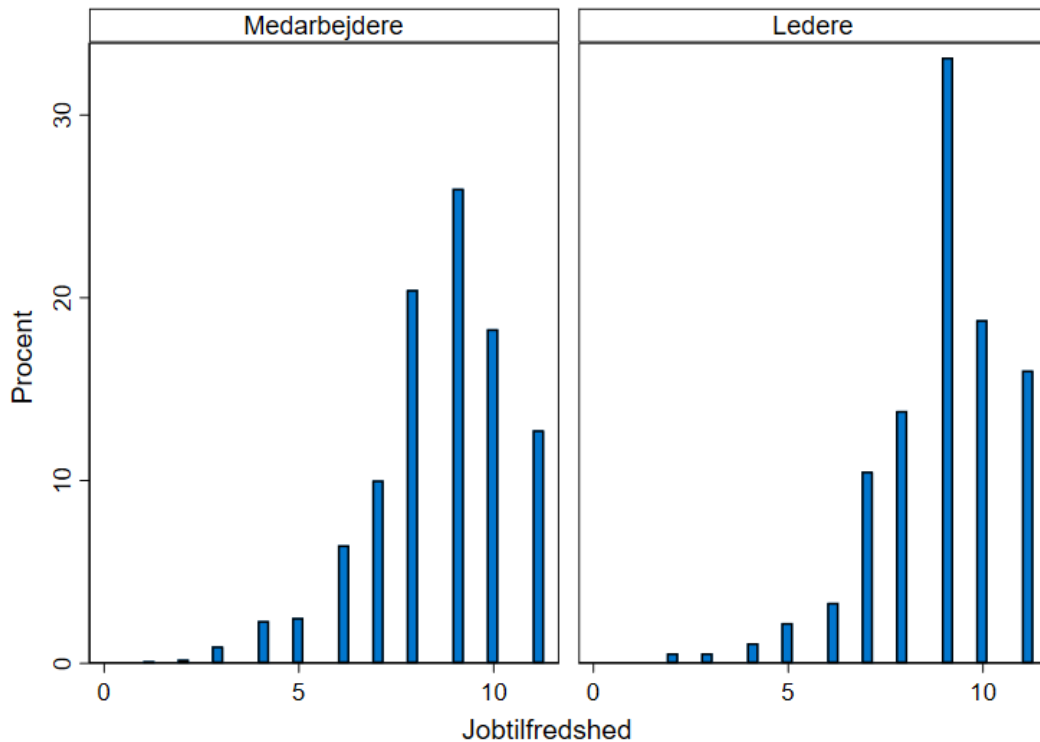
Start tekst efter figur

3.3.2 Jobtilfredshed

Jobtilfredshed betegner respondenternes generelle tilfredshed med deres nuværende job og kan defineres som "a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experiences" (Locke 1976; se også Scarpello & Campbell, 1983; Andersen & Kjeldsen, 2013).

I denne undersøgelse er respondenterne blevet bedt om at indikere, hvor tilfredse de er med deres nuværende job på en skala fra 0-10.

Figur 3.25 Jobtilfredshed



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Fordelingen på målet for jobtilfredshed er meget venstreskæv for både medarbejdere og ledere. Respondenterne udtrykker således generelt en høj jobtilfredshed. For medarbejderne er gennemsnittet 8,5 (std.afv. = 1,8, n = 2.368), mens gennemsnittet for ledere er 8,8 (std.afv. = 1,7, n = 181).

3.3.3 Jobskifte intention

Jobskifte intention er respondenternes overvejelse om at forlader deres nuværende job. I spørgeskemaet har vi fokuseret på intention om at forlade nuværende stilling på skolen og intention om at forlade professionen som lærer/pædagog.

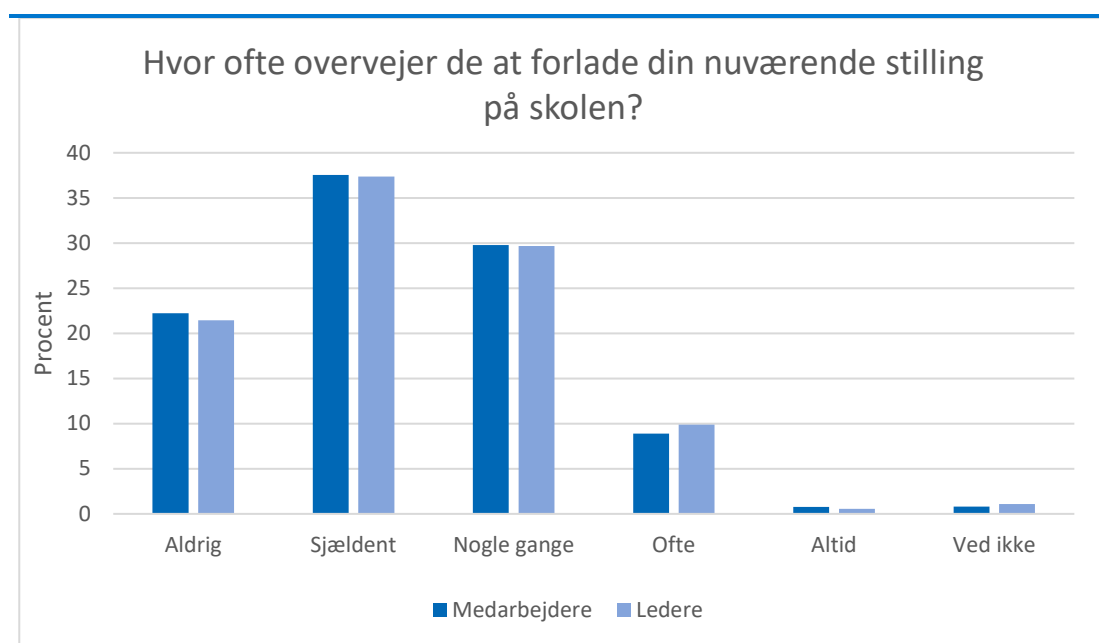
Alle respondenter er blevet bedt om at svare på, hvor ofte de overvejer at forlade deres nuværende stilling på skolen på en skala fra "Aldrig" til "Altid". Tabel 3.31 herunder viser svarfordelingen for hhv. medarbejdere og ledere.

Tabel 3.31 Jobskifteintention fra nuværende stilling på skolen

	Aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Altid	Ved ikke	N
Medarbejdere	580 (22,2%)	980 (37,6%)	777 (29,8%)	232 (8,9%)	20 (0,8%)	21 (0,8%)	2610
Ledere	39 (21,4%)	68 (37,4%)	54 (29,7%)	18 (9,9%)	1 (0,5%)	2 (1,1%)	182

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Generelt er det meget få respondenter, der ofte eller altid overveje at forlade deres stilling på skolen. Langt de fleste respondenter angiver, at de kun sjældent eller nogle gange gør sig overvejelser om at forlade deres stilling.

Figur 3.26 Jobskifteintention blandt medarbejdere og ledere (procent)

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Medarbejderne er foruden spørgsmålet om deres nuværende stilling blevet bedt om at svare på, hvor ofte de overvejer at forlade deres job som lærer/pædagog. Tabel 3.32 viser svarfordelingen på dette spørgsmål opdelt på de enkelte stillingskategorier, der i undersøgelsen betegnes som medarbejdere.

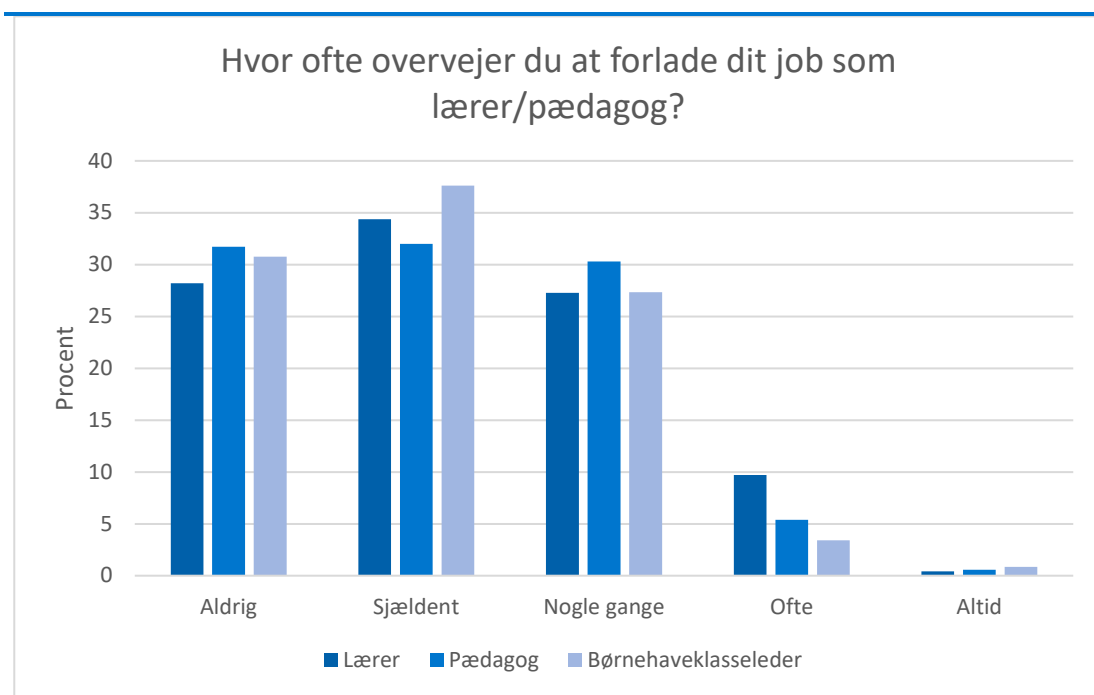
Tabel 3.32 Hvor ofte overvejer du at forlade jobbet som lærer/pædagog?

	Aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Altid	N
Lærer	549 (28,21%)	669 (34,38%)	531 (27,29%)	189 (9,71%)	8 (0,41%)	1946
Pædagog	112 (31,73%)	113 (32,01%)	107 (30,31%)	19 (5,38%)	2 (0,57%)	353
Børnehaveklasseleder	36 (30,77%)	44 (37,61%)	32 (27,35%)	4 (3,42%)	1 (0,85%)	117

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Også her er der generelt meget få, at angiver, at de ofte eller altid overvejer at forlade deres job, hvilket ligger i forlængelse af den udbredte jobtilfredshed (jf. Figur 3.25).

Figur 3.27 Overvejelse om at forlade job som lærer/pædagog



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

3.3.4 Self efficacy

Self efficacy kan defineres som respondenternes tro på egne evner i relation til deres job (Schyns & Collani, 2002; Bandura, 1977).

I dette spørgeskema er respondenternes self efficacy målt med fire spørgsmål for medarbejdere og seks spørgsmål for ledere. Målene for self efficacy er ofte brugt og valideret i international forskning (Schyns & Collani, 2002; Jacobsen & Andersen, 2017).

Medarbejdere er blevet spurgt om, hvor enige de er i følgende udsagn: "Jeg føler, at jeg gør en betydelig uddannelsesmæssig forskel i mine elevers liv", "Jeg ved normalt, hvordan jeg får elevernes opmærksomhed", "Jeg har succes med eleverne i min klasse" og "Jeg er i stand til at skabe ro i klassen, når det er nødvendigt" (Jacobsen & Andersen, 2017). Respondenterne har kunne svare på en skala fra 1 "Helt uenig" til 5 "Helt enig".

Tabel 3.33 Deskriptiv statistik for self-efficacy (medarbejdere)

	Min.	Max.	Std.afv.	Gns.	N
Jeg føler, at jeg gør en betydelig uddannelsesmæssig forskel i mine elevers liv	1	5	0,70	4,38	2404
Jeg ved normalt, hvordan jeg får elevernes opmærksomhed	1	5	0,59	4,57	2419
Jeg har succes med eleverne i min klasse	1	5	0,67	4,35	2397
Jeg er i stand til at skabe ro i klassen, når det er nødvendigt	1	5	0,69	4,49	2410

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Generelt udtrykker medarbejderne en høj grad af tiltro til egne evner i jobsituationer. Alle items har således et gennemsnit på over 4 på en skala fra 1-5.

Tabel 3.34 Konfirmativ faktoranalyse for self-efficacy (medarbejdere)

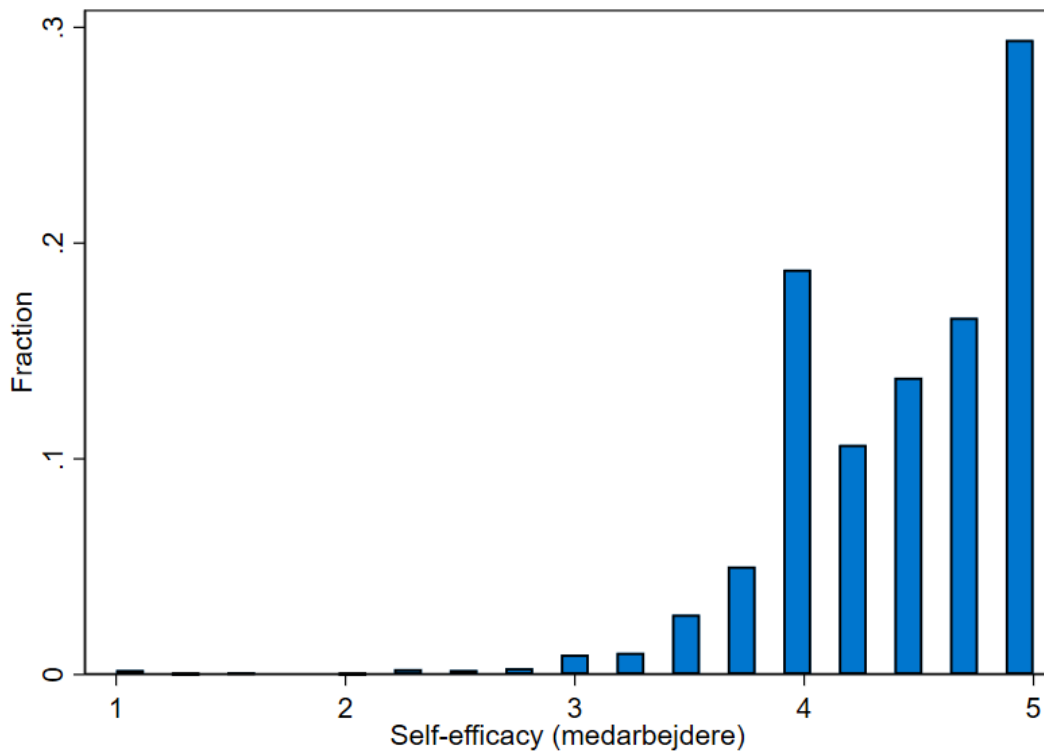
	Loadings	R ²
Jeg føler, at jeg gør en betydelig uddannelsesmæssig forskel i mine elevers liv	0,648*** (0,020)	0,420
Jeg ved normalt, hvordan jeg får elevernes opmærksomhed	0,846*** (0,014)	0,716
Jeg har succes med eleverne i min klasse	0,808*** (0,015)	0,652
Jeg er i stand til at skabe ro i klassen, når det er nødvendigt	0,788*** (0,017)	0,621

Note: Standardiserede koefficienter fra SEM-regression af hvert item på den latente faktor. N = 2,376. *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001. CFI = 0,819, TLI = 0,458, RMSEA = 0,111. Cronbach's Alpha = 0,841

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Af tabellen ovenfor fremgår det, at alle variable loader højt på den underliggende dimension. Det fremgår imidlertid at målene for modellens fit ikke er på et tilfredsstillende niveau. Omvendt er reabilitetsmålet yderst tilfredsstillende, og kan ikke forbedres ved at undlade ét af spørgsmålene.

Figur 3.28 Self-efficacy (medarbejdere)



Note: N = 2.376, Gns. = 4,45, Std. Afv. = 0,55, min = 1, max = 5, skewness = -1,44, kurtosis = 7,51. Kun respondenter, der har gyldige svar på 2 ud af de fire items indgår i indekset.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Ledere er blevet spurgt om, hvor enige de er i følgende udsagn: "Takket være mine ressourcer er jeg i stand til at håndtere uforudsete situationer i mit arbejde", "Hvis jeg har problemer på arbejdet, kan jeg normalt finde på noget at gøre ved det", "Uanset hvad der sker på mit arbejde, kan jeg typisk godt klare det", "Mine hidtidige erfaringer med mit arbejde har forberedt mig godt til min arbejdsmæssige fremtid", "Jeg opnår de mål, som jeg har sat mig for i for mit arbejde" og "Jeg føler mig rustet til at indfri de fleste krav i mit arbejde" (Schyns & Collani, 2002).

Tabel 3.35 Deskriptiv statistik for self-efficacy (ledere)

	Min.	Max.	Std.afv.	Gns.	N
Takket være mine ressourcer er jeg i stand til at håndtere uforudsete situationer	1	5	0,75	4,38	181
Hvis jeg har problemer på arbejdet, kan jeg normalt finde på noget at gøre ved d	2	5	0,58	4,52	182
Uanset hvad der sker på mit arbejde, kan jeg typisk godt klare det	2	5	0,61	4,43	182
Mine hidtidige erfaringer med mit arbejde har forberedt mig godt til min arbejdsmæssige fremtid	2	5	0,62	4,49	178
Jeg opnår de mål, som jeg har sat mig for i for mit arbejde	2	5	0,63	3,99	182
Jeg føler mig rustet til at indfri de fleste krav i mit arbejde	2	5	0,70	4,24	181

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Som ved medarbejdere udtrykker ledere en høj grad af self-efficacy.

Tabel 3.36 Konfirmativ faktoranalyse for self-efficacy (ledere)

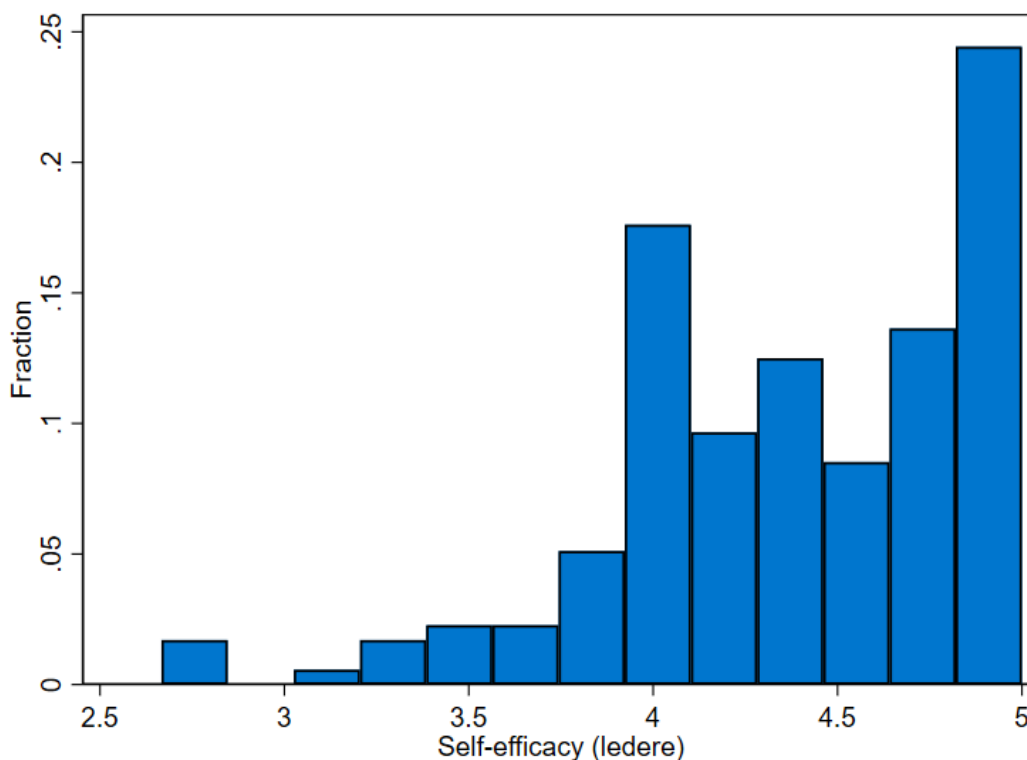
Kolonne1	Loadings	R2
Takket være mine ressourcer er jeg i stand til at håndtere uforudsete situationer	0,540*** (0,071)	0,292
Hvis jeg har problemer på arbejdet, kan jeg normalt finde på noget at gøre ved d	0,732*** (0,066)	0,536
Uanset hvad der sker på mit arbejde, kan jeg typisk godt klare det	0,755*** (0,062)	0,570
Mine hidtidige erfaringer med mit arbejde har forberedt mig godt til min arbejds	0,763*** (0,041)	0,583
Jeg opnår de mål, som jeg har sat mig for i for mit arbejde	0,516*** (0,079)	0,266
Jeg føler mig rustet til at indfri de fleste krav i mit arbejde	0,764*** (0,051)	0,584

Note: Standardiserede koefficienter fra SEM-regression af hvert item på den latente faktor. N = 152. *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001. CFI = 0,939, TLI = 0,898, RMSEA = 0,056. Cronbach's Alpha = 0,825

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

I modsætning til tilfældet blandt medarbejderne, opnår den teoretiske forventede dimension et godt fit med vores data blandt lederne. Ligeledes opnås her et meget tilfredsstillende niveau for indeksets reliabilitetsmål.

Figur 3.29 Self-efficacy (ledere)



Note: N = 176, Gns. = 4,34, Std. Afv. = 0,47, min = 2,667, max = 5, skewness = -0,873, kurtosis = 4,09. Kun respondenter, der har gyldige svar på 4 ud af de seks items indgår i indekset.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

3.3.5 Tillid

Tillid mellem medarbejdere er målt med fire spørgsmål: "Medarbejderne på denne skole kan regne med hinanden – selv i svære situationer", "Medarbejderne på denne skole har tillid til hinanden", "Medarbejderne på denne skole er mistænksomme over for hinanden" og "Når kolleger fortæller dig noget på denne skole, så kan du stole på det". Respondenterne har kunne svare på en skala fra 1 "Helt uenig" til 5 "Helt enig".

Tabel 3.37 Diskriptiv statistik for tillid

	Min.	Max.	Std.afv.	Gns.	N
Medarbejderne på denne skole kan regne med hinanden – selv i svære situationer	1	5	0,75	4,30	2759
Medarbejderne på denne skole har tillid til hinanden	1	5	0,76	4,17	2754
Medarbejderne på denne skole er mistænksomme overfor hinanden	1	5	0,88	1,86	2724
Når kolleger fortæller dig noget på denne skole, så kan du stole på det	1	5	0,74	4,25	2746

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Det fremgår af tabel 3.40, at der generelt er et højt tillidsniveau blandt respondenterne. Nedenfor udføres en konfirmativ faktoranalyse for at undersøge, hvordan hvert enkelt item loader på den underliggende dimension. I faktoranalysen reskaleres det tredje item om mistænksomhed blandt medarbejdere, så højre værdier angiver uenighed i udsagnet og dermed et højre tillidsniveau.

Tabel 3.38 Konfirmativ faktoranalyse for tillid

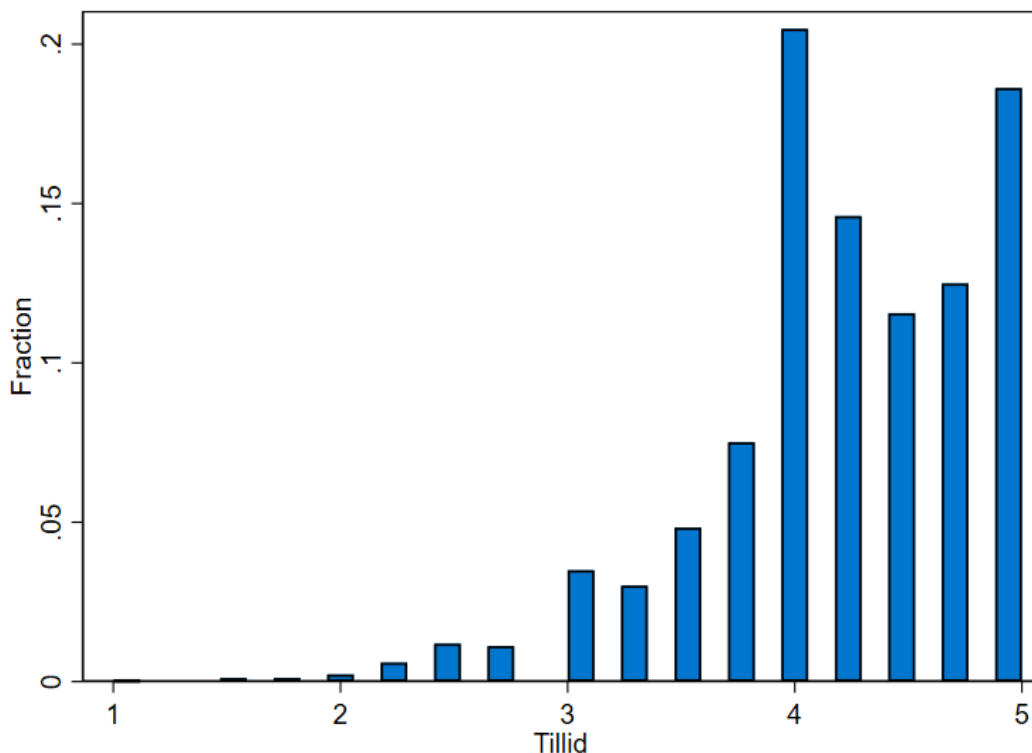
	Loadings	R2
Medarbejderne på denne skole kan regne med hinanden – selv i svære situationer	0,837*** (0,011)	0,700
Medarbejderne på denne skole har tillid til hinanden	0,918*** (0,009)	0,843
Medarbejderne på denne skole er mistænksomme overfor hinanden	0,605*** (0,020)	0,366
Når kolleger fortæller dig noget på denne skole, så kan du stole på det	0,643*** (0,018)	0,413

Note: Standardiserede koefficienter fra SEM-regression af hvert item på den latente faktor. N = 2.690. *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001. CFI = 0,971, TLI = 0,912, RMSEA = 0,061. Cronbach's Alpha = 0,831

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Det fremgår af den konfirmative faktoranalyse, at alle items loader tilfredsstillende (>0.5) på den underliggende dimension, og derudover opnår modellen et tilnærmelsesvis tilfredsstillende fit.

Figur 3.30 Fordeling til indeks for tillid



Note: N = 2.690, Gns. = 4,22, Std. Afv. = 0,63, min = 1, max = 5, skewness = -0,895, kurtosis = 3,99. Kun respondenter, der har gyldige svar på 2 ud af de fire items indgår i indekset.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

3.4 Ledelse

Denne blok i spørgeskemaet omhandler medarbejdernes syn på ledelsen og ledelsens selvopfattede ledelse. Her fokuserer vi på 1) tillid til ledelsen, 2) visionsledelse, 3) transaktionsledelse, 4) faglig ledelse og 5) distribueret ledelse.

I dette afsnit præsenteres først operationaliseringen tillid til ledelsen samt en konfirmativ faktoranalyse af denne dimension. Herefter følger operationaliseringen af de fire ledelsesformer og faktoranalyser for både medarbejdere og ledere.

3.4.1 Tillid til ledelsen

Tilliden til ledelsen er målt med fem spørgsmål til medarbejderne. Spørgsmålene er hentet fra Gray, Mitchell & Tarter (2014), der oprindeligt indeholder 11 items. Her har vi udvalgt de items der korrelerer stærkest med hinanden (jf. Hoy & Tschannen-Moran, 1999: s. 199, tabel 3) af hensyn til spørgeskemaets længde.

Medarbejderne er blevet spurgt om, hvor enige de er i følgende udsagn, der handler om deres tillid til ledelsen: "Skoleledelsen handler typisk med tanke på, hvad der er i medarbejdernes bedste interesse", "Medarbejderne på denne skole har tiltro til skoleledelsens integritet", "Skoleledelsen fortæller ikke medarbejderne, hvad der egentlig foregår", "Medarbejderne på denne skole har tillid til skoleledelsen" og "Skoleledelsen holder sit ord". Respondenterne har kunne angive svar på en skala fra 1 "Helt uenig" til 5 "Helt enig".

Tabel 3.39 Deskriptiv statistik for medarbejdernes tillid til ledelsen

	Min.	Max.	Std.afv.	Gns.	N
Skoleledelsen handler typisk med tanke på, hvad der er i medarbejdernes bedste interesse	1	5	1,03	3,64	2346
Medarbejderne på denne skole har tiltro til skoleledelsens integritet	1	5	1,03	3,64	2317
Skoleledelsen fortæller ikke medarbejderne, hvad der egentlig foregår	1	5	1,09	2,49	2287
Medarbejderne på denne skole har tillid til skoleledelsen	1	5	1,04	3,63	2328
Skoleledelsen holder sit ord	1	5	0,92	3,86	2284

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Medarbejder udtrykker generelt et tillidsniveau til ledelsen, der ligger over middel på de fleste af de anvendte items. For nedenstående faktoranalysen reskaleres spørgsmålet om hvorvidt skoleledelsens ikke fortæller medarbejderne, hvad der foregår, så høje værdier angiver et højt tillidsniveau som de øvrige items.

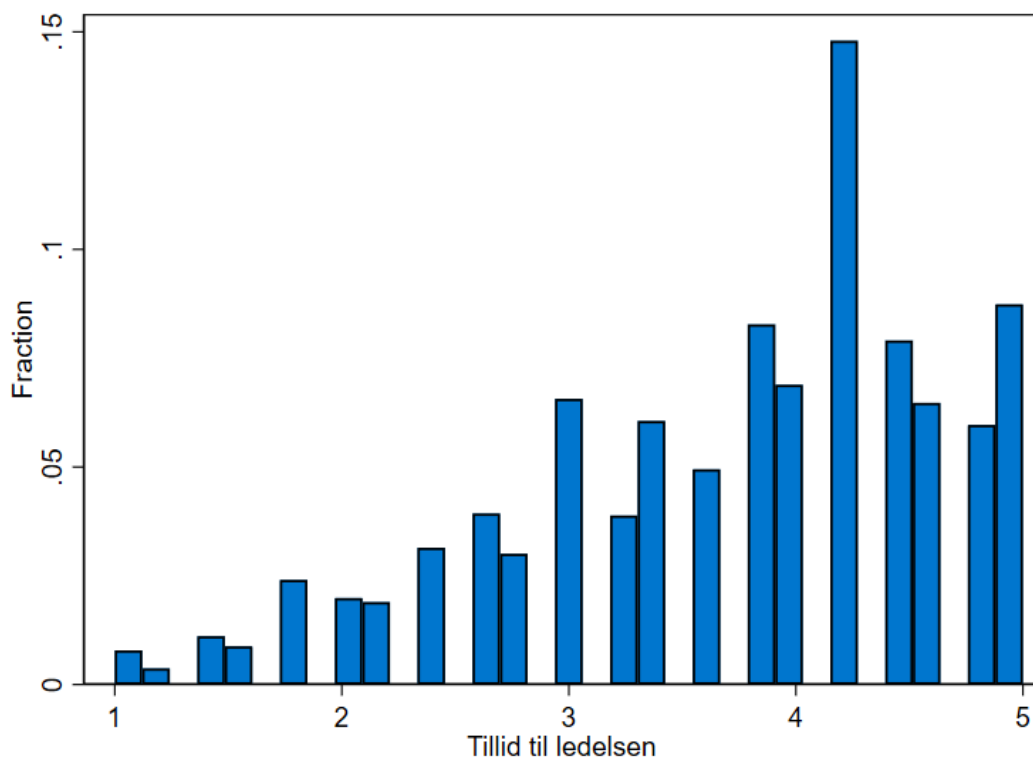
Tabel 3.40 Konfirmativ faktoranalyse for medarbejdernes tillid til ledelsen

	Loadings	R2
Skoleledelsen handler typisk med tanke på, hvad der er i medarbejdernes bedste interesse	0,843*** (0,009)	0,711
Medarbejderne på denne skole har tiltro til skoleledelsens integritet	0,924*** (0,006)	0,855
Skoleledelsen fortæller ikke medarbejderne, hvad der egentlig foregår	0,625*** (0,017)	0,391
Medarbejderne på denne skole har tillid til skoleledelsen	0,918*** (0,006)	0,842
Skoleledelsen holder sit ord	0,832*** (0,010)	0,692

Note: Standardiserede koefficienter fra SEM-regression af hvert item på den latente faktor. N = 2.690. *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001. CFI = 0,933, TLI = 0,866, RMSEA = 0,082. Cronbach's Alpha = 0,889

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Alle items loader højt på dimensionen, og endvidere er målene for modellen fit tæt på tilfredsstillende, mens reliabilitetsmålet er klart tilfredsstillende.

Figur 3.31 Fordeling på indeks for tillid til ledelsen

Note: N = 2.163, Gns. = 3,71, Std. Afv. = 0,94, min = 1, max = 5, skewness = -0,71, kurtosis = 2,818. Kun respondenter, der har gyldige svar på 2 ud af de fire items indgår i indekset.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

3.4.2 Visionsledelse

Visionsledelse (transformationsledelse) er ledelse, der motiverer medarbejdere ved at tydeliggøre visionen for virksomheden/organisationen (Jensen et al., 2019).

Medarbejdernes oplevelse af visionsledelse er målt med fire spørgsmål, hvor de har skullet angive, hvor enige de er i, at deres nærmeste leder: "konkretiserer en klar vision for skolens fremtid", "forsøger at få medarbejderne til at acceptere fælles mål for skolen", "gør en løbende indsats for at få skolens medarbejdere til at arbejde sammen i retning af visionen" og "bestræber sig på at gøre det klart for medarbejderne, hvordan de kan bidrage til at opnå skolens mål"

Lederne er ligeledes blevet spurgt, om hvor enige de er i, at de gør ovenstående fire ting, for at indfange lederens opfattelse af egen ledelsesstil.

Tabel 3.41 Deskriptiv statistik for spørgsmål om visionsledelse (medarbejdere)

	Min.	Max.	Std.afv.	Gns.	N
Min nærmeste leder konkretiserer en klar vision for skolens fremtid	1	5	1,02	3,63	2248
Min nærmeste leder forsøger at få medarbejderne til at acceptere fælles mål for skolen	1	5	0,93	3,86	2248
Min nærmeste leder gør en løbende indsats for at få skolens medarbejdere til at arbejde sammen i retning af visionen	1	5	0,99	3,85	2262
Min nærmeste leder bestræber sig på at gøre det klart for medarbejderne, hvordan de kan bidrage til at opnå skolens mål	1	5	1,01	3,66	2242

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Generelt udtrykker respondenterne en høj grad af opfattet visionsledelse for deres nærmeste leder. Alle variable har et gennemsnit tæt på 4 (på en skala fra 1-5).

Tabel 3.42 Konfirmativ faktoranalyse for visionsledelse (medarbejdere)

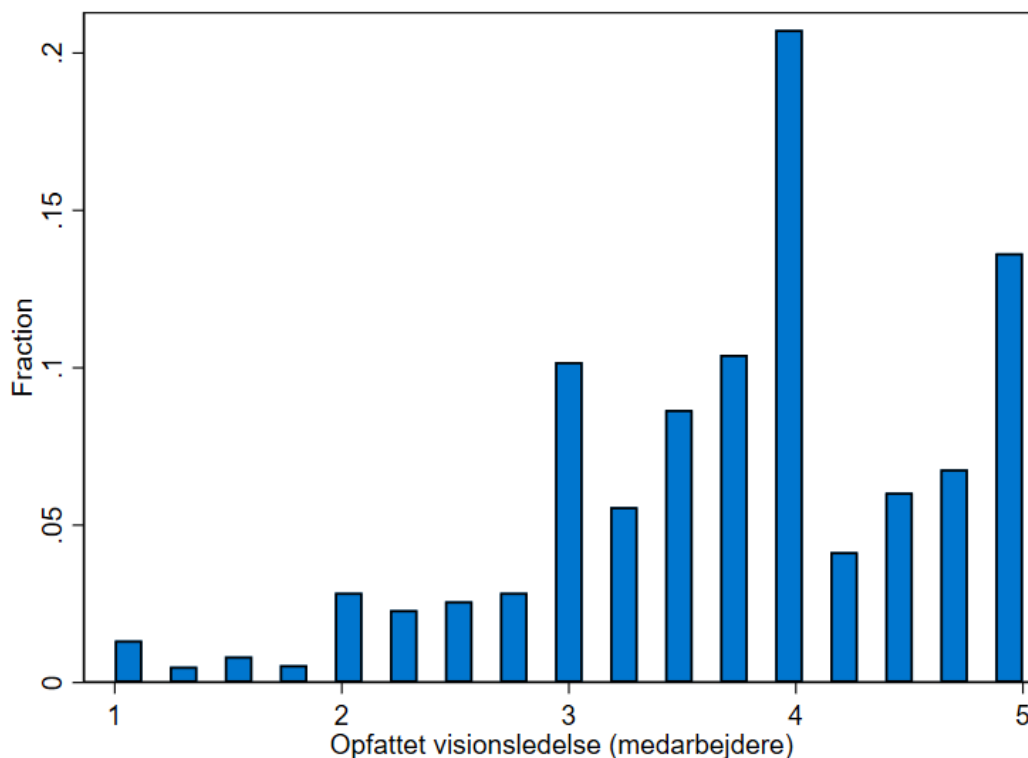
	Loadings	R2
Min nærmeste leder konkretiserer en klar vision for skolens fremtid	0,865*** (0,008)	0,749
Min nærmeste leder forsøger at få medarbejderne til at acceptere fælles mål for skolen	0,869*** (0,009)	0,756
Min nærmeste leder gør en løbende indsats for at få skolens medarbejdere til at arbejde sammen i retning af visionen	0,927*** (0,006)	0,859
Min nærmeste leder bestræber sig på at gøre det klart for medarbejderne, hvordan de kan bidrage til at opnå skolens mål	0,897*** (0,007)	0,805

Note: Standardiserede koefficienter fra SEM-regression af hvert item på den latente faktor. N = 2.170. *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001. CFI = 0,964, TLI = 0,891, RMSEA = 0,086. Cronbach's Alpha = 0,935

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Alle items loader højt på samme dimension, og vi opnår et tilfredsstillende resultat for modellens fit samt reliabilitet.

Figur 3.32 Fordeling på indeks for visionsledelse (medarbejdere)



Note: N = 2.170, Gns. = 3,76, Std. Afv. = 0,91, min = 1, max = 5, skewness = -0,677, kurtosis = 3,288. Kun respondenter, der har gyldige svar på 2 ud af de fire items indgår i indekset.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Tabel 3.43 Deskriptiv statistik for spørgsmål om visionsledelse (ledere)

	Min.	Max.	Std.afv.	Gns.	N
Som leder konkretiserer en klar vision for skolens fremtid	2	5	0,66	4,08	177
Som leder forsøger at få medarbejderne til at acceptere fælles mål for skolen	2	5	0,61	4,32	178
Som leder gør en løbende indsats for at få skolens medarbejdere til at arbejde sammen i retning af visionen	2	5	0,62	4,41	179
Som leder bestræber sig på at gøre det klart for medarbejderne, hvordan de kan bidrage til at opnå skolens mål	2	5	0,62	4,29	178

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Som det fremgår at tabellen herover udtrykker lederne i undersøgelsen i meget høj grad, at de gør brug af visionsledelse. Alle spørgsmål har et gennemsnit større end fire på en skala fra 1-5, hvilket indikerer, at lederne i meget høj grad er enige i spørgsmålene om visionsledelse.

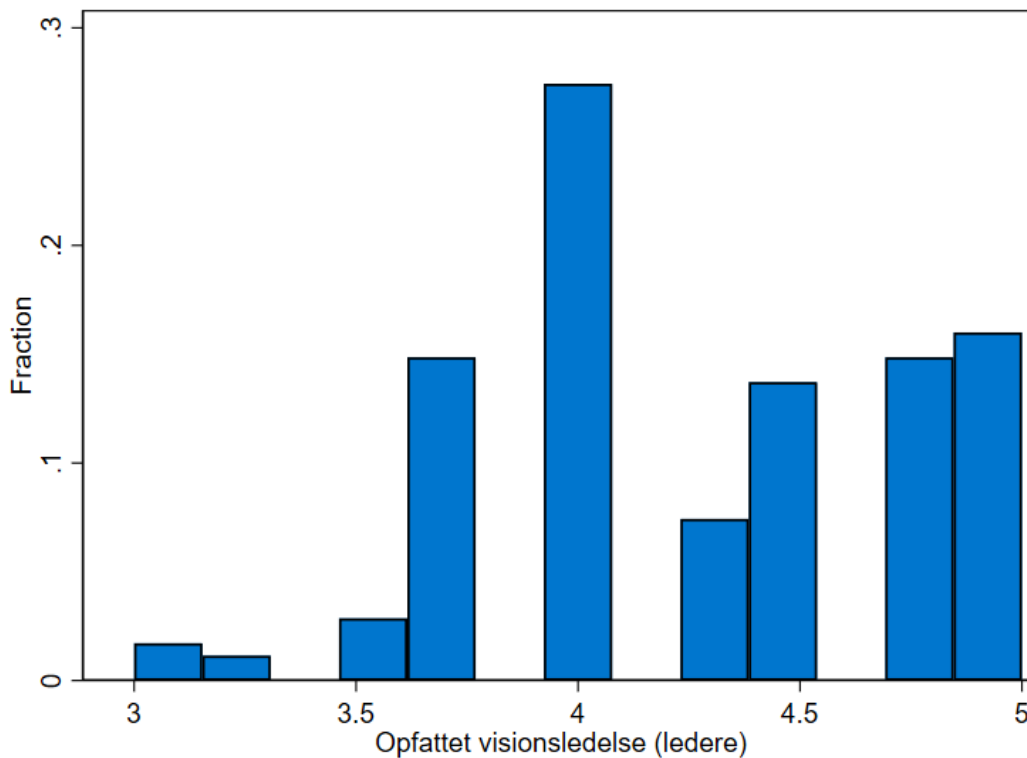
Tabel 3.44 Konfirmativ faktoranalyse for visionsledelse (ledere)

	Loadings	R2
Som leder konkretiserer en klar vision for skolens fremtid	0,587*** (0,058)	0,344
Som leder forsøger at få medarbejderne til at acceptere fælles mål for skolen	0,721*** (0,058)	0,519
Som leder gør en løbende indsats for at få skolens medarbejdere til at arbejde sammen i retning af visionen	0,891*** (0,031)	0,795
Som leder bestræber sig på at gøre det klart for medarbejderne, hvordan de kan bidrage til at opnå skolens mål	0,777*** (0,051)	0,603

Note: Standardiserede koefficienter fra SEM-regression af hvert item på den latente faktor. N = 175. *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001. CFI = 1,000, TLI = 1,002, RMSEA = 0.000. Cronbach's Alpha = 0.811

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Vi opnår tilfredsstillende loadings for alle items, og endvidere er målene for modellens fit samt reliabilitet yderst tilfredsstillende.

Figur 3.33 Fordeling på indeks for visionsledelse (medarbejdere)

Note: N = 175, Gns. = 4,28, Std. Afv. = 0,49, min = 3, max = 5, skewness = -0,121, kurtosis = 2,256. Kun respondenter, der har gyldige svar på 2 ud af de fire items indgår i indekset.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

3.4.3 Transaktionsledelse

Transaktionsledelse kaldes også betinget positiv feedback (materiel belønning) og er en ledelsesstil, hvorigennem man får medarbejdere til at udføre deres arbejde ved hjælp løftet om en belønning i form af positiv feedback (eller materielle belønninger) (Jensen et al., 2019).

I dette spørgeskema fokuseres på positiv feedback som belønning for godt udført arbejde, og transaktionsledelse er målt med tre spørgsmål, der omhandler 1) lederens brug af individuel feedback til medarbejdere, 2) aktiv påskønnelse af medarbejdere, der gør deres arbejde bedre end forventet og 3) personlige roser til medarbejdere der gør deres arbejde godt. Respondenterne har igen kunne svare på en skala fra 1 "Helt uenig" til 5 "Helt enig"

Tabel 3.45 Deskriptiv statistik for spørgsmål om transaktionsledelse (medarbejdere)

	Min.	Max.	Std.afv.	Gns.	N
Min nærmeste leder giver individuel feedback til medarbejdere	1	5	1,14	3,66	2117
Min nærmeste leder viser aktivt påskønnelse af medarbejdere, der gør deres arbejde bedre end forventet	1	5	1,19	3,59	2077
Min nærmeste leder roser personligt medarbejdere der gør deres arbejde godt	1	5	1,16	3,67	2108

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Medarbejderne giver generelt udtryk for, at deres nærmeste leder gør brug af transaktionsledelse i form for positiv feedback.

Tabel 3.46 Konfirmativ faktoranalyse for transaktionsledelse (medarbejdere)

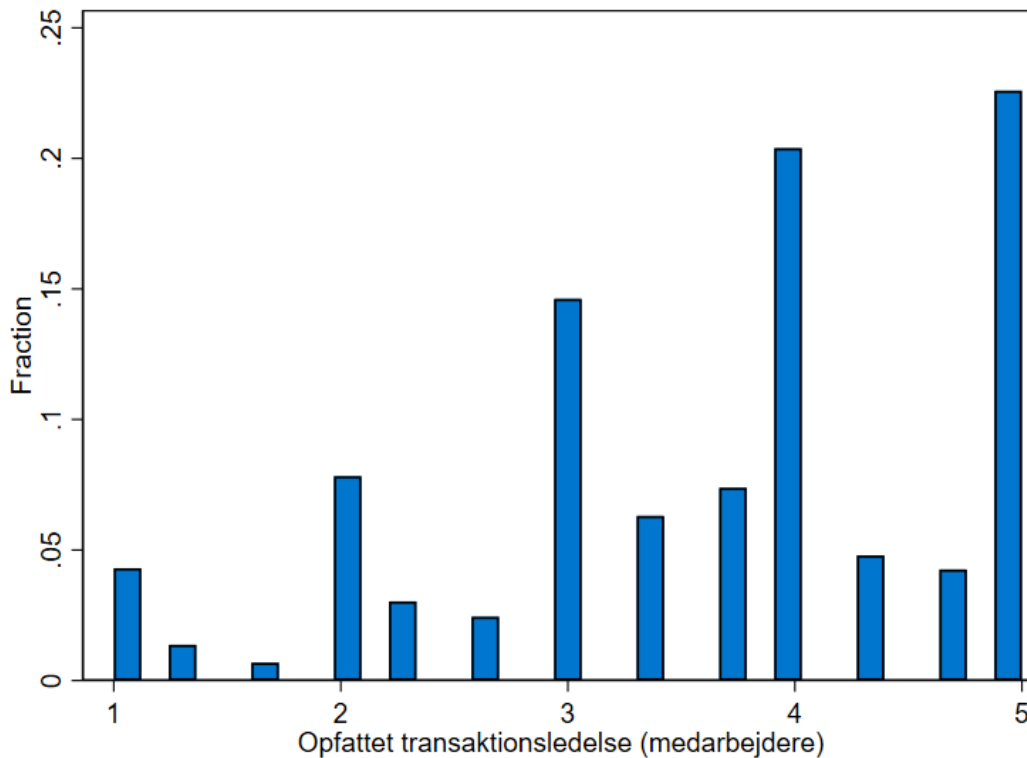
	Loadings	R2
Min nærmeste leder giver individuel feedback til medarbejdere	0,929*** (0,005)	0,862
Min nærmeste leder viser aktivt påskønnelse af medarbejdere, der gør deres arbejde bedre end forventet	0,943*** (0,006)	0,890
Min nærmeste leder roser personligt medarbejdere der gør deres arbejde godt	0,957*** (0,005)	0,915

Note: Standardiserede koefficienter fra SEM-regression af hvert item på den latente faktor. N = 2.045. *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001. Cronbach's Alpha = 0.960. Mål for modellens fit (CFI, TLI og RMSEA) er ikke tilgængelige, da den konfirmative faktoranalyse med tre items giver nul frihedsgrader.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Alle items loader meget høj på dimensionen, og målet for indeksets reliabilitet er yderst tilfredsstillende.

Figur 3.34 Fordeling på indeks for transaktionsledelse (medarbejdere)



Note: N = 2.045, Gns. = 3,64 , Std. Afv. = 1,12, min = 1, max = 5, skewness = -0,587 kurtosis = 2,574. Kun respondenter, der har gyldige svar på 2 ud af de tre items indgår i indekset.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Tabel 3.47 Deskriptiv statistik for spørgsmål om transaktionsledelse (ledere)

	Min.	Max.	Std.afv.	Gns.	N
Som leder giver jeg individuel feedback til medarbejdere	3	5	0,58	4,31	179
Som leder viser jeg aktivt påskønnelse af medarbejdere, der gør deres arbejde bedre end forventet	3	5	0,65	4,30	179
Som leder roser jeg personligt medarbejdere der gør deres arbejde godt	1	5	0,66	4,39	179

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Igen udtrykker lederne i meget høj grad (i højere grad en medarbejderne), at de er meget enige i, at de benytter sig af transaktionsledelse i form for positiv feedback.

Tabel 3.48 Konfirmativ faktoranalyse for transaktionsledelse (ledere)

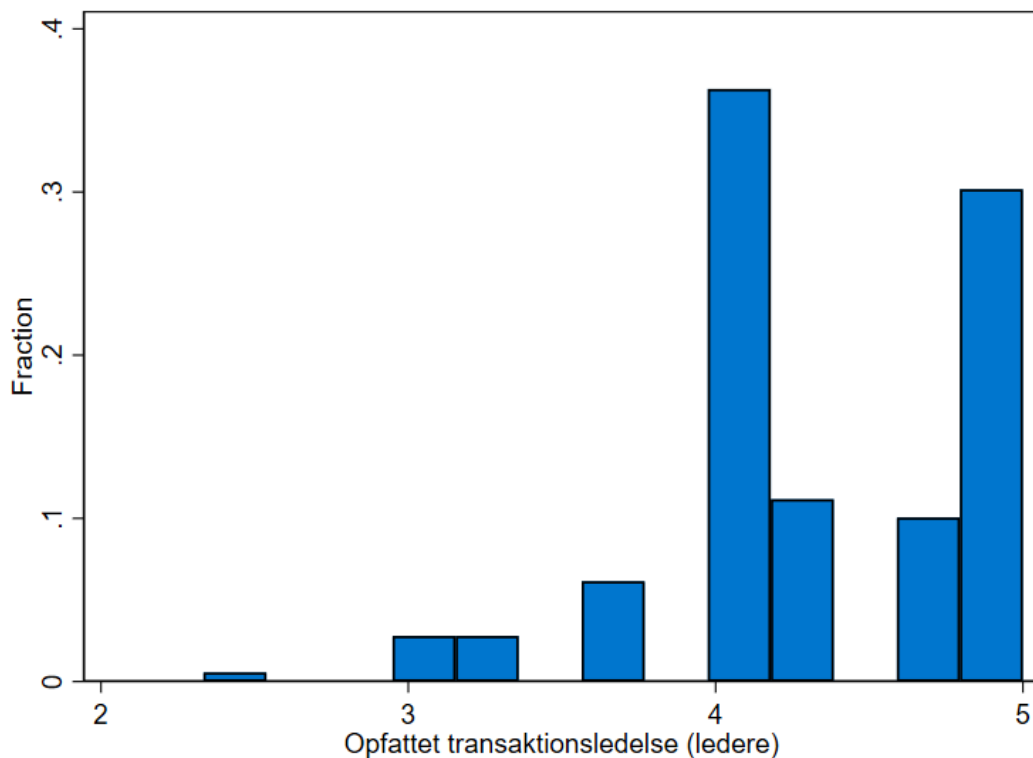
	Loadings	R2
Som leder giver jeg individuel feedback til medarbejdere	0,790*** (0,044)	0,624
Som leder viser jeg aktivt påskønnelse af medarbejdere, der gør deres arbejde bedre end forventet	0,841*** (0,049)	0,707
Som leder roser jeg personligt medarbejdere der gør deres arbejde godt	0,844*** (0,037)	0,713

Note: Standardiserede koefficienter fra SEM-regression af hvert item på den latente faktor. N = 179. *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001. Cronbach's Alpha = 0.864. Mål for modellens fit (CFI, TLI og RMSEA) er ikke tilgængelige, da den konfirmative faktoranalyse med tre items giver nul frihedsgrader.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Alle items loader også for ledere meget højt på den underliggende dimension, og målet for indeksets reliabilitet er endvidere på et meget tilfredsstillende niveau.

Figur 3.35 Fordeling på indeks for transaktionsledelse (ledere)



Note: N = 179, Gns. = 4,33, Std. Afv. = 0,56, min = 2,333, max = 5, skewness = -0,422 kurtosis = 2,881. Kun respondenter, der har gyldige svar på 2 ud af de tre items indgår i indekset.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

3.4.4 Faglig ledelse

Faglig ledelse handler om at udvikle og aktivere faglige ressourcer i en organisation. Faglig ledelse defineres i overensstemmelse med Lund (2021) som ledelseshandlinger, der deler ambitionen om at skabe en fælles forståelse af faglig kvalitet (Lund, 2021).

Begrebet indfanges med to spørgsmålsbatterier. For det første spørges respondenterne om, hvor ofte deres nærmeste leder (eller de selv) "overværer undervisningen i klasserne hos lærere", "Giver feedback til lærere om deres undervisning", "Diskuterer lærernes undervisning med dem enkeltvis eller i mindre grupper" og "Deltager i klassekonferencer eller lignende, hvor de enkelte elevers udbytte af undervisningen bliver drøftet" (se evt Bjørnholt et al. 2019). Hertil har respondenterne kunne svare på en skal fra 1 "Aldrig" til 5 "Ofte". Høje værdier angiver således en høj grad af faglig ledelse.

Dernæst spørges respondenterne om, hvorvidt deres nærmeste leder (eller de selv som leder) gør en aktiv indsats for at sikre "En fælles forståelse af faglig kvalitet på skolen", "Medarbejdernes faglige udvikling" og "Den faglige refleksion i arbejdet" (Lund, 2021). Hertil har respondenterne kunne svare på en skala fra 1 "Helt uenig" til 5 "Helt enig", og høje værdier angiver således også her en høj grad af opfattet faglig ledelse.

For at bekræfte at der er tale om to distinkte dimensioner af faglig ledelse anvendes en semi-konfirmativ faktoranalyse med principal component factor som udtrækningsmetode. I denne analyse bør items at loade unikt på én ud af de to dimensioner med faktorloadings over 0,5, mens Cronbach's Alpha bør være over 0,7. Da dimensionerne af faglig ledelse forventes at være korrelerede anvendes oblique factor rotation i faktoranalysen.

Tabel 3.49 Deskriptiv statistik for spørgsmål om faglig ledelse (medarbejdere)

Hvor ofte gør ledelsen:	Min	Max.	Std.afv.	Gns.	N
Overværer undervisningen i klasserne hos lærere	1	5	1,10	2,18	2187
Giver feedback til lærere om deres undervisning	1	5	1,15	2,27	2093
Diskuterer lærernes undervisning med dem enkeltvis eller i mindre grupper	1	5	1,18	2,43	2078
Deltager i klassekonferencer eller lignende, hvor de enkelte elevers udbytte af undervisningen bliver drøftet	1	5	1,31	3,27	2155
Min leder gør en aktiv indsats for at sikre:	Min	Max.	Std.afv.	Gns.	N
En fælles forståelse af faglig kvalitet på skolen	1	5	1,04	3,54	2209
Medarbejdernes faglige udvikling	1	5	1,07	3,44	2221
Den faglige refleksion i arbejdet	1	5	1,05	3,48	2211

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Generelt udtrykker medarbejderne i højere grad, at deres nærmeste leder gør en aktiv indsats for at sikre faglig kvalitet og udvikling (anden dimension) i forhold til den første dimension om observation og direkte feedback til lærerne.

Tabel 3.50 Loading-matrix efter oblique rotation (medarbejdere)

	Faktor 1	Faktor 2
Overværer undervisningen i klasserne hos lærere	0,9297812	-0,111218
Giver feedback til lærere om deres undervisning	0,9077652	0,0157943
Diskuterer lærernes undervisning med dem enkeltvis eller i mindre grupper	0,800759	0,1170391
Deltager i klassekonferencer eller lignende, hvor de enkelte elevers udbytte af undervisningen bliver drøftet	0,5311463	0,2187707
En fælles forståelse af faglig kvalitet på skolen	0,0346585	0,8876454
Medarbejdernes faglige udvikling	-0,038875	0,9315778
Den faglige refleksion i arbejdet	0,014593	0,9160412

Note: Udtrækningsmetode: Pricipal Component Factor. Oblique rotation. Loadings over 0,5 er markeret med fed skrift.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Det ses meget tydeligt, at de forskellige items loader højt på hver deres dimension som forventet. Nedenfor udføres derfor en konfirmativ faktoranalyse for hver dimension separat.

Tabel 3.51 Konfirmativ faktoranalyse for faglig ledelse (medarbejdere)

1. Faktor	Loadings	R2
Overværer undervisningen i klasserne hos lærere	0,801*** (0,013)	0,642
Giver feedback til lærere om deres undervisning	0,933*** (0,009)	0,871
Diskuterer lærernes undervisning med dem enkeltvis eller i mindre grupper	0,847*** (0,011)	0,718
Deltager i klassekonferencer eller lignende, hvor de enkelte elevers udbytte af undervisningen bliver drøftet	0,565*** (0,017)	0,319
2. Faktor	Loadings	R2
En fælles forståelse af faglig kvalitet på skolen	0,850*** (0,011)	0,722
Medarbejdernes faglige udvikling	0,861*** (0,010)	0,741
Den faglige refleksion i arbejdet	0,902*** (0,009)	0,814

Note: Standardiserede koefficienter fra SEM-regression af hvert item på de latente faktorer.

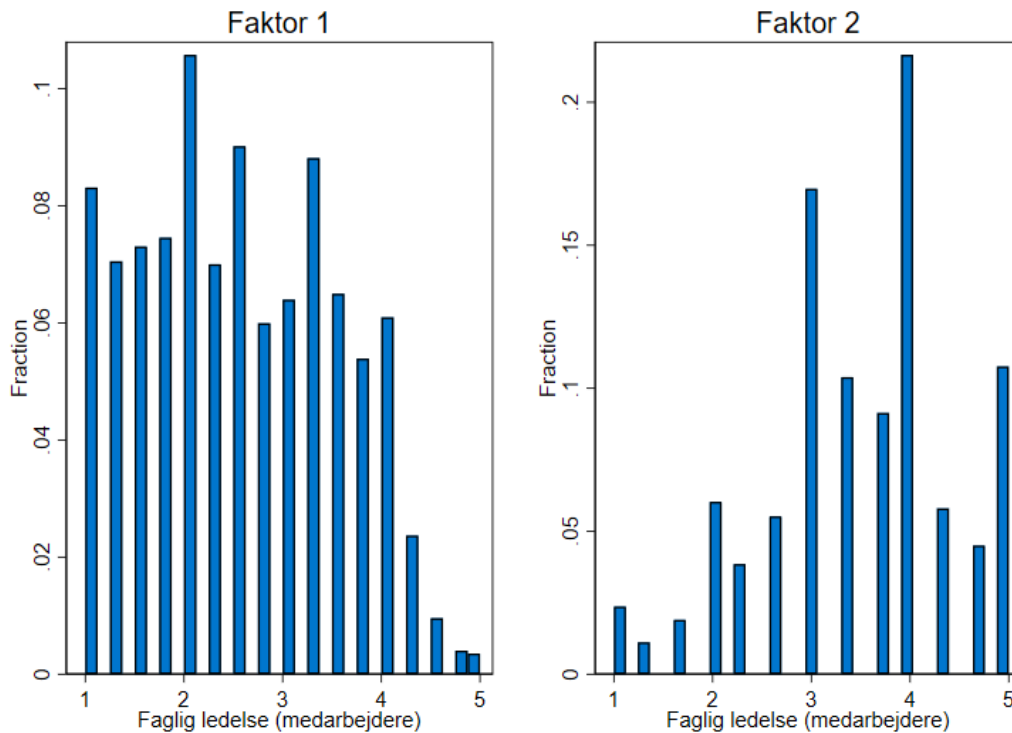
Faktor 1: N = 1.985. *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001. CFI = 0,945, TLI = 0,835, RMSEA = 0.152. Cronbach's Alpha = 0.844.

Faktor 2: N = 2.156. *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001. Cronbach's Alpha = 0.904. Mål for modellens fit (CFI, TLI og RMSEA) er ikke tilgængelige, da den konfirmative faktoranalyse med tre items giver nul frihedsgrader.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

For begge faktorer loader de enkelte items højt på den underliggende dimension, og derudover opnås et tilfredsstillende resultat for modellens fit (for faktor 1) og reliabilitet (for begge faktorer).

Figur 3.36 Fordeling på indeks for faglig ledelse (medarbejdere)



Note: Faktor 1: N = 1.985, Gns. = 2,5, Std. Afv. = 0,976, min = 1, max = 5, skewness = 0,194 kurtosis = 2,039. Kun respondenter, der har gyldige svar på 2 ud af de fire items indgår i indekset.
 Faktor 2: N = 2.156, Gns. = 3,48, Std. Afv. = 0,968, min = 1, max = 5, skewness = -0,417 kurtosis = 2,789. Kun respondenter, der har gyldige svar på 2 ud af de tre items indgår i indekset.
 Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Som det også fremgik af Tabel 3.49 ovenfor udtrykker medarbejderne i højere grad, at deres nærmeste leder gør en aktiv indsats for at sikre faglig kvalitet og udvikling (faktor 2), hvor der er en venstreskæv fordeling på indekset med et gennemsnit på 3,48 (på en skala fra 1-5).

Tabel 3.52 Deskriptiv statistik for spørgsmål om faglig ledelse (ledere)

Som leder:	Min	Max.	Std.afv.	Gns.	N
Overværer undervisningen i klasserne hos lærere	1	5	1,01	3,48	178
Giver feedback til lærere om deres undervisning	1	5	0,96	3,48	178
Diskuterer lærernes undervisning med dem enkeltvis eller i mindre grupper	1	5	0,94	3,79	177
Deltager i klassekonferencer eller lignende, hvor de enkelte elevers udbytte af undervisningen bliver drøftet	1	5	1,06	4,07	179

Jeg gør en aktiv indsats for at sikre:	Min.	Max.	Std.afv	Gns.	N
En fælles forståelse af faglig kvalitet på skolen	2	5	0,68	4,15	179
Medarbejdernes faglige udvikling	2	5	0,68	4,09	179
Den faglige refleksion i arbejdet	2	5	0,70	4,20	179

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Det samme billede tegner sig for lederne, hvor de ligesom medarbejderne i højere grad angiver, at de gør en aktiv indsats for at sikre den faglige kvalitet og udvikling på skolen.

Tabel 3.53 Loading-matrix efter oblique rotation (ledere)

	Faktor 1	Faktor 2
Overværer undervisningen i klasserne hos lærere	0,8862716	-0,161639
Giver feedback til lærere om deres undervisning	0,8800315	0,0075726
Diskuterer lærernes undervisning med dem enkeltvis eller i mindre grupper	0,6909877	0,2610614
Deltager i klassekonferencer eller lignende, hvor de enkelte elevers udbytte af undervisningen bliver drøftet	0,6507962	0,0010257
En fælles forståelse af faglig kvalitet på skolen	0,0098372	0,8154168
Medarbejdernes faglige udvikling	0,0369055	0,8510293
Den faglige refleksion i arbejdet	-0,090745	0,8697878

Note: Udtrækningsmetode: Pricipal Component Factor. Oblique rotation. Loadings over 0,5 er markeret med fed skrift

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Det ses igen tydeligt, at de forskellige items loader højt på hver deres dimension som forventet. Nedenfor udføres derfor en konfirmativ faktoranalyse for hver dimension separat.

Tabel 3.54 Konfirmativ faktoranalyse for faglig ledelse (ledere)

Faktor 1	Loadings	R2
Overværer undervisningen i klasserne hos lærere	0,757*** (0,053)	0,573
Giver feedback til lærere om deres undervisning	0,957*** (0,037)	0,917
Diskuterer lærernes undervisning med dem enkeltvis eller i mindre grupper	0,788*** (0,083)	0,621
Deltager i klassekonferencer eller lignende, hvor de enkelte elevers udbytte af undervisningen bliver drøftet	0,504*** (0,095)	0,254
Faktor 2	Loadings	R2
En fælles forståelse af faglig kvalitet på skolen	0,715*** (0,067)	0,512
Medarbejdernes faglige udvikling	0,836*** (0,054)	0,699
Den faglige refleksion i arbejdet	0,721*** (0,067)	0,520

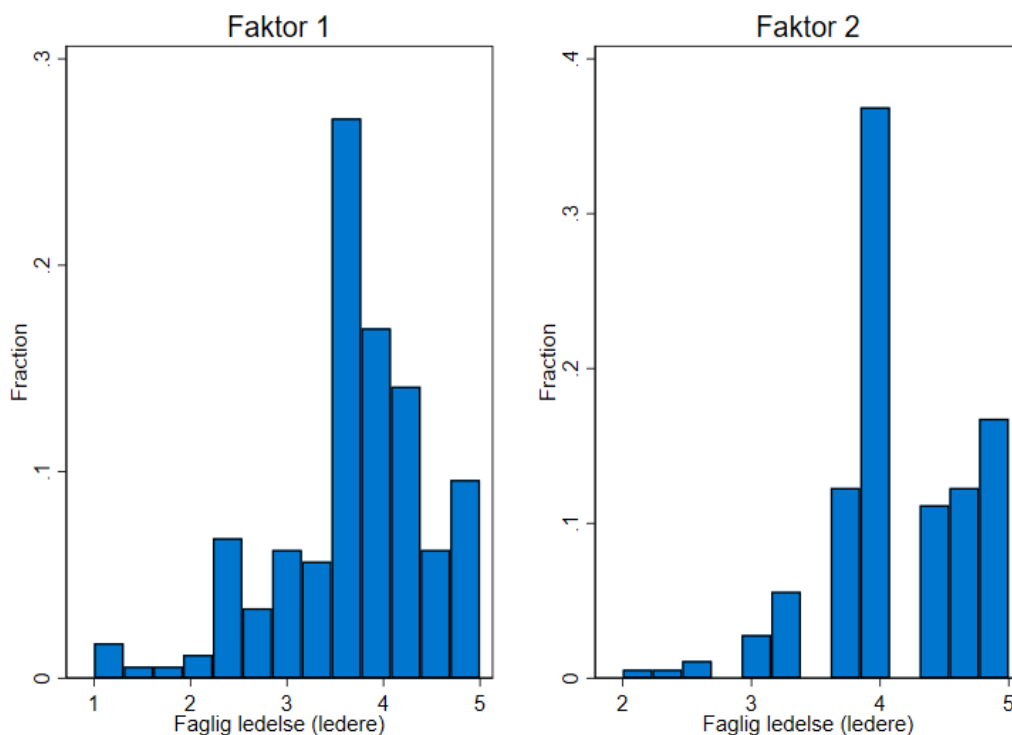
Note: Standardiserede koefficienter fra SEM-regression af hvert item på de latente faktorer.
Faktor 1: N = 177. *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001. CFI = 0,816, TLI = 0,448, RMSEA = 0.204. Cronbach's Alpha = 0.791.

Faktor 2: N = 179. *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001. Cronbach's Alpha = 0.800. Mål for modellens fit (CFI, TLI og RMSEA) er ikke tilgængelige, da den konfirmative faktoranalyse med tre items giver nul frihedsgrader.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Alle items loader tilfredsstillende på én af de to underliggende dimensioner, og målene for model-fit og reliabilitet er ligeledes tilfredsstillende.

Figur 3.37 Fordeling på indeks for faglig ledelse (ledere)



Note: Faktor 1: N = 177, Gns. = 3,7, Std. Afv. = 0,781, min = 1, max = 5, skewness = -0,880 kurtosis = 4,001. Kun respondenter, der har gyldige svar på 2 ud af de fire items indgår i indekset.

Faktor 2: N = 179, Gns. = 4,15, Std. Afv. = 0,583, min = 2, max = 5, skewness = -0,449 kurtosis = 3,592. Kun respondenter, der har gyldige svar på 2 ud af de tre items indgår i indekset.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

3.4.5 Distribueret ledelse

Distribueret ledelse betegner en ledelsesform, hvor flere personer (ledere og medarbejdere) deles om at udøve ledelse ved sammen at bidrage til ledelsesmæssige handlinger (Kjeldsen, Qvick, Jønsson og Andersen 2020) Distribueret ledelse betegner således det fænomen, at flere personer på en arbejdsplads ofte arbejder sammen om at udøve ledelse.

Denne ledelsestilgang er indfanget med fire spørgsmål til alle respondenter. De tre første spørgsmål er hentet fra Hulpia et al. (2011), mens det fjerde item stammer fra VOUS projektet (VOUS).

Respondenterne er blevet spurgt om, i hvor høj grad en række udsagn gør sig gældende på deres skole: "Skolens medarbejdere er tilstrækkeligt involverede i ledelsesbeslutninger", "Ledelse er bredt distribueret blandt skolens medarbejdere", "Ledelse af aktiviteter, der er vigtige for at opnå skolens mål, er distribueret" og "Skolens ledelse og medarbejderne samarbejder om at løse ledelsesopgaver". Hertil har respondenterne kunne svare på en skala fra 1 "Slet ikke" til 5 "I meget høj grad", og høje værdier angiver således en høj grad af opfattet distribueret ledelse.

Tabel 3.55 Deskriptiv statistik for distribueret ledelse

	Min.	Max.	Std.afv.	Gns.	N
Skolens medarbejdere er tilstrækkeligt involverede i ledelsesbeslutninger	1	5	0,93	2,92	2439
Ledelse er bredt distribueret blandt skolens medarbejdere	1	5	0,89	2,88	2345
Ledelse af aktiviteter, der er vigtige for at opnå skolens mål, er distribueret	1	5	0,91	3,06	2104
Skolens ledelse og medarbejderne samarbejder om at løse ledelsesopgaver	1	5	0,98	2,89	2374

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Af tabellen ovenfor fremgår det, at der er en mindre skæv fordeling på spørgsmålene om distribueret ledelse end de øvrige ledelsesformer. Alle spørgsmål har et gennemsnit omkring 3 på en skala fra 1-5.

Tabel 3.56 Konfirmativ faktoranalyse for distribueret ledelse

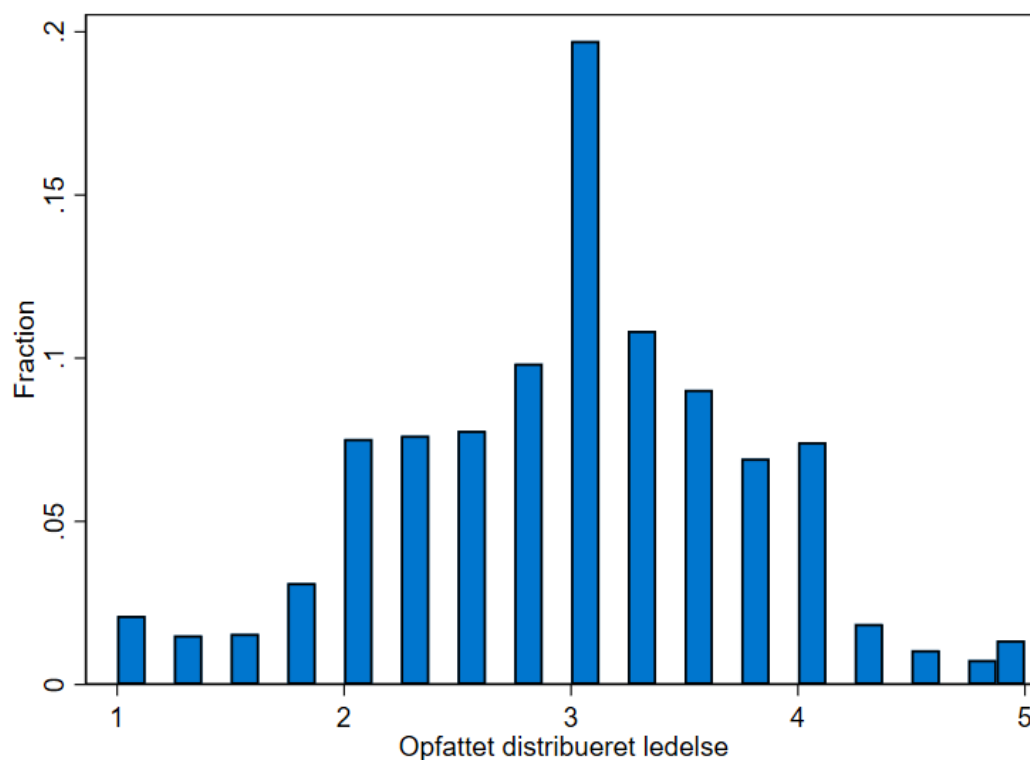
	Loadings	R2
Skolens medarbejdere er tilstrækkeligt involverede i ledelsesbeslutninger	0,797*** (0,013)	0,635
Ledelse er bredt distribueret blandt skolens medarbejdere	0,840*** (0,012)	0,705
Ledelse af aktiviteter, der er vigtige for at opnå skolens mål, er distribueret	0,803*** (0,013)	0,644
Skolens ledelse og medarbejderne samarbejder om at løse ledelsesopgaver	0,825*** (0,011)	0,680

Note: Standardiserede koefficienter fra SEM-regression af hvert item på de latente faktorer. N = 1.993. *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001. CFI = 0,961, TLI = 0,884, RMSEA = 0.087. Cronbach's Alpha = 0.881

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Alle items loader højt på dimensionen, og der er opnået tilfredsstillende mål for model-fit og reliabilitet.

Figur 3.38 Fordeling på indeks for distribueret ledelse



Note: N = 1,993. Gns. = 2,95, Std. Afv. = 0,793, min = 1, max = 5, skewness = -0,104 kurtosis = 3,061. Kun respondenter, der har gyldige svar på 2 ud af de fire items indgår i indekset.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse i SAMFO-projektet, 2021

Af figuren fremgår det, at indekset for distribueret ledelse er tilnærmelsesvis normalfordelt omkring et gennemsnit på 2,95 (på en skala fra 1-5).

4 Litteratur

- Andersen, L. B., Bro, L. L., Bøllingtoft, A., Eriksen, T. L. M., Holten, A-L., Jacobsen, C. B., Jensen, U. T., Ladenburg, J., Nielsen, P. A., Salomonsen, H. H., Westergård-Nielsen, N., & Würtz, A. (2017). "Ledelse i offentlige og private organisationer". *Hans Reitzels Forlag*. Statskundskab Vol. 20
- Andersen, L.B & Kjeldsen, A.M. (2013) "Public Service Motivation, User Orientation, and Job Satisfaction: A Question of Employment Sector?" *International Public Management Journal*, 16:2, 252-274, DOI: 10.1080/10967494.2013.817253
- Bandura, A. (1977). "Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change". *Psychological Review*, 84: 191–215.
- Bente Bjørnholt, B., Thau, M., Wagner, M. R., Andersen, C. M. & Pedersen, C. M (2022). *Samarbejde i folkeskolen Et litteraturstudie af den internationale grundskoleforskning mellem 2010 og 2020*, København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Bjørnholt, B., M. F. Mikkelsen, M. G. Kjer, C. I. Flyger, M. Andersen og A. B. Prescott (2019). *Skoleledelse under folkeskolereformen*. Rapport. København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- De Neve, D. & Devos, G. (2016). "The role of environmental factors in beginning teachers' professional learning related to differentiated instruction". *School Effectiveness and School Improvement* 27:4, 357-379, DOI: [10.1080/09243453.2015.1122637](https://doi.org/10.1080/09243453.2015.1122637)
- DuFour, R., Eaker, R., & Many, T. (2010) "Learning by Doing: A Handbook for Professional Learning Communities at Work". 2nd edition. Bloomington, IN: Solution Tree.
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M.-H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). "The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages". *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 628–646.
- Gray, J., Mitchell, R. & Tarter, J.C. "Organizational and relational factors in professional learning communities." *Planning and Changing* 45.1/2 (2014): 83.
- Hu, L. & Bentler, P. M. (1999). "Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives". *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.
- Hulpia, H., Devos, G. & Keer, H. (2011). "The Relation Between School Leadership From a Distributed Perspective and Teachers' Organizational Commitment: Examining the Source of the Leadership Function". *Educational Administration Quarterly*. 47. 728-771.

- Hurley, Amy E., et al. "Exploratory and Confirmatory Factor Analysis: Guidelines, Issues, and Alternatives." *Journal of Organizational Behavior*, vol. 18, no. 6, 1997, pp. 667–83.
- Hoy, W. & Tschannen-Moran, M. (1999). "Five Faces of Trust: An Empirical Confirmation in Urban Elementary Schools". *Journal of School Leadership*. 9. 184-208.
- Jacobsen, C.B. & Andersen, L.B. (2017) "Leading public service organizations: how to obtain high employee self-efficacy and organizational performance". *Public Management Review*, 19:2, 253-273, DOI: [10.1080/14719037.2016.1153705](https://doi.org/10.1080/14719037.2016.1153705)
- Jacobsen, C.B., Hvitved, J. & Andersen, L.B. (2014). "Command and motivation: how the perception of external interventions relates to intrinsic motivation and public service motivation" *Public Administration*, 92: 790-806 <https://doi.org/10.1111/padm.12024>
- Jensen, U., Andersen, L.B., Bro, L., Bøllingtoft, A., Eriksen, T., Holten, A., Jacobsen, C.B., Ladenburg, J., Nielsen, P., Salomonsen, H., Westergård-Nielsen, N. & Würtz, A. (2019). "Conceptualizing and Measuring Transformational and Transactional Leadership". *Administration & Society*. 51. 1-31. [10.1177/0095399716667157](https://doi.org/10.1177/0095399716667157).
- Kjeldsen, A.M., Qvick, C., Jønsson, T. & Andersen, L.B. (2020). "Distribueret ledelse i den offentlige sektor". *Djøf Forlag*. Danmark.
- Leon A.C., Davis L.L. & Kraemer H.C. (2011). "The role and interpretation of pilot studies in clinical research". *Psychiatric Research* 45(5):626-9.
- Locke, E.A. (1976). "The Nature and Causes of Job Satisfaction". In: Dunnette, M.D., Ed., *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 1, 1297-1343.
- Lomos, C. (2012). Professional community and student achievement (Unpublished doctoral dissertation). Rijksuniversiteit Groningen, Groningen, The Netherlands.
- Lund, C.S. (2021). "Faglig ledelse i offentlige organisationer: Et multilevel studie af relevans og forudsætninger blandt afdelingssygeplejersker og sygeplejersker". *Politica. Tidsskrift for politisk videnskab*. 53(4). 335-357.
- Peat, J., Mellis, C., Williams, K. and Xuan W. (2002), "Health Science Research: A Handbook of Quantitative Methods". London: Sage
- Pedersen, L.H. & Andersen, L.B. (2014). "Styring og motivation i den offentlige sektor". *Djøf Forlag*. Danmark.
- Scarpello, V. and J. Campbell (1983). "Job Satisfaction: Are All the Parts There?" *Personnel Psychology*. 36: 577 – 600.

Schyns, B., & von Collani, G. (2002). "A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 219–241. <https://doi.org/10.1080/13594320244000148>

Wahlstrom, K. L., & Louis, K. S. (2008). "How teachers experience principal leadership: The roles of professional community, trust, efficacy, and shared responsibility". *Educational Administration Quarterly*, 44, 458–495. doi:10.1177/0013161x08321502

VOUS-projektet, [Værdiskabende udvikling af organisatorisk samspil \(au.dk\)](http://www.au.dk)

Bilag 1 Distributionsmail

Kære <Navn>

Hvordan kan det faglige samarbejde i folkeskolen styrkes til gavn for eleverne? Det spørgsmål undersøger vi i et 3-årigt forskningsprojekt for A.P. Møller Fonden, og vi har brug for din hjælp.

Forskningsprojektet ønsker at afdække, hvilken betydning forskellige samarbejds- og organiseringsformer har for eleverne, det pædagogiske personale og skolerne mere generelt.

Efter aftale med <Kommune> inviteres du derfor til at deltage i denne spørgeskemaundersøgelse:

Link til besvarelse: <Link_spørgeskema>

Din deltagelse har stor betydning for tilvejebringelsen af ny viden om det faglige samarbejde i den danske folkeskole, samarbejdets organisatoriske og ledelsesmæssige forudsætninger samt lærere/pædagogers professionelle kapital og oplevelse af samarbejdet. Undersøgelsens målgruppe er lærere, pædagoger og ledere på de danske folkeskoler.

Forskningsprojektet er et tværinstitutionelt samarbejde mellem forskere fra VIVE (Det nationale forskningscenter for velfærd), Danmarks Pædagogiske Universitet og Kronprins Frederiks Center for Offentlig Ledelse på Aarhus Universitet. Spørgeskemaundersøgelsen bliver suppleret med interviewundersøgelser og observationer på udvalgte skoler.

Din deltagelse i spørgeskemaundersøgelsen behandles fortroligt, dvs. at alle svar og personlige oplysninger afgivet i spørgeskemaet udelukkende vil være tilgængelige for forskerne bag denne undersøgelse.

Vi ser frem til at modtage din besvarelse senest den [dato]

Med venlig hilsen

Anne Mette Kjeldsen og Bente Bjørnholt

Anne Mette Kjeldsen

Lektor, ph.d. Uddannelsesansvarlig FMOL



KRONPRINS FREDERIKS CENTER
FOR OFFENTLIG LEDELSE
INSTITUT FOR STATSKUNDskab
AARHUS UNIVERSITET



Mobil: +45 2078 8814

Annemette@ps.au.dk / <https://person.au.dk/anne-mette@ps.au.dk>

Kronprins Frederiks Center for Offentlig Ledelse,
Aarhus BSS Aarhus Universitet
Bartholins Allé 7 / 8000 Aarhus C

Bente Bjørnholt

Senior Researcher, ph.d



DET NATIONALE FORSKNINGS-
OG ANALYSECENTER FOR VELFÆRD

Mobile: +45 20 76 16 40

BeBj@vive.dk / www.vive.dk

Oluf Palmes Alle 22 / DK 8200 Aarhus N
Telephone: +45 44 45 55 00

Bilag 2 Spørgeskemaet

BLOK 1: INTRODUKTION OG SAMTYKKEERKLÆRING

Velkommen til spørgeskemaet!

Tak for din deltagelse. Dine svar er afgørende for undersøgelsens samlede kvalitet.

I spørgeskemaet anvendes spørgsmål om samarbejde, motivation og arbejdsforhold, som er baseret på tidligere international forskning. Skulle et spørgsmål være vanskeligt at besvare, vil vi alligevel bede dig svare så præcist, som du kan.

Dine svar gemmes, efterhånden som du bladrer fremad til næste side. Hvis du må afbryde besvarelsen, eller hvis der skulle opstå problemer med at udfylde skemaet, kan du derfor altid logge på igen med det tilsendte link og fortsætte, hvor du slap.

Alle svar og personlige oplysninger behandles fortroligt og vil udelukkende være tilgængelige for forskerne bag denne undersøgelse.

Samtykke:

Jeg accepterer behandling af mine personlige oplysninger i forbindelse med SAMFO-projektet

Ved at klikke 'Accepter' i feltet ovenfor giver du samtykke til, at VIVE og Aarhus Universitet behandler de personoplysninger, du afgiver i spørgeskemaet (fx køn og alder) i forbindelse med SAMFO-projektet.

Ansvarlige for projektet er:

Bente Bjørnholt, VIVE - Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd
Anne Mette Kjeldsen, Institut for Statskundskab, Aarhus Universitet

BLOK 2: BAGGRUNDSOPLYSNINGER

Introduktion: Først spørger vi til nogle baggrundsoplysninger

Q0a Hvilken kommune arbejder du i?

Svarmuligheder:

- | | |
|------------------------------|------|
| <u>Albertslund Kommune</u> | (1) |
| <u>Allerød Kommune</u> | (2) |
| <u>Assens Kommune</u> | (3) |
| <u>Ballerup Kommune</u> | (4) |
| <u>Billund Kommune</u> | (5) |
| <u>Bornholm Kommune</u> | (6) |
| <u>Brøndby Kommune</u> | (7) |
| <u>Brønderslev Kommune</u> | (8) |
| <u>Dragør Kommune</u> | (9) |
| <u>Egedal Kommune</u> | (10) |
| <u>Esbjerg Kommune</u> | (11) |
| <u>Fanø Kommune</u> | (12) |
| <u>Favrskov Kommune</u> | (13) |
| <u>Faxe Kommune</u> | (14) |
| <u>Fredensborg Kommune</u> | (15) |
| <u>Fredericia Kommune</u> | (16) |
| <u>Frederiksberg Kommune</u> | (17) |
| <u>Frederikshavn Kommune</u> | (18) |

<u>Frederikssund Kommune</u>	(19)
<u>Furesø Kommune</u>	(20)
<u>Faaborg-Midtfyn Kommune</u>	(21)
<u>Gentofte Kommune</u>	(22)
<u>Gladsaxe Kommune</u>	(23)
<u>Glostrup Kommune</u>	(24)
<u>Greve Kommune</u>	(25)
<u>Gribskov Kommune</u>	(26)
<u>Guldborgsund Kommune</u>	(27)
<u>Haderslev Kommune</u>	(28)
<u>Halsnæs Kommune</u>	(29)
<u>Hedensted Kommune</u>	(30)
<u>Herning Kommune</u>	(31)
<u>Helsingør Kommune</u>	(32)
<u>Herlev Kommune</u>	(33)
<u>Hillerød Kommune</u>	(34)
<u>Hjørring Kommune</u>	(35)
<u>Holbæk Kommune</u>	(36)
<u>Holstebro Kommune</u>	(37)

<u>Horsens Kommune</u>	(38)
<u>Hvidovre Kommune</u>	(39)
<u>Høje-Taastrup Kommune</u>	(40)
<u>Hørsholm Kommune</u>	(41)
<u>Ikast-Brande Kommune</u>	(42)
<u>Ishøj Kommune</u>	(43)
<u>Jammerbugt Kommune</u>	(44)
<u>Kalundborg Kommune</u>	(45)
<u>Kerteminde Kommune</u>	(46)
<u>Kolding Kommune</u>	(47)
<u>Københavns Kommune</u>	(48)
<u>Køge Kommune</u>	(49)
<u>Langeland Kommune</u>	(50)
<u>Lejre Kommune</u>	(51)
<u>Lemvig Kommune</u>	(52)
<u>Lolland Kommune</u>	(53)
<u>Lyngby-Taarbæk Kommune</u>	(54)
<u>Læsø Kommune</u>	(55)
<u>Mariagerfjord Kommune</u>	(56)

Middelfart Kommune	(57)
Morsø Kommune	(58)
Norrdjurs Kommune	(59)
Nordfyns Kommune	(60)
Nyborg Kommune	(61)
Næstved Kommune	(62)
Odder Kommune	(63)
Odense Kommune	(64)
Odsherred Kommune	(65)
Randers Kommune	(66)
Rebild Kommune	(67)
Ringkøbing-Skjern Kommune	(68)
Ringsted Kommune	(69)
Roskilde Kommune	(70)
Rudersdal Kommune	(71)
Rødovre Kommune	(72)
Samsø Kommune	(73)
Silkeborg Kommune	(74)
Skanderborg Kommune	(75)

Skive Kommune	(76)
Syddjurs Kommune	(77)
Struer Kommune	(78)
Sønderborg Kommune	(79)
Svendborg Kommune	(80)
Stevns Kommune	(81)
Sorø Kommune	(82)
Solrød Kommune	(83)
Slagelse Kommune	(84)
Thisted Kommune	(85)
Tønder Kommune	(86)
Tårnby Kommune	(87)
Vallensbæk Kommune	(88)
Varde Kommune	(89)
Vesthimmerlands Kommune	(90)
Vejen Kommune	(91)
Vejle Kommune	(92)
Viborg Kommune	(93)
Vordingborg Kommune	(94)

Ærø Kommune	(95)
Aabenraa Kommune	(96)
Aalborg Kommune	(97)
Aarhus Kommune	(98)

Q0b Hvad er navnet på den skole/institution, du arbejder på?

Svarmulighed:

- Fri tekst.

Q1 Hvilken af de angivne stillingsbetegnelser passer bedst på dig? (sæt kun ét kryds)

Lærer (inkl. meritlærer)	(1)
Pædagog (inkl. pædagogisk assistent)	(2)
Børnehaveklasseleder	(3)
Skoleleder	(4)
Pædagogisk leder/afdelingsleder	(5)
SFO-leder/DUS-leder/Fritidspædagogleder	(6)
Andet (skriv venligst)	(7)

QM2 Varetager du en vejlederfunktion, eller har du andet ansvar? (Kun medarbejdere)

Ja, jeg er vejleder _____ (1)

Nej, jeg er ikke vejleder _____ (2)

Jeg varetager en anden funktion, skriv hvilken: _____ (3)

QM3a I hvilket år blev du lærer/pædagog/børnehaveklasseleder på din nuværende skole? (Kun medarbejdere)

Svarmulighed:

- Liste med årstal.

QM3b I hvilket år blev du lærer/pædagog/børnehaveklasseleder for første gang? (Kun medarbejdere)

Svarmulighed:

- Liste med årstal.

QL3a I hvilket år fik du en lederstilling på din nuværende skole? (Kun ledere)

Svarmulighed:

- Liste med årstal.

QL3b I hvilket år fik du en lederstilling for første gang? (Kun ledere)

Svarmulighed:

- Liste med årstal.

QL4 Hvilke af følgende former for lederuddannelse har du evt. fuldført eller er i gang med? (Kun ledere)

	Har fuldført	Er i gang med	Har hverken fuldført eller er i gang med
QL4_1 Korterevarende kurser i ledelse (1-3 dages kurser)	<input type="checkbox"/> 1) (<input type="checkbox"/> 2) (<input type="checkbox"/> (3)

QL4_2	Enkelte moduler fra diplom- eller masteruddannelse (eller tilsvarende)	<input type="checkbox"/> 1) (<input type="checkbox"/> 2) (<input type="checkbox"/> (3)
QL4_3	Diplomuddannelse i ledelse eller tilsvarende	<input type="checkbox"/> 1) (<input type="checkbox"/> 2) (<input type="checkbox"/> (3)
QL4_4	Skolelederuddannelse	<input type="checkbox"/> 1) (<input type="checkbox"/> 2) (<input type="checkbox"/> (3)
QL4_5	Masteruddannelse i ledelse eller tilsvarende	<input type="checkbox"/> 1) (<input type="checkbox"/> 2) (<input type="checkbox"/> (3)
QL4_6	Andet (skriv venligst)	<input type="checkbox"/> 1) (<input type="checkbox"/> 2) (<input type="checkbox"/> (3)

Q5 Angiv dit køn

Mand

..... (1)

Kvinde

..... (2)

Andet

..... (3)

Q6 I hvilket år er du født?

Svarmulighed

- Liste med årstal

QM7 Hvor mange lektioner (af 45 min) underviser du i/deltager du i undervisningen om ugen? (Antal lektioner ca.) (Kun medarbejdere)

Svarmuligheder:

0		(0)
1		(1)
2		(2)
3		(3)
4		(4)
5		(5)
6		(6)
7		(7)
8		(8)
9		(9)
10		(10)
11		(11)
12		(12)
13		(13)
14		(14)
15		(15)
16		(16)
17		(17)
18		(18)
19		(19)
20		(20)
21		(21)
22		(22)
23		(23)
24		(24)
25		(25)
26		(26)
27		(27)
28		(28)
29		(29)
30		(30)
31		(31)
32		(32)
33		(33)
34		(34)
35		(35)
36		(36)
37		(37)
38		(38)
39		(39)

40	_____	(40)
41	_____	(41)
42	_____	(42)
43	_____	(43)
44	_____	(44)
45	_____	(45)
46	_____	(46)
47	_____	(47)
48	_____	(48)
49	_____	(49)
50	_____	(50)
51	_____	(51)
52	_____	(52)
53	_____	(53)
54	_____	(54)
55	_____	(55)
56	_____	(56)
57	_____	(57)
58	_____	(58)
59	_____	(59)
60	_____	(60)
61	_____	(61)
62	_____	(62)
63	_____	(63)
64	_____	(64)
65	_____	(65)
66	_____	(66)
67	_____	(67)
68	_____	(68)
69	_____	(69)
70	_____	(70)

QM9 Hvilke fag underviser du i/deltager du i undervisningen i skoleåret 2021/2022? (Sæt gerne flere krydser) (Kun medarbejdere)

Billedkunst	_____	(1)
Biologi	_____	(2)
Dansk	_____	(3)

Engelsk	(4)
Fransk	(5)
Tysk	(6)
Fysik/kemi	(7)
Geografi	(8)
Historie	(9)
Madkundskab	(10)
Håndværk og design	(11)
Idræt	(12)
Kristendomskundskab	(13)
Matematik	(14)
Musik	(15)
Natur og teknologi	(16)
Samfundsfag	(17)
Understøttende undervisning/faglig fordybelse	(18)
Andet (skriv venligst)	(19)

QM10 I hvilke fag har du undervisningsfagskompetence/linjefag? (Kun medarbejdere)

Billedkunst	(1)
Biologi	(2)
Dansk	(3)
Engelsk	(4)
Fransk	(5)
Tysk	(6)
Fysik/kemi	(7)
Geografi	(8)
Historie	(9)
Madkundskab	(10)
Håndværk og design	(11)
Idræt	(12)
Kristendomskundskab	(13)
Matematik	(14)
Musik	(15)
Natur og teknologi	(16)

Samfundsfag _____ (17)
Andet (skriv venligst) _____ (18)

QM11 På hvilke klassetrin underviser du/deltager du i undervisningen? (sæt gerne flere kryds) (Kun medarbejdere)

- 0. klassetrin _____ (1)
- 1. klassetrin _____ (2)
- 2. klassetrin _____ (3)
- 3. klassetrin _____ (4)
- 4. klassetrin _____ (5)
- 5. klassetrin _____ (6)
- 6. klassetrin _____ (7)
- 7. klassetrin _____ (8)
- 8. klassetrin _____ (9)
- 9. klassetrin _____ (10)
- 10. klassetrin _____ (11)
- Ingen klassetrin _____ (12)

QL8 Hvilke klasser har du evt. det faglige ansvar for? (du kan sætte kryds ved flere klassetrin – eller sætte kryds ved svarmulighed "Alle klassetrin på skolen") (Kun ledere)

- 0. klassetrin _____ (1)
- 1. klassetrin _____ (2)
- 2. klassetrin _____ (3)
- 3. klassetrin _____ (4)
- 4. klassetrin _____ (5)
- 5. klassetrin _____ (6)
- 6. klassetrin _____ (7)
- 7. klassetrin _____ (8)
- 8. klassetrin _____ (9)
- 9. klassetrin _____ (10)
- 10. klassetrin _____ (11)
- Alle klassetrin på skolen _____ (12)
- Ingen klassetrin _____ (13)

BLOK 3: KULTUR OG SAMARBEJDE

Introduktion: De følgende spørgsmål handler om den professionelle samarbejds- og læringskultur

QM12 Har du inden for de seneste fem år deltaget i kompetenceudviklingsforløb på eller uden for skolen (af minimum en hel dags varighed) med henblik på ... (Kun medarbejdere)

- | | |
|---|-----|
| Styrket samarbejde med dine kollegaer _____ | (1) |
| Øget anvendelse af data _____ | (2) |
| Fagfaglig udvikling _____ | (3) |
| Didaktisk udvikling _____ | (4) |
| Andre typer af kompetenceudvikling: _____ | (5) |
| Ved ikke _____ | (6) |

QL12 Har skolen som helhed inden for de seneste fem år deltaget i kompetenceudviklingsforløb på eller uden for skolen (af minimum en hel dags varighed) med henblik på ... (Kun ledere)

- | | |
|---|-----|
| Styrket samarbejde med dine kollegaer _____ | (1) |
| Øget anvendelse af data _____ | (2) |
| Fagfaglig udvikling _____ | (3) |
| Didaktisk udvikling _____ | (4) |
| Andre typer af kompetenceudvikling: _____ | (5) |
| Ved ikke _____ | (6) |

QL12a Hvis ja, hvilke projekter er der tale om? (Beskriv kort)

Svarmulighed:

- Fri tekst

Q13L I hvilken grad arbejder skolens ledelse aktivt for at fremme følgende samarbejdsformer (f.eks. via vision, handleplan eller lignende)? (kun ledere)

	Slet ikke	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad
Q13L_1 Samarbejdet i ledelsen	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)
Q13L_2 Samarbejdet mellem lærere og pædagoger	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)
Q13L_3 Lærersamarbejdet	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)
Q13L_4 Pædagog-samarbejdet	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)

Q13Mp I hvilken grad arbejder skolens ledelse aktivt for at fremme følgende samarbejdsformer (f.eks. via vision, handleplan eller lignende)? (kun pædagoger)

	Slet ikke	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad
Q13Mp_1 Samarbejdet i ledelsen	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)
Q13Mp_2 Samarbejdet mellem lærere og pædagoger	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)
Q13Mp_3 Pædagog-samarbejdet	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)

Q13ML I hvilken grad arbejder skolens ledelse aktivt for at fremme følgende samarbejdsformer (f.eks. via vision, handleplan eller lignende)? (kun lærere)

	Slet ikke	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad
Q13ML_1 Samarbejdet i ledelsen	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)
Q13ML_2 Samarbejdet mellem lærere og pædagoger	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)
Q13ML_3 Lærersamarbejdet	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)

QM16 I hvilken grad orienterer samarbejdet med dine kollegaer sig mod følgende? (Kun medarbejdere)

	Slet ikke	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad
QM16_1 Et primært fokus på elevernes faglige resultater	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/>
QM16_2 En undersøgende professionel praksis	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/>
QM16_3 Et kollektivt ansvar for undervisningen	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/>
QM16_4 En løbende styrkelse af de professionelle kompetencer	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/>
QM16_5 En systematisk brug af data	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/>

QM16a Har du uddybende kommentarer til samarbejdet med dine kollegaer?

(Kun medarbejdere)

Svarmulighed:

- Fri tekst

QL16 I hvilken grad orienterer samarbejdet med dine lederkollegaer sig mod følgende? (Kun ledere)

	Slet ikke	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad
QL16_1 Et primært fokus på elevernes faglige præstationer	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/>
QL16_2 En undersøgende professionel praksis	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/>
QL16_3 Et kollektivt ansvar for undervisningen	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/>
QL16_4 En løbende styrkelse af de professionelle kompetencer	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/>
QL16_5 En systematisk brug af data	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/>

QL16a Har du uddybende kommentarer til samarbejdet med dine lederkollegaer? (Kun ledere)

Svarmulighed:

- Fri tekst

QL17 I hvilken grad baserer samarbejdet mellem medarbejderne på skolen sig på følgende? (Kun ledere)

	Slet ikke	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad
QL17_1 Et primært fokus på elevernes faglige præstationer	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/>
QL17_2 En undersøgende	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/>

	professionel praksis					
QL17_3	Et kollektivt ansvar for undervisningen	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/>
QL17_4	En løbende styrkelse af de professionelle kompetencer	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/>
QL17_5	En systematisk brug af data	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/>

QL17a Har du uddybende kommentarer til samarbejdet mellem medarbejderne på skolen? (Kun ledere)

Svarmulighed:

- Fri tekst

QM18a Hvor ofte gør du følgende i løbet af et typisk skoleår? (Kun medarbejdere)

	Aldrig	Meget sjældent	Sjældent	In-dimellem	Ofte	Ved ikke	
QM18a_1	Udveksler forslag til undervisningsforløb med kollegaer?	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)	<input type="checkbox"/> (6)
QM18a_2	Har samtaler med kollegaer om skolens mål?	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)	<input type="checkbox"/> (6)
QM18a_3	Har samtaler med kollegaer om udvikling af nye undervisningsforløb?	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)	<input type="checkbox"/> (6)
QM18a_4	Har samtaler med kollegaer om håndtering af elevernes adfærd i klasseværelset?	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)	<input type="checkbox"/> (6)
QM18a_5	Har samtaler med kollegaer om, hvad der fremmer elevernes indlæring bedst?	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)	<input type="checkbox"/> (6)

QL18a Hvor ofte gør du følgende i løbet af et typisk skoleår? (Kun ledere)

	Aldrig	Meget sjældent	Sjældent	In-dimellem	Ofte	Ved ikke
--	--------	----------------	----------	-------------	------	----------

QL18a_1	Udveksler forslag til undervisningsforløb med skolens medarbejdere?	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QL18a_2	Har samtaler med skolens medarbejdere om skolens mål?	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QL18a_3	Har samtaler med skolens medarbejdere om udvikling af nye undervisningsforløb?	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QL18a_4	Har samtaler med skolens medarbejdere om håndtering af elevernes adfærd i klasseværelset?	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QL18a_5	Har samtaler med skolens medarbejdere om, hvad der fremmer elevernes indlæring bedst?	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)

QM18b Hvor ofte gør du følgende i løbet af et typisk skoleår? (Kun medarbejdere)

	Aldrig	Meget sjældent	Sjældent	Indimellem	Ofte	Ved ikke	
QM18b_1	Inviterer nogen ind for at hjælpe med at undervise din/dine klasse/klasser?	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QM18b_2	Har kollegaer til at observere din undervisning?	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QM18b_3	Får meningsfuld feedback på din undervisning fra kollegaer?	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QM18b_4	Besøger kollegaers klasseværelser for at observere undervisningen?	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)

QL18b Angiv hvor enig/uenig du er i følgende udsagn (Kun ledere)

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken uenig eller enig	Overvejende enig	Helt enig	Ved ikke	
QL18b_1	Mange medarbejdere på skolen inviterer hinanden ind for at hjælpe med at undervise deres klasse(r)?	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)

QL18b_2	Mange medarbejdere på skolen observerer hinandens undervisning/pædagogiske praksis?	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QL18b_3	Mange medarbejdere på skolen giver meningsfuld feedback på kollegaers præstationer?	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)

QM18c Angiv hvor enig/uenig du er i følgende udsagn (Kun medarbejdere)

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejende enig	Helt enig	Ved ikke	
QM18c_1	Mange medarbejdere på denne skole føler ansvar for at hjælpe hinanden med at forbedre deres undervisning	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QM18c_2	Mange medarbejdere på denne skole tager ansvar for at forbedre skolen uden for deres egen klasse?	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QM18c_3	Mange medarbejdere på denne skole hjælper med at opretholde ro og orden på hele skolen, ikke kun i deres eget klasseværelse?	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)

QL18c Angiv hvor enig/uenig du er i følgende udsagn (Kun ledere)

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejende enig	Helt enig	Ved ikke	
QL18c_1	Mange medarbejdere på skolen føler ansvar for at hjælpe hinanden med at forbedre deres undervisning/pædagogiske praksis	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QL18c_2	Mange medarbejdere på skolen tager ansvar for at forbedre skolen uden for deres egen klasse	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QL18c_3	Mange medarbejdere på skolen hjælper med at opretholde ro og orden på	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)

hele skolen, ikke kun i deres eget klasseværelse						
--	--	--	--	--	--	--

QM18d Angiv hvor enig/uenig du er i følgende udsagn (Kun medarbejdere)

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejende enig	Helt enig	Ved ikke
QM18d_1 De fleste medarbejdere på skolen deler et fælles sæt af værdier, overbevisninger og holdninger relateret til undervisning og læring	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QM18d_2 På vores skole har vi veldefinerede forventninger til læring for alle elever	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QM18d_3 Vores praksis for evaluering af eleverne bygger på vores fælles faglige standarder	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QM18d_4 Skolen har klare mål og prioriteringer	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QM18d_5 På vores skole har vi veldefinerede forventninger til trivsel for alle elever	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)

QL18d Angiv hvor enig/uenig du er i følgende udsagn (Kun ledere)

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejende enig	Helt enig	Ved ikke
QL18d_1 De fleste medarbejdere på skolen deler et fælles sæt af værdier, overbevisninger og holdninger relateret til undervisning og læring	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QL18d_2 På vores skole har vi veldefinerede forventninger til læring for alle elever	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QL18d_3 På vores skole har vi veldefinerede forventninger til trivsel for alle elever	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)

QL18d_4	Vores praksis for evaluering af eleverne bygger på vores fælles faglige standarder	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QL18d_5	Skolen har klare mål og prioriteringer	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)

QM19 Hvilke af følgende teamorganiseringer deltager du i, og hvor ofte mødes I? (Kun medarbejdere)

	Ugentlige møder	Månedlige møder	Sjældnere end månedlige møder	Mødes ikke fast	Anvendes ikke
QM19_1 Fagteam (fx team af dansk-undervisere)	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)
QM19_2 Klasse-teams (fx team af undervisere for en given 9. klasse)	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)
QM19_3 Årgangsteams (fx team af undervisere for alle 9. klasser)	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)
QM19_4 Afdelingsteams (fx for indskoling, mellemtrin og udskoling, evt. med en leder af hver afdeling)	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)

QM19_5	Andet (skriv venligst)	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)
--------	------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------

QL19 Hvilke af følgende teamorganiseringer anvender din skole, og hvor ofte mødes de forskellige teams? (Kun ledere)

	Ugentlige møder	Månedlige møder	Sjældnere end månedlige møder	Mødes ikke fast	Anvendes ikke	
QL19_1	Fagteam (fx team af dansk-undervisere)	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)
QL19_2	Klassteam (fx team af undervisere for en given 9. klasse)	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)
QL19_3	Årsgangsteam (fx team af undervisere for alle 9. klasser)	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)
QL19_4	Afdelingsteam (fx for indskoling, mellemtrin og udskoling, evt. med en leder af hver afdeling)	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)
QL19_5	Andet (skriv venligst)	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)

QM20a Følgende udsagn handler om fagteams. Hvor enig/uenig er du i nedenstående?

Fagteamet ... (Kun medarbejdere, der bruger fagteams)

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejende enig	Helt enig	Ved ikke
QM20a_1 Handler primært om elevernes faglige udvikling	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QM20a_2 Handler primært om elevernes trivsel	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QM20a_3 Handler primært om praktisk koordination	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QM20a_4 Er alt i alt velfungerende	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QM20a_5 Andet (skriv venligst)	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)

QL20 Følgende udsagn handler om teamsamarbejdet på skolen. Hvor enig/uenig er du i nedenstående? Teamsamarbejdet ... (Kun ledere)

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejende enig	Helt enig	Ved ikke
QL20_1 Handler primært om elevernes faglige niveau	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QL20_2 Handler primært om elevernes trivsel	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QL20_3 Handler primært om at reducere andelen af fagligt svage elever	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QL20_4 Inspirerer mit ledelsesarbejde	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QL20_5 Understøtter mit ledelsesarbejde	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QL20_6 Handler primært om praktisk koordination	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QL20_7 Er alt i alt velfungerende	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)

QM20b Følgende udsagn handler om klasseteams. Hvor enig/uenig er du i nedenstående? Klassteamet ... (Kun medarbejdere, der bruger klassteam)

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejende enig	Helt enig	Ved ikke
QM20b_1 Handler primært om elevernes faglige udvikling	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QM20b_2 Handler primært om elevernes trivsel	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QM20b_3 Handler primært om praktisk koordination	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QM20b_4 Er alt i alt velfungerende	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QM20b_5 Andet (skriv venligst)	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)

QM20c Følgende udsagn handler om årgangsteams. Hvor enig/uenig er du i nedenstående? Årgangsteamet ... (Kun medarbejdere, der bruger årgangsteam)

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejende enig	Helt enig	Ved ikke
QM20c_1 Handler primært om elevernes faglige udvikling	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QM20c_2 Handler primært om elevernes trivsel	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QM20c_3 Handler primært om praktisk koordination	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QM20c_4 Er alt i alt velfungerende	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QM20c_5 Andet (skriv venligst)	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)

QM20d Følgende udsagn handler om afdelingsteams. Hvor enig/uenig er du i nedenstående? Afdelingsteamet ... (Kun medarbejdere, der bruger afdelingsteam)

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejende enig	Helt enig	Ved ikke
QM20d_1 Handler primært om elevernes faglige udvikling	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)

QM20d_2	Handler primært om elevernes trivsel	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QM20d_3	Handler primært om praktisk koordination	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QM20d_4	Er alt i alt velfungerende	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QM20d_5	Andet (skriv venligst)	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)

BLOK 4: FAGLIG MOTIVATION OG TRIVSEL

Introduktion: De følgende spørgsmål handler om din faglige trivsel og motivation

Q21 I hvor høj grad er du enig i følgende udsagn om, hvordan du oplever dit arbejde?

	Slet ikke	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	V
Q21_1 Jeg nyder mit daglige arbejde	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)	
Q21_2 Mit arbejde er meget spændende	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)	
Q21_3 En ret stor del af mine arbejdsopgaver er kedelige	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)	
Q21_4 Jeg kan godt lide at	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)	

ud- føre de fle- ste af mine ar- bejds- opga- ver						
---	--	--	--	--	--	--

QM22 Angiv hvor enig/uenig du er i følgende udsagn, der handler om selvoplevede ressourcer og kompetencer i dit arbejde (Kun medarbejdere)

		Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken uenig eller enig	Overvejende enig	Helt enig	Ved ikke
QM22_1	Jeg føler, at jeg gør en betydelig uddannelsesmæssig forskel i mine elevers liv	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QM22_2	Jeg ved normalt, hvordan jeg får elevernes opmærksomhed	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QM22_3	Jeg har succes med eleverne i min klasse	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QM22_4	Jeg er i stand til at skabe ro i klassen, når det er nødvendigt	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)

QL22 Angiv hvor enig/uenig du er i følgende udsagn, der handler om selvoplevede ressourcer og kompetencer i dit arbejde (Kun ledere)

		Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken uenig eller enig	Overvejende enig	Helt enig	Ved ikke
QL22_1	Takket være mine ressourcer er jeg i stand til at håndtere uforudsete situationer i mit arbejde	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QL22_2	Hvis jeg har problemer på arbejdet, kan jeg normalt finde på noget at gøre ved det	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QL22_3	Uanset hvad der sker på mit arbejde,	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)

	kan jeg typisk godt klare det						
QL22_4	Mine hidtidige erfaringer med mit arbejde har forberedt mig godt til min arbejdsmæssige fremtid	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QL22_5	Jeg opnår de mål, som jeg har sat mig for i for mit arbejde	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QL22_6	Jeg føler mig rustet til at indfri de fleste krav i mit arbejde	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)

Q23 På en skala fra 0-10, hvor tilfreds er du så alt i alt i dit nuværende job?

- 0 = Meget utilfreds (1)
- 1 (2)
- 2 (3)
- 3 (4)
- 4 (5)
- 5 (6)
- 6 (7)
- 7 (8)
- 8 (9)
- 9 (10)
- 10 = Meget tilfreds (11)

Q24 Hvor ofte overvejer du at forlade din nuværende stilling på skolen?

- Aldrig (1)
- Sjældent (2)
- Nogle gange (3)
- Ofte (4)
- Altid (5)
- Ved ikke (6)

QM25 Hvor ofte overvejer du helt at forlade dit job som lærer/pædagog? (Kun medarbejdere)

- Aldrig (1)
- Sjældent (2)
- Nogle gange (3)
- Ofte (4)
- Altid (5)

QM25a Hvorfor overvejer du at stoppe som lærer/pædagog?

Svarmulighed:

- Fri tekst

Q27 Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?

		Helt uenig	Over- vejende uenig	Hverken enig eller uenig	Over- vejende enig	Helt enig	Ved ikke
Q27_1	Medarbejderne på denne skole kan regne med hinanden – selv i svære situationer	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
Q27_2	Medarbejderne på denne skole har tillid til hinanden	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
Q27_3	Medarbejderne på denne skole er mistænksomme overfor hinanden	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
Q27_4	Når kolleger fortæller dig noget på denne skole, så kan du stole på det	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)

BLOK 5: LEDELSE

Introduktion: De næste spørgsmål handler om ledelse på skolen.

QM26 Hvor meget tillid har du til den samlede skoleledelse? (Kun medarbejdere)

	Helt uenig	Over- vejende uenig	Hverken enig eller uenig	Over- vejede enig	Helt enig	Ved ikke

QM26_1	Skoleledelsen handler typisk med tanke på, hvad der er i medarbejdernes bedste interesse	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QM26_2	Medarbejderne på denne skole har tiltro til skoleledelsens integritet	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QM26_3	Skoleledelsen fortæller ikke medarbejderne, hvad der egentlig foregår	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QM26_4	Medarbejderne på denne skole har tillid til skoleledelsen	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QM26_5	Skoleledelsen holder sit ord	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)

QM35 De følgende spørgsmål handler om din nærmeste leders fokus på at tydeliggøre skolens mål og fremtid for alle medarbejdere. Med vision mener vi et konkret billede af, hvad medarbejderne samlet skal arbejde hen imod. Min nærmeste leder ... (Kun medarbejdere)

		Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejende enig	Helt enig	Ved ikke
QM35_1	... konkretiserer en klar vision for skolens fremtid	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QM35_2	... forsøger at få medarbejderne til at acceptere fælles mål for skolen	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QM35_3	... gør en løbende indsats for at få skolens medarbejdere til at arbejde sammen i retning af visionen	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QM35_4	... bestræber sig på at gøre det klart for medarbejderne, hvordan de kan bidrage til at opnå skolens mål	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)

QL35 De følgende spørgsmål handler om dit fokus på at tydeliggøre skolens mål og fremtid for alle medarbejdere. Med vision mener vi et konkret billede af, hvad medarbejderne samlet skal arbejde hen imod. Som leder ... (Kun ledere)

		Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejende enig	Helt enig	Ved ikke

QL35_1	... konkretiserer jeg en klar vision for skolens fremtid	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QL35_2	... forsøger jeg at få medarbejderne til at acceptere fælles mål for skolen	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QL35_3	... gør jeg en løbende indsats for at få skolens medarbejdere til at arbejde sammen i retning af visionen	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QL35_4	... bestræber jeg mig på at gøre det klart for medarbejderne, hvordan de kan bidrage til at opnå skolens mål	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)

QM36 De næste spørgsmål handler om din nærmeste leders fokus på at give medarbejderne positiv feedback og anerkendelse. Min nærmeste leder ... (Kun medarbejdere)

		Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken uenig eller enig	Overvejende enig	Helt enig	Ved ikke
QM36_1	... giver individuelle medarbejdere positiv feedback, hvis de præsterer godt	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QM36_2	... viser aktivt sin påskønnelse af medarbejdere, der gør deres arbejde bedre end forventet	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QM36_3	... roser personligt medarbejdere, når de gør deres arbejde særlig godt	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)

QL36 De næste spørgsmål handler om dit fokus på at give medarbejderne positiv feedback og anerkendelse. Som leder ... (Kun ledere)

		Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken uenig eller enig	Overvejende enig	Helt enig	Ved ikke
QL36_1	... giver jeg individuelle medarbejdere positiv feedback, hvis de præsterer godt	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QL36_2	... viser jeg aktivt min påskønnelse af medarbejdere, der gør deres arbejde bedre end forventet	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)

QL36_3	... roser jeg personligt medarbejdere, når de gør deres arbejde særlig godt	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
--------	---	--------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	--------------------------------

QM37 Hvor ofte gør skolens ledelse følgende i et typisk skoleår? (Kun medarbejdere)

		Aldrig	Meget sjældent	Sjældent	Indimellem	Ofte	Ved ikke
QM37_1	Overværer undervisning i klasserne hos lærere	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QM37_2	Giver feedback til lærere om deres undervisning	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QM37_3	Diskuterer lærernes undervisning med dem enkeltvis eller i mindre grupper	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QM37_4	Deltager i klassekonference eller lignende, hvor de enkelte elevers udbytte af undervisningen bliver drøftet	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)

QL37 Hvor ofte gør du følgende i et typisk skoleår? (Kun ledere)

		Aldrig	Meget sjældent	Sjældent	Indimellem	Ofte	Ved ikke
QL37_1	Overværer undervisning i klasserne hos lærere	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QL37_2	Giver feedback til lærere om deres undervisning	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QL37_3	Diskuterer lærernes undervisning med dem enkeltvis eller i mindre grupper	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QL37_4	Deltager i klassekonference eller lignende, hvor de enkelte elevers udbytte af undervisningen bliver drøftet	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)

QM38 Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn: Min nærmeste leder gør en aktiv indsats for at sikre ... (Kun medarbejdere)

		Helt uenig	Over- vejende uenig	Hverken uenig eller enig	Over- vejende enig	Helt enig	Ved ikke
QM38_1	En fælles forståelse af faglig kvalitet på skolen	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QM38_2	Medarbejdernes faglige udvikling	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QM38_3	Den faglige refleksion i arbejdet	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)

QL38 Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn: Som leder gør jeg en aktiv indsats for at sikre ... (Kun ledere)

		Helt uenig	Over- vejende uenig	Hverken uenig eller enig	Over- vejende enig	Helt enig	Ved ikke
QL38_1	En fælles forståelse af faglig kvalitet på skolen	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QL38_2	Medarbejdernes faglige udvikling	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QL38_3	Den faglige refleksion i arbejdet	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)

QL39 I hvilket omfang vurderer du, at din observation og feedback på undervisningen ... (Kun ledere, der *ikke* har svaret "aldrig" til QL37_1 QL37_2 og QL37_3)

		Slet ikke	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke
QL39_1	Har et tydeligt fagligt formål	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QL39_2	Er baseret på fastsatte kriterier	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QL39_3	Sker systematisk	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QL39_4	Gør en forskel for medarbejdernes undervisning	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)

QL39_5	Gør en forskel for elevernes resultater	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
--------	---	--------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	--------------------------------

QM39 I hvilket omfang vurderer du, at din nærmeste leders observation og feedback på undervisningen ... (Kun medarbejdere der *ikke* har svaret "aldrig" til QM37_1 QM37_2 og QM37_3)

		Slet ikke	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke
QM39_1	Har et tydeligt fagligt formål	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QM39_2	Er baseret på fastsatte kriterier	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QM39_3	Sker systematisk	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QM39_4	Gør en forskel for medarbejdernes undervisning	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
QM39_5	Gør en forskel for elevernes resultater	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)

Q40 I hvilket omfang vurderer du, at klassekonferencer eller lignende ... (Giver til alle, der *ikke* har svaret "aldrig" til QL37_4 eller QM37_4)

		Slet ikke	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke
Q40_1	Har et tydeligt fagligt formål	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
Q40_2	Er baseret på fastsatte kriterier	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
Q40_3	Sker systematisk	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
Q40_4	Gør en forskel for medarbejdernes undervisning	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
Q40_5	Gør en forskel for elevernes resultater	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)

Q42 De næste spørgsmål handler om distribueret ledelse. Det vil sige, at andre end skolens formelle ledelse udfører ledelsesaktiviteter relateret til arbejdsopgaver (fx skemalægning), relationer mellem medarbejdere (fx konflikthåndtering) eller implementering af beslutninger (fx en ændret organisering eller kompetenceudvikling).

I hvor høj grad er følgende tilfældet på din skole?

		Slet ikke	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke
Q40_1	Skolens medarbejdere er tilstrækkeligt involverede i ledelsesbeslutninger	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
Q40_2	Ledelse er bredt distribueret blandt skolens medarbejdere	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
Q40_3	Ledelse af aktiviteter, der er <i>vigtige</i> for at opnå skolens mål, er distribuerede	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)
Q40_4	Skolens ledelse og medarbejderne samarbejder om at løse ledelsesopgaver	<input type="checkbox"/> 1)	<input type="checkbox"/> 2)	<input type="checkbox"/> 3)	<input type="checkbox"/> 4)	<input type="checkbox"/> 5)	<input type="checkbox"/> 6)

BLOK 6: EKSPERIMENT 1 (KUN LÆRER)

Introduktion (alle lærer): De følgende spørgsmål handler om en hypotetisk situation relateret til dit arbejde. Vi beder dig om at svare så realistisk som muligt – også selvom vi ved, at din reaktion i en rigtig situation vil afhænge af mange ting, som ikke alle kan beskrives her.

[split-sample: 4 grupper]

Treatment A: Forestil dig at eleverne i din klasse over det seneste år er blevet testet i tre opgaveemner i dit fag. Nedenfor er resultatet af testene vist for én af klassens elever, Peter. Testresultatet er opgjort i forhold til de andre elever i klassen. Yderligere vises Peters testresultat fra den forrige test.

	Opgaveemne 1	Opgaveemne 2	Opgaveemne 3
Peters resultat i 2020	Middel	Middel	Middel
Peters resultat i 2021	Under middel	Markant under middel	Under middel

Peters mor er førtidspensionist, og hans far er taxachauffør. Derudover har han en storesøster, der går på erhvervsskolernes forberedende grundkursus. Peter driller ofte de andre børn i klassen, og han er meget ukoncentreret i timerne.

Treatment B: Forestil dig at eleverne i din klasse over det seneste år er blevet testet i tre opgaveemner i dit fag. Nedenfor er resultatet af testene vist for én af klassens elever, Peter. Testresultatet er opgjort i forhold til de andre elever i klassen. Yderligere vises Peters testresultat fra den forrige test.

	Opgaveemne 1	Opgaveemne 2	Opgaveemne 3
Peters resultat i 2020	Middel	Middel	Middel
Peters resultat i 2021	Over middel	Markant over middel	Over middel

Peters mor er førtidspensionist, og hans far er taxachauffør. Derudover har han en storesøster, der går på erhvervsskolernes forberedende grundkursus. Peter driller ofte de andre børn i klassen, og han er meget ukoncentreret i timerne.

Treatment C: Forestil dig at eleverne i din klasse over det seneste år er blevet testet i tre opgaveemner i dit fag. Nedenfor er resultatet af testene vist for én af klassens elever, Peter. Testresultatet er opgjort i forhold til de andre elever i klassen. Yderligere vises Peters testresultat fra den forrige test.

	Opgaveemne 1	Opgaveemne 2	Opgaveemne 3
Peters resultat i 2020	Middel	Middel	Middel
Peters resultat i 2021	Under middel	Markant under middel	Under middel

Peters mor er læge, og hans far er direktør i en mellemstor virksomhed. Derudover har han en storesøster, der går i gymnasiet. Peter er vellidt blandt de andre børn i klassen, og han deltager aktivt i timerne.

Treatment D: Forestil dig at eleverne i din klasse over det seneste år er blevet testet i tre opgaveemner i dit fag. Nedenfor er resultatet af testene vist for én af klassens elever, Peter. Testresultatet er opgjort i forhold til de andre elever i klassen. Yderligere vises Peters testresultat fra den forrige test.

	Opgaveemne 1	Opgaveemne 2	Opgaveemne 3
Peters resultat i 2020	Middel	Middel	Middel
Peters resultat i 2021	Over middel	Markant over middel	Over middel

Peters mor er læge, og hans far er direktør i en mellemstor virksomhed. Derudover har han en storesøster, der går i gymnasiet. Peter er vellidt blandt de andre børn i klassen, og han deltager aktivt i timerne.

Opsamling på eksperiment 1 (alle lærer)

QM30 Først vil vi gerne vide, i hvor høj grad du mener, at Peter har faglige udfordringer

- 0 = Peter har ingen faglige udfordringer (1)
- 1 (2)
- 2 (3)
- 3 (4)
- 4 (5)
- 5 (6)
- 6 (7)
- 7 (8)
- 8 (9)
- 9 (10)
- 10 = Peter har markante faglige udfordringer (11)

Nu vil vi bede dig vurdere tre situationer på en skala fra 0-10.

QM31 Den første situation vedrører muligheden for, at du indgår i et samarbejde med andre lærere for at forbedre Peters faglige niveau fremadrettet. I hvor høj grad vil du være villig til at indgå i sådan et samarbejde?

- 0 = Jeg vil ikke indgå et i lærersamarbejde (1)
- 1 (2)
- 2 (3)
- 3 (4)
- 4 (5)
- 5 (6)
- 6 (7)
- 7 (8)
- 8 (9)
- 9 (10)
- 10 = Jeg vil meget gerne indgå i et lærersamarbejde (11)

QM32 Den anden situation vedrører muligheden for at få en kollega til at overvære nogle af dine timer for at forbedre Peters faglige niveau fremadrettet. I

hvor høj grad vil du være villig til at lade en kollega overvære din undervisning?

- 0 = Jeg vil ikke lade en kollega overvære min undervisning (1)
- 1 _____ (2)
- 2 _____ (3)
- 3 _____ (4)
- 4 _____ (5)
- 5 _____ (6)
- 6 _____ (7)
- 7 _____ (8)
- 8 _____ (9)
- 9 _____ (10)
- 10 = Jeg vil meget gerne lade en kollega overvære min undervisning (11)

QM33 Den tredje situation vedrører et møde om den faglige udvikling for klassen generelt, hvor deltagerne er en fagvejleder, en repræsentant fra skoleledelsen og dig selv. I hvor høj grad vil du inddrage Peters testresultater på mødet?

- 0 = Jeg vil ikke inddrage testresultaterne (1)
- 1 _____ (2)
- 2 _____ (3)
- 3 _____ (4)
- 4 _____ (5)
- 5 _____ (6)
- 6 _____ (7)
- 7 _____ (8)
- 8 _____ (9)
- 9 _____ (10)
- 10 = Jeg vil i høj grad inddrage testresultaterne (11)

BLOK 7: EKSPERIMENT 2 – GROUP BIAS EKSPERIMENT

Introduktion (alle lærer): Som det sidste i spørgeskemaet beskriver vi igen en fiktiv situation på en skole. Du bedes læse teksten grundigt og svare på de efterfølgende

spørgsmål, som om du stod i situationen. Der er ikke nogle rigtige eller forkerte svar. Vi er interesserede i, hvad du umiddelbart ville tænke i situationen.

Treatment A: På din skole er der en gruppe elever, som er fagligt udfordrede og skaber en del uro i deres klasser. I perioder er deres fravær højt, og er der en generelt opfattelse af, at de ikke trives. Du bliver bedt om at hjælpe med at håndtere situationen. Både skoleledelsen og de involverede forældre forventer, at der snart kan findes en løsning.

Du skal indgå i en arbejdsgruppe, hvor I alle er lærere. Der er ikke meget information om samarbejdet endnu. Du ved bare, at de andre er ansatte på skolen og har lærerbaggrund som dig.

Det er uklart for dig, hvad du skal forvente af samarbejdet. Ideen er, at man kan trække på hinanden, men hverken rollefordelingen eller mødefrekvensen er fastlagte. Det virker oplagt, at arbejdet vil kræve noget mere tid end det afsatte. I kender ikke rigtig hinanden personligt, men jeres fælles baggrund skaber nok nogle ligheder.

Treatment B: På din skole er der en gruppe elever, som er fagligt udfordrede og skaber en del uro i deres klasser. I perioder er deres fravær højt, og er der en generelt opfattelse af, at de ikke trives. Du bliver bedt om at hjælpe med at håndtere situationen. Både skoleledelsen og de involverede forældre forventer, at der snart kan findes en løsning.

Du skal indgå i en arbejdsgruppe, hvor du er den eneste lærer. Der er ikke meget information om samarbejdet endnu. Du ved bare, at de flere af de andre er ansat på andre skoler eller i forvaltningen og har pædagogiske, samfundsfaglige og andre baggrunde.

Det er uklart for dig, hvad du skal forvente af samarbejdet. Ideen er, at man kan trække på hinanden, men hverken rollefordelingen eller mødefrekvensen er fastlagte. Det virker oplagt, at arbejdet vil kræve noget mere tid end det afsatte. I kender ikke rigtig hinanden personligt, og jeres baggrunde skaber nok nogle forskelligheder.

Kontrolgruppe: På din skole er der en gruppe elever, som er fagligt udfordrede og skaber en del uro i deres klasser. I perioder er deres fravær højt, og er der en generel opfattelse af, at de ikke trives. Du bliver bedt om at håndtere situationen. Både skoleledelsen og de involverede forældre forventer, at der snart kan findes en løsning.

Du skal indgå i en arbejdsgruppe, men der er ikke meget information om samarbejdet endnu.

Det er derfor uklart for dig, hvad du skal forvente af samarbejdet. Ideen er, at man kan trække på hinanden, men hverken rollefordelingen eller mødefrekvensen er fastlagte. Det virker oplagt, at arbejdet vil kræve noget mere tid end det afsatte. I kender ikke rigtig hinanden personligt i arbejdsgruppen.

Opsamling på eksperiment 1 (alle lærer)

QM43 Hvordan har du det med at skulle deltage i samarbejdet?

- 1 = Meget dårligt _____ (1)
- 2 _____ (2)
- 3 _____ (3)
- 4 _____ (4)
- 5 _____ (5)
- 6 _____ (6)
- 7 _____ (7)
- 8 _____ (8)
- 9 _____ (9)
- 10 = Meget godt _____ (10)

QM44 Hvor meget tid og energi vil du bruge på samarbejdet?

- 1 = Mindst muligt _____ (1)
- 2 _____ (2)
- 3 _____ (3)
- 4 _____ (4)
- 5 _____ (5)
- 6 _____ (6)
- 7 _____ (7)
- 8 _____ (8)
- 9 _____ (9)
- 10 = Mest muligt _____ (10)

QM45 Hvad forventer du at lære af samarbejdet personligt?

- 1 = Ingenting _____ (1)
- 2 _____ (2)
- 3 _____ (3)
- 4 _____ (4)
- 5 _____ (5)
- 6 _____ (6)
- 7 _____ (7)
- 8 _____ (8)
- 9 _____ (9)
- 10 = Ekstremt meget _____ (10)

QM46 Hvor stor gavn tror du i sidste ende, de berørte elever kan få af samarbejdet?

- 1 = Slet ingen gavn _____ (1)
- 2 _____ (2)
- 3 _____ (3)
- 4 _____ (4)
- 5 _____ (5)
- 6 _____ (6)
- 7 _____ (7)
- 8 _____ (8)
- 9 _____ (9)
- 10 = Ekstremt stor gavn _____ (10)

GROUP BIAS EKSPERIMENT I RUNDE 2

Introduktion (alle lærer): Som det sidste i spørgeskemaet beskriver vi igen en fiktiv situation på en skole. Du bedes læse teksten grundigt og svare på de efterfølgende spørgsmål, som om du stod i situationen. Der er ikke nogle rigtige eller forkerte svar. Vi er interesserede i, hvad du umiddelbart ville tænke i situationen.

Treatment A: På din skole er der en gruppe elever, som er fagligt udfordrede og skaber en del uro i deres klasser. I perioder er deres fravær højt, og er der en gene-

relt opfattelse af, at de ikke trives. Du bliver bedt om at hjælpe med at håndtere situationen. Både skoleledelsen og de involverede forældre forventer, at der snart kan findes en løsning.

Du skal indgå i en arbejdsgruppe, hvor I alle er lærere. Der er ikke meget information om samarbejdet endnu. Du ved bare, at de andre er ansatte på skolen og har lærerbaggrund som dig.

Det er uklart for dig, hvad du skal forvente af samarbejdet. Ideen er, at man kan trække på hinanden, men hverken rollefordelingen eller mødefrekvensen er fastlagte. Det virker oplagt, at arbejdet vil kræve noget mere tid end det afsatte. I kender ikke rigtig hinanden personligt, men jeres fælles baggrund skaber nok nogle ligheder.

Treatment B: På din skole er der en gruppe elever, som er fagligt udfordrede og skaber en del uro i deres klasser. I perioder er deres fravær højt, og er der en generelt opfattelse af, at de ikke trives. Du bliver bedt om at hjælpe med at håndtere situationen. Både skoleledelsen og de involverede forældre forventer, at der snart kan findes en løsning.

Du skal indgå i en arbejdsgruppe, hvor du er den eneste lærer. Der er ikke meget information om samarbejdet endnu. Du ved bare, at de flere af de andre er ansat på andre skoler eller i forvaltningen og har pædagogiske, samfundsfaglige og andre baggrunde.

Det er uklart for dig, hvad du skal forvente af samarbejdet. Ideen er, at man kan trække på hinanden, men hverken rollefordelingen eller mødefrekvensen er fastlagte. Det virker oplagt, at arbejdet vil kræve noget mere tid end det afsatte. I kender ikke rigtig hinanden personligt, og jeres baggrunde skaber nok nogle forskelligheder.

Treatment C: På din skole er der en gruppe elever, som er fagligt udfordrede og skaber en del uro i deres klasser. I perioder er deres fravær højt, og er der en generelt opfattelse af, at de ikke trives. Du bliver bedt om at hjælpe med at håndtere situationen. Både skoleledelsen og de involverede forældre forventer, at der snart kan findes en løsning.

Du skal indgå i en arbejdsgruppe, hvor I alle er lærere. Der er ikke meget information om samarbejdet endnu. Du ved bare, at de andre er ansatte på skolen og har lærerbaggrund som dig.

Det er uklart for dig, hvad du skal forvente af samarbejdet. Ideen er, at man kan trække på hinanden, men hverken rollefordelingen eller mødefrekvensen er fastlagte. Det virker oplagt, at arbejdet vil kræve noget mere tid, end det afsatte. I kender ikke rigtig hinanden personligt, men jeres fælles baggrund skaber nok nogle ligheder. Din fornemmelse er også, at det er venlige og positive personer. Din tætteste

lærerkollega har arbejdet sammen med flere af deltagerne før. "Det bliver godt", siger din kollega, "Det er sympatiske mennesker, og I brænder alle for det samme. Jeres ønske er at løse de her problemer".

Selvom samarbejde kan være krævende, har før du oplevet samarbejdssituationer som tillidsfulde. Folk har været utrolig hjælpsomme og din mavefornemmelse er, at I kan regne med hinanden i arbejdsgruppen. Samarbejde kan dog gå både godt og skidt. Man kan ikke vide, hvor kompetente og handlekraftige andre er uanset, at de er sympatiske og til at stole på.

Treatment D: GB_D På din skole er der en gruppe elever, som er fagligt udfordrede og skaber en del uro i deres klasser. I perioder er deres fravær højt, og er der en generelt opfattelse af, at de ikke trives. Du bliver bedt om at hjælpe med at håndtere situationen. Både skoleledelsen og de involverede forældre forventer, at der snart kan findes en løsning.

Du skal indgå i en arbejdsgruppe, hvor du er den eneste lærer. Der er ikke meget information om samarbejdet endnu. Du ved bare, at flere af de andre er ansat på andre skoler eller i forvaltningen og har pædagogiske, samfundsfaglige og andre baggrunde.

Det er uklart for dig, hvad du skal forvente af samarbejdet. Ideen er, at man kan trække på hinanden, men hverken rollefordelingen eller mødefrekvensen er fastlagte. Det virker oplagt, at arbejdet vil kræve noget mere tid, end det afsatte. I kender ikke rigtig hinanden personligt, og jeres baggrunde skaber nok nogle forskelligheder. Din fornemmelse er alligevel, at det er venlige og positive personer. Din tætteste lærerkollega har arbejdet sammen med flere af deltagerne før. "Det bliver godt", siger din kollega, "Det er sympatiske mennesker, og I brænder alle for det samme. Jeres ønske er at løse de her problemer".

Selvom samarbejde kan være krævende, har før du oplevet samarbejdssituationer som tillidsfulde. Folk har været utrolig hjælpsomme og din mavefornemmelse er, at I kan regne med hinanden i arbejdsgruppen. Samarbejde kan dog gå både godt og skidt. Man kan ikke vide, hvor kompetente og handlekraftige andre er uanset, at de er sympatiske og til at stole på.

Treatment E: På din skole er der en gruppe elever, som er fagligt udfordrede og skaber en del uro i deres klasser. I perioder er deres fravær højt, og er der en generelt opfattelse af, at de ikke trives. Du bliver bedt om at hjælpe med at håndtere situationen. Både skoleledelsen og de involverede forældre forventer, at der snart kan findes en løsning.

Du skal indgå i en arbejdsgruppe, hvor I alle er lærere. Der er ikke meget information om samarbejdet endnu. Du ved bare, at de andre er ansatte på skolen og har lærerbaggrund som dig.

Det er uklart for dig, hvad du skal forvente af samarbejdet. Ideen er, at man kan trække på hinanden, men hverken rollefordelingen eller mødefrekvensen er fastlagte. Det virker oplagt, at arbejdet vil kræve noget mere tid, end det afsatte. I kender ikke rigtig hinanden personligt, men jeres fælles baggrund skaber nok nogle ligheder. Din fornemmelse er også, at det er dygtige og selvstændige personer. Din tætteste lærerkollega har arbejdet sammen med flere af deltagerne før. "Det bliver godt", siger din kollega, "Det er begavede mennesker, og hver enkelt kan noget særligt. Jeres opgave er at løse de her problemer".

Selvom samarbejde kan være krævende, har du før oplevet samarbejdssituationer som effektive. Folk har været utrolig kompetente og din mavefornemmelse er, at det er en handlekraftig arbejdsgruppe.

Samarbejde kan dog gå både godt og skidt. Man kan ikke vide, hvor venlige og tillidsfulde andre er uanset, at de er begavede og kvalificerede til opgaven.

Treatment F: På din skole er der en gruppe elever, som er fagligt udfordrede og skaber en del uro i deres klasser. I perioder er deres fravær højt, og er der en generelt opfattelse af, at de ikke trives. Du bliver bedt om at hjælpe med at håndtere situationen. Både skoleledelsen og de involverede forældre forventer, at der snart kan findes en løsning.

Du skal indgå i en arbejdsgruppe, hvor du er den eneste lærer. Der er ikke meget information om samarbejdet endnu. Du ved bare, at flere af de andre er ansat på andre skoler eller i forvaltningen og har pædagogiske, samfundsfaglige og andre bagrunde.

Det er uklart for dig, hvad du skal forvente af samarbejdet. Ideen er, at man kan trække på hinanden, men hverken rollefordelingen eller mødefrekvensen er fastlagte. Det virker oplagt, at arbejdet vil kræve noget mere tid, end det afsatte. I kender ikke rigtig hinanden personligt, og jeres baggrunde skaber nok nogle forskelligheder. Din fornemmelse er alligevel, at det er dygtige og selvstændige personer. Din tætteste lærerkollega har også arbejdet sammen med flere af deltagerne før. "Det bliver godt", siger din kollega, "Det er begavede mennesker, og hver enkelt kan noget særligt. Jeres opgave er at løse de her problemer".

Selvom samarbejde kan være krævende, har du før oplevet samarbejdssituationer som effektive. Folk har været utrolig kompetente og din mavefornemmelse er, at det er en handlekraftig arbejdsgruppe.

Samarbejde kan dog gå både godt og skidt. Man kan ikke vide, hvor venlige og tillidsfulde andre er uanset, at de er begavede og kvalificerede til opgaven.

Opsamling på eksperiment 1 i anden runde (alle lærer)

QM43 Hvordan har du det med at skulle deltage i samarbejdet?

- 1 = Meget dårligt _____ (1)
- 2 _____ (2)
- 3 _____ (3)
- 4 _____ (4)
- 5 _____ (5)
- 6 _____ (6)
- 7 _____ (7)
- 8 _____ (8)
- 9 _____ (9)
- 10 = Meget godt _____ (10)

QM44 Hvor meget tid og energi vil du bruge på samarbejdet?

- 1 = Mindst muligt _____ (1)
- 2 _____ (2)
- 3 _____ (3)
- 4 _____ (4)
- 5 _____ (5)
- 6 _____ (6)
- 7 _____ (7)
- 8 _____ (8)
- 9 _____ (9)
- 10 = Mest muligt _____ (10)

QM45 Hvad forventer du at lære af samarbejdet personligt?

- 1 = Ingenting _____ (1)
- 2 _____ (2)
- 3 _____ (3)
- 4 _____ (4)
- 5 _____ (5)
- 6 _____ (6)
- 7 _____ (7)
- 8 _____ (8)
- 9 _____ (9)
- 10 = Ekstremt meget _____ (10)

QM46 Hvor stor gavn tror du i sidste ende, de berørte elever kan få af samarbejdet?

- 1 = Slet ingen gavn _____ (1)
- 2 _____ (2)
- 3 _____ (3)
- 4 _____ (4)
- 5 _____ (5)
- 6 _____ (6)
- 7 _____ (7)
- 8 _____ (8)
- 9 _____ (9)
- 10 = Ekstremt stor gavn _____ (10)

QM48 Tænk igen på situationen. Hvad er dit umiddelbare indtryk af de andre deltagere i arbejdsgruppen? I hvor høj grad tror du, de er følgende?

		Slet ikke	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad
QM48_1	Hjælpssomme	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/>
QM48_2	Sympatiske	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/>
QM48_3	Uærlige	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/>
QM48_4	Imødekomende	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/>

QM48_5	Selvstændige	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/>
QM48_6	Intelligente	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/>
QM48_7	Naive	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/>
QM48_8	Kompetente	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/>

BLOK 8: AFSLUTTENDE KOMMENTARER

Q49 Har du afsluttende kommentarer eller svar, du ønsker at uddybe, så kan du skrive dem her:

Svarmulighed:

- Fri tekst