



AARHUS
UNIVERSITET

DANSK CLEARINGHOUSE
FOR UDDANNELSESFORSKNING



NCS
NATIONALT CENTER
FOR SKOLEFORSKNING

Vidensnotat om anvendelse af forskning i grundskolen

Camilla Brørup Dyssegaard og Niels Egelund



Dansk Clearinghouse for Uddannelsesforskning, Nationalt Center for Skoleforskning,
Danmarks institut for Pædagogik og Uddannelse, Aarhus Universitet

Udgivet juni 2017 af:

Dansk Clearinghouse for Uddannelsesforskning, Nationalt Center for Skoleforskning, Danmarks
institut for Pædagogik og Uddannelse, Aarhus Universitet

ISBN: 978-87-7684-649-7 (elektronisk udgave)

Indhold

OM PUBLIKATIONEN	4
FORMÅL	4
INDHOLD.....	4
SÅDAN LÆSES PUBLIKATIONEN	4
BAGGRUND	5
1. ANVENDELSE AF FORSKNING I GRUNDSKOLEN	6
2. LEDELSE.....	9
LEDELSENS CENTRALE ROLLE I STARTEN.....	9
LEDELSENS KONTINUERLIGE ROLLE.....	10
3. KOMPETENCEUDVIKLING	12
FLERE TILGANGE TIL KOMPETENCEUDVIKLING.....	12
ANVENDELSE AF VIDEO	13
SAMARBEJDE PÅ TVÆRS AF INSTITUTIONER.....	13
4. RESSOURCEPERSONER	15
RÅDGIVNING OG VEJLEDNING.....	16
COACHING	16
5. GENNEMFØRELSE.....	18
TILPASNING TIL LOKAL KONTEKST	18
FORSTÅELSE FOR OG VIDEN OM PROCESSEN	19
SYSTEMATIK.....	19
6. HOLDNINGER	21
RESSOURCER.....	21
DIFFERENTIERET TILGANG OG MOTIVATION	22
EVALUERING	22
7. FORANKRING	24
LIVSCYKLUS OG KONTEKSTUELLE FAKTORER	24
8. KONKLUSION	27
9. OM DET SYSTEMATISKE REVIEW	28

Om publikationen

Formål

Målet med dette vidensnotat er at give et indblik i og inspiration til, hvordan man kan fremme en proces for anvendelse af forskning i grundskolen. Vidensnotatet bygger på et omfattende datagrundlag fra et systematisk review om anvendelse af forskning i grundskolen. Det er intentionen med publikationen, at den viden, som det systematiske review har skabt, skal gøres tilgængelig og opleves som vedkommende for centrale aktører i og omkring folkeskolen – fra pædagogiske praktikere og ledere til politikere.

Indhold

Publikationen rummer resultaterne fra et systematisk review af dansk og international forskning om, hvad der henholdsvis fremmer eller hæmmer anvendelse af forskning i grundskolen oversat til en praksisnær kontekst. Målet er at formidle, hvilke strategier og hvilken praksis der har en indflydelse på, at forskning anvendes i folkeskolen.

Sådan læses publikationen

Indledningsvis gives et overblik over de seks centrale områder, som reviewet viser har betydning for, hvad der fremmer anvendelsen af forskning i grundskolens praksis.

Publikationen kan bruges til planlægning af nye tiltag eller ny praksis, til faglige diskussioner, og den kan være en form for huskeliste, når nye tiltag iværksættes. Der er seks centrale områder, hvor der i hvert afsnit er redegjort for, hvad områderne består i, hvad de overordnede forskningsresultater viser, og endelig er der eksempler fra forskningen.

I det første afsnit gives et indblik i den betydning, ledelserne har for anvendelse af forskning på deres skoler. Derpå følger i de fem næste afsnit kompetenceudvikling, anvendelse af ressourcpersoner, gennemførelse (effektivering) og forankring.

Afslutningsvis kan der læses nærmere om det systematiske review og findes henvisning til dette.

Baggrund

Der er i de senere år kommet større fokus på, hvordan pædagogisk forskning kan informere pædagogisk praksis. Undervisningsministeriet har derfor bedt Dansk Clearinghouse for Uddannelsesforskning om at gennemføre et omfattende arbejde med at udarbejde et systematisk review om, hvad der fremmer og hindrer anvendelse af forskning i grundskolen, samt et vidensnotat om resultaterne.

1. Anvendelse af forskning i grundskolen

Hvad skal der til, for at forskning bliver anvendt i praksis i grundskolen? Hvilken rolle spiller skoleledelsen? Er der behov for kompetenceudvikling? Er der behov for ressourcpersoner? Hvordan skabes positive holdninger blandt skolens personale over for nye tiltag? Hvad skal der til for at sikre en god gennemførelse af en ny praksis eller indsats på skolen?

Dette er nogle af de spørgsmål, som denne publikation, der har afsæt i forskning, giver et indblik i. Publikationen samler resultaterne fra de seneste års forskning om, hvad det er, der skal til, for at fremme anvendelse af forskning i grundskolen.

Formålet med denne publikation er at formidle resultaterne fra et systematisk review af, hvad der fremmer eller hæmmer anvendelse af forskning i grundskolen. Den kortlagte forskning stammer fra EU, Schweiz, Norge, USA, Canada og New Zealand. I det systematiske review blev der fundet 9.232 studier, der efter sortering efter relevans har resulteret i 73 referencer, hvoraf 34 både har en tilstrækkelig forskningsmæssig kvalitet og relevans til at blive inkluderet i reviewet.

Analyse af de 34 studier har vist, at der er seks tematiske områder af betydning for anvendelse af forskning i grundskolen:

- Ledelse
- Kompetenceudvikling
- Ressourcepersoner
- Gennemførelse/(effektivering)
- Holdninger
- Forankring.



De seks områder er alle centrale og endvidere tæt indbyrdes forbundne, som det fremgår af nedenstående figur.



Alle seks områder i figuren er forbundet på kryds og tværs, og de har alle en betydning for at kunne fremme anvendelse af forskning i grundskolen. Det er dog ikke tilfældigt, hvordan de forskellige områder er placeret i figuren. Øverst står ledelse, som er en central del i hele processen. Det er her, de indledende beslutninger tages, og det er herfra, at initiativer om kompetenceudvikling og eventuelt valg af ressourcepersoner sker, ligesom det er her, de første idéer

om gennemførelse opstilles. I en god ledelsespraksis kan idéer meget vel opstå i et samarbejde med det pædagogiske personale, men den afgørende beslutning påhviler selvfølgelig ledelsen. I det videre arbejde med iværksættelsesprocessen vil ledelsen have en koordinerende funktion, og holdninger vil blive bearbejdet gennem kompetenceudvikling og ressourcepersoners arbejde. Sidst, men ikke mindst, sikres forankring gennem det samlede arbejde i de øvrige fem områder.

De enkelte områder vil blive gennemgået i de følgende seks afsnit, og disse dokumenterer, hvorledes kvalitetsvurderet forskning viser resultater, der i nogle tilfælde er umiddelbart lette at forstå, mens der i andre tilfælde påvises sammenhænge, der kan udfordre gængs viden. Ikke mindst er det slående, hvor vigtigt det er at lægge vægt på alle seks områder, hvis der skal opnås en succesfuld anvendelse af forskning i grundskolen.



2. Ledelse

I en skoles arbejde med anvendelse af forskning har ledelsen en afgørende rolle. Ideerne til, hvilken viden der skal anvendes, kan komme fra en gruppe af det pædagogiske personale, fra kommunale konsulenter, fra Undervisningsministeriets læringskonsulenter eller fra ledelsen selv. De kan også komme fra centrale initiativer, men under alle omstændigheder er det skoleledelsen, der skal tage stilling til planlægning og gennemførelse inden for skolens organisatoriske rammer samt til de budgetmæssige konsekvenser for skolen. Udvikling af en skole, herunder anvendelse af forskning, involverer mange processer.

Ledelsens centrale rolle i starten

Skoleledelsen spiller en helt afgørende rolle under hele iværksættelsesprocessen, men ikke mindst i starten, når en skole, klasse eller lærer skal arbejde med forskning i praksis, er ledelsen vigtig. Det er for det første væsentligt, at skoleledelsen har indsigt i og forståelse for, hvad den nye praksis indebærer i forhold til selve undervisningen og evalueringen af den. I den indledende fase er det vigtigt, at ledelsen fungerer som en frontfigur, der inspirerer og leder nye

tiltag, at ledelsen er synlig i processen med at følge med i udviklingen af dem og medvirker til at skabe en kultur, som fremmer et fælles værdigrundlag og fælles ansvarsfølelse.

Ledelsens kontinuerlige rolle

At gennemføre ændringer er som nævnt en proces, og det er en proces, der tager flere år, hvor skoleledelsen har betydning under hele forløbet. Rent organisatorisk betyder det, at ledelsen skal udarbejde en procesplan, der har mål og milepæle for, hvordan og hvornår der skal gennemføres evalueringer og eventuelle justeringer af den nye indsats eller praksis for at sikre en kontinuerlig opfølgning på processen.

Det er ledelsens overordnede ansvar at afgøre hvilke former for kompetenceudvikling, der er behov for, og hvilke ressourcepersoner, der skal være adgang til. Videre gælder, at der skal arbejdes med at skabe en loyalitet over for gennemførelsen, der bunder i positive holdninger til ændringen, med fordel introduceret i forbindelse med kompetenceudviklingen.

En måde at sikre en fortsat loyalitet over for ændringer på er, at det pædagogiske personale løbende inddrages i beslutningsprocesserne og løbende har adgang til nødvendige ressourcepersoner. Det er også vigtigt at være opmærksom på, at personalet kan have brug for ekstra tid til forberedelse og planlægning, når den nye indsats eller praksis skal iværksættes.

Det er også vigtigt, at der er høje, men samtidig realistiske forventninger til forandringsprocessen, idet for høje forventninger ofte vil føre til skuffelser og frustrationer. Der skal være en fleksibel og personlig støtte samt opbakning til personalet, hvor der tages højde for de enkelte medarbejderes kompetencer og potentialer, for at der kan opnås en varig forankring i praksis.

CENTRALE POINTER FRA FORSKNINGEN:



Ledelsen skal støtte anvendelse af forskning ved at

- Gå forrest
- Udvide dedikeret og kontinuerlig støtte
- Være fleksibel og give personlig støtte
- Have viden om læseplaner, undervisning og evaluering
- Hjælpe personalet i deres daglige praksis
- Give administrativ støtte til lærere og pædagoger
- Vise tillid og delt ansvar i ledelsesteamet
- Støtte teammedlemmer i gennemførelsen
- Have realistiske forventninger

CASE

Eksempel fra forskningen

I et studie fra USA er det undersøgt, hvordan lærere og elever kan igangsætte et samarbejde omkring evaluering af elevernes arbejde med henblik på at forbedre elevernes læringsprocesser. I analysen af data blev der fundet fire fremherskende ledelsestyper, som er med til at fremme brugen af forskning: Forandringsledelse. Moralsk/etisk ledelse. Pædagogisk ledelse. Distribueret ledelse.

Forandringsledelse: Ledere, som ønsker at forbedre deres skoler, skal være opmærksomme på, at det kræver kontinuerlig fornyelse for at imødekomme de behov, som udviklingen af skolen medfører. Skoleledere skal benytte empati, forståelse og støtte i forhold til personalet for at opnå en positiv trivsel, som er nødvendig, hvis der skal gennemføres ændringer med succes.

Moralsk/etisk ledelse: Denne ledelsestil lægger vægt på, at lederen har kendskab til både personalets og elevernes behov og arbejder aktivt på at give den støtte og de ressourcer, der sikrer tilfredshed hos lærerne og generel udvikling hos eleverne.

Pædagogisk ledelse: Effektiv pædagogisk ledelse rummer indflydelse og forståelse for, hvad der skal til for at øge elevernes udvikling generelt. Denne ledertype er synlig, besøger ofte klasser og giver feedback til lærere omkring undervisning og læring.

Distribueret ledelse: Ved at danne ledelsesteam og uddelegere specifikke roller til ressourcepersoner er det muligt at støtte lærere i at have fokus på undervisning og indsatser, som støtter alle elever. Denne praksis sikrer, at den viden, der findes på skolen og i ledelsesteamet, også bevares i tilfælde af lederskifte.

Overordnet set viser resultaterne, at det, som har særlig betydning for succes med anvendelse af forskning, er, at ledelsen har skabt en fælles kultur, der fremmer samarbejde, høje forventninger og omsorgsfulde relationer.

Læs mere: Wall, P. T. C. (2012). *Using Common Formative Assessments to promote student achievement: a case study of practice, leadership and culture*. University of Missouri-Columbia, Faculty of the Graduate School.



3. Kompetenceudvikling

Måltrettet og intensiv kompetenceudvikling er en væsentlig faktor, når der skal indføres en ny praksis eller indsats, som bygger på forskning. Ved måltrettet forstås, at kompetenceudviklingen er rettet præcist mod, hvordan dette reelt gøres på skolen eller i den enkelte klasse. Ved intensiv forstås, at tilstrækkelig tid skal være til rådighed. Det er at foretrække, at kompetenceudviklingen strækker sig over tid og indeholder feedback med fokus på det pædagogiske personales praksis i klassen. Den personlige kompetenceudvikling skal være tilpasset behovene i den lokale kontekst og politik.

Flere tilgange til kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling skal ikke bare bestå af kurser, der introducerer teoretiske og praktiske fakta og procedurer, men skal gives på mange forskellige måder. Dette kan være i forbindelse med støtte og vejledning i klassen, videooptagelser, feedback baseret på observationer og brug af data fra eleverne. Kompetenceudvikling, der fremmer samarbejde gennem teams, er værdifuld, da det skaber mulighed for at dele erfaringer blandt det pædagogiske personale. Kompetenceudvikling spiller endvidere en væsentlig rolle i at skabe en positiv holdning til det

nye blandt personalet, og det er en måde, hvorpå skolen og personalet kan opnå et fælles værdigrundlag.

Anvendelse af video

Det fremmer også anvendelse af forskning, når det pædagogiske personale har adgang til materialer, vejledninger i og demonstration af, hvordan man kan iværksætte en ny indsats eller praksis. Video kan være lettere tilgængelig end skriftlige materialer og kan medføre en bedre efterlevelse af intentionerne med ændringen af praksis. Endvidere kan anvendelsen af video under samarbejdsseminarer, hvor deltagerne kan se en lærer benytte et program eller aktivitet i praksis gøre det lettere for det pædagogiske personale at gennemføre ændring af egen praksis.

Samarbejde på tværs af institutioner

Kompetenceudvikling, der varetages af universiteter og professionshøjskoler, kan være med til at fremme anvendelsen af forskning. Universiteter og professionshøjskoler kan hjælpe skoleledelser og kommuner, når nye tilgange til eller forbedringer af praksis skal vælges/prioriteres. De kan endvidere understøtte det pædagogiske personale i, hvordan forskellige typer af data kan bruges til at evaluere og forbedre elevernes læring. Et eksempel kunne være, at det demonstreres, hvorledes skemaer til brug for klasserumsobservationer kan struktureres, så lærere og pædagoger får overblik over, hvordan både klassen og/eller den enkelte elev udvikler sig over tid. Et andet eksempel kunne være, hvordan lærere, pædagoger og skoleledere anvender resultaterne af test til at vurdere, om den nye praksis virker efter hensigten, eller om der er behov for justering.

CENTRALE POINTER FRA FORSKNINGEN:



Kompetenceudvikling kan fremme anvendelse af forskning, når den er

- Måltrettet og intensiv i startfasen
- Givet løbende under hele projektperioden
- Fokuseret på vejledning og feedback på personalets praksis
- Måltrettet hele personalets forståelse og bevidsthed
- Fremmende for samarbejde i team
- Støttet af video
- Rettet mod anvendelse af forskellige data til at evaluere og forbedre elevers læring
- Tilpasset den lokale kontekst og politik

CASE

Eksempel fra forskningen

I et studie fra Norge er fokus på, hvordan en forskningsbaseret indsats, som skal styrke elevernes læseforståelse, iværksættes. Indsatsen hviler på et sæt af undervisningsprincipper og fremgangsmåder, der er relateret til fire faktorer: 1) Relevant baggrundsviden, 2) Læseforståelsesstrategier, 3) Organisering i læsegrupper, 4) Motivation.

Inden indsatsen blev indført i klasserne, deltog lærerne i fem samarbejdsseminarer á tre timer fordelt over en tre måneders periode. Disse seminarer blev gennemført af forskere fra et universitet. Samarbejdet mellem forskerne og lærerne ophørte efter seminarerne.

Det viste sig, at indsatsen havde en positiv effekt på elevernes læsestrategier og forståelse, mens der ikke sås nogen effekt af seminarerne på læsegrupper og læsemotivation, hvad der skyldtes, at disse to indsatser ikke blev tilstrækkeligt gennemført i tilstrækkelig grad.

Den manglende effekt, mener forskerne, kan forklares ved, at lærerne kan have brug for mere forberedelse og støtte, når de skal iværksætte de nye tiltag. Forfatterne finder, at samarbejdet under seminarerne burde have været længere, og at der burde have været brugt video til at vise, hvordan indsatsen blev benyttet af andre lærere og til at etablere rammerne for en diskussion af, hvordan den sette undervisning kunne gennemføres i egne klasser. Endvidere burde samarbejdet mellem forskerne og lærerne være fortsat under hele projektets iværksættelse.

Resultaterne peger på, at lærere har behov for støtte og vejledning, når nye tiltag skal iværksættes i klasserne. Dette skal ikke kun ske før, men også under iværksættelsen, således at det er muligt at håndtere væsentlige ændringer i undervisningen løbende.

Læs mere: Andreassen, R., & Bråten, I. (2011). Implementation and effects of Explicit Reading Comprehension Instruction in fifth-grade classrooms. *Learning & Instruction*, 21(4), 520–537.



4. Ressourcepersoner

Kompetenceudvikling kan give en grundlæggende baggrundsviden om iværksættelsen af en indsats eller praksis, men det er også nødvendigt at etablere adgang til forskellige ressourcepersoner og støttesystemer. Disse systemer kan være forankrede på den enkelte skole eller være tværkommunale. For at opnå den bedste gennemførelse af et nyt tiltag, må kompetenceudvikling suppleres med supervision, coaching og andre lokale støttemuligheder. Processerne er ikke nødvendigvis lineære, da samarbejde mellem pædagogisk personale og ressourcepersoner ofte vil skulle gå tilbage til tidligere stadier, så opnåede erfaringer kan blive integreret i den nye praksis. Endvidere skal ressourcepersoner og støttesystemer ikke bare være tilgængelige og kontinuerlige under hele gennemførelsen, men bør også kunne inddrages efter iværksættelsen og dermed være med til at sikre forankring.

I en dansk sammenhæng kan ressourcepersoner og støttesystemer være ministerielle læringskonsulenter, kommunale konsulenter og vejledere, PPR og vejledere på de enkelte skoler og repræsentanter fra skolernes ledelse.

Rådgivning og vejledning

Der er en tydelig sammenhæng mellem, hvordan det pædagogiske personale benytter ressourcepersoner, herunder vejledere og konsulenter, og deres kendskab og tillid til dem.

Vejledere og konsulenter forventes som ressourcepersoner at give en faglig vejledning med forslag til løsninger på de udfordringer, som det pædagogiske personale står med. Ressourcepersonerne skal være aktive, effektive og have en god indsigt i og forståelse for den indsats eller den praksis, der skal iværksættes. Det er væsentligt, at de har et stærkt samarbejde med skoleledelsen, og at personalet har tiltro til dem, hvorfor der skal være kontinuitet og tid til vejledning og samarbejde.

En god mulighed for at udveksle erfaringer er at etablere kommunikationsplatforme. Det kan fx være etablering af tværkommunale kommunikationsrum, hvor erfaringer kan udveksles mellem personalegrupper fra forskellige skoler. En anden mulighed er at anvende elektroniske ressourcer, fx den danske EMU-portal. Fordelen ved at benytte IT er, at der gives adgang til enorme mængder af viden og erfaringer samtidig med, at det er forholdsvis ressourceneutralt.

Coaching

I modsætning til vejledere og konsulenter er det coachens opgave at stille åbne spørgsmål, som hjælper det pædagogiske personale til at skærpe bevidsthed og ansvarlighed om et problem eller en udfordring med henblik på at træffe beslutning om mål og handle derefter.

Uddannelsen af og tilgangen til coaches, der som primær opgave har at støtte det pædagogiske personales refleksioner i praksis, ser ud til at have en væsentlig rolle ift. at anvende forskning i praksis. Også her har skoleledelsen en væsentlig rolle. Anvendelsen af coaches stiger, når skoleledelsens opfordring til at bruge coaches er tydelig. En anden fordel ved at benytte coaches er, at lærerne derved har behov for mindre rent teoretisk, kursuspræget kompetenceudvikling i forbindelse med iværksættelsen af indsatsen eller den nye praksis, fordi de lærer gennem sidemandsoplæring i deres daglige praksis og dermed får mere direkte anvendelig erfaring.

CENTRALE POINTER FRA FORSKNINGEN:



Anvendelse af ressourcepersoner skal

- Støtte i både forberedelsen og iværksættelsen af den nye indsats eller praksis
- Være tilgængelig både før, under og efter iværksættelse
- Være aktiv, effektiv og forbedre lærernes kompetencer
- Kunne samarbejde med skoleledelsen
- Have personalets tillid
- Støtte med coaching
- Fremme gennemførelse

CASE

Eksempel fra forskningen

I et studie fra USA undersøges virkningen af skolebaserede problemløsende teams på 17 skoler. De problemløsende teams' rolle er at fremme anvendelsen af evidensbaserede undervisningsmetoder med henblik på at sikre faglig fremgang og trivsel i skolen. Indsatsen iværksættes på hele skolen og kræver organisationsmæssige ændringer omfattende kompetenceudvikling og ekstern støtte. De problemløsende teams er tværfaglige og inddrager både almenlærere, lærere med særlige specialpædagogiske kompetencer, ledelse, kommunale psykologer og konsulenter.

Som en del af iværksættelsen af de problemløsende teams gives kompetenceudvikling på skolerne fordelt over flere år med henblik på at uddanne facilitatorer, ledelser og teammedlemmer. Facilitatorerne uddanner og rekrutterer teammedlemmerne, fremmer modellen blandt skolens personale, følger og dokumenterer processerne og arbejder direkte med lærerne og fungerer som tovholdere for både lærere og teammedlemmer.

Teammedlemmerne arbejder individuelt med lærere, som har bedt om støtte. Ud over en-til-en støtte har teammedlemmerne flere funktioner: Fordeling af arbejdsopgaver, Følge op på sagsforløb, Hjælpe med problemløsning i specifikke sager, Give kompetenceudvikling til almindelige teams, Varetage problemer på skoleniveau og Deltage i evaluering af aktiviteter.

Resultaterne viser, at facilitatorfunktionen helst skal hvile på en gennemgående person, da det har en direkte sammenhæng med, hvor meget de problemløsende teams bliver anvendt af personalet. Desuden er det vigtigt, at facilitatoren er aktiv, effektiv, er kompetent i forhold til de indsatser, der ønskes iværksat, har personalets tillid og et godt samarbejde med skoleledelsen.

Undersøgelsen viser også, at iværksættelse af problemløsende teams og lignende programmer, som er målrettet læreres praksis og holdninger, kan have en ringere chance for succesfuld iværksættelse på skoler, der har en høj grad af udskiftning af lærere, der kan bevirke, at erfaringer går tabt.

Læs mere: Berger, J., Lam Yiu, H., Nelson, D., Vaganek, M., Rosenfield, S., Gottfredson, G., Vu. P., Shanahan, K., & Hong, V. (2014). Teacher utilization of Instructional Consultation teams. *Journal of Educational and Psychological Consultation*.24(3), 211–239.



5. Gennemførelse

Når indsatser skal føres ud i praksis, er der en lang række forhold, som gør sig gældende. Inden for den forskning, der er på området, anvendes begrebet 'fidelitet', som dækker over i hvilken grad, man er tro over for de idéer og principper, der ligger bag indsatsen. Begrebet er imidlertid endnu ikke en del af det danske sprog, og i stedet anvendes her ordet gennemførelse. Gennemførelse af praksisændringer eller iværksættelse af nye indsatser har stærke forbindelser til ledelse, kompetenceudvikling og ressourcepersoner, da der skal træffes en række valg og etableres nye kompetencer. Forskningen viser ikke overraskende, at kvaliteten af gennemførelsen er af afgørende betydning for, om en indsats har succes.

Tilpasning til lokal kontekst

Det er væsentligt, at både personale- og skolekonteksten er taget i betragtning, når der vælges, hvilke indsatser der skal iværksættes. Den optimale fremgangsmåde, når der skal gennemføres skole- eller klassebaserede indsatser, som er forskningsforankrede, er kendetegnet ved, at der er en god balance mellem retningslinjerne for indsatsen og en tilpasning til den lokale

kontekst. Der skal tages højde for den kultur og organisering, der er på skolen, samt de erfaringer, skolen har med udviklingsprojekter. Nye indsatser eller ændret praksis kan være vanskelig at gennemføre, hvis det kræver store ændringer i det pædagogiske personales daglige praksis, og der ikke tages højde for de erfaringer, personalet i forvejen har. Hvis en indsats eller praksisændring er valgt alene på baggrund af, at det er en kendt eller populær strategi, kan sandsynligheden for at opnå en god gennemførelse være begrænset. Et eksempel fra Danmark på en sådan strategi er *Visible Learning*, hvor forudsætningen for en succesfuld gennemførelse er betinget af, at personalet har en klar forståelse for formålet med og relevansen af ændringen af deres hidtidige praksis.

Forståelse for og viden om processen

Efter tilpasning til den lokale kontekst udarbejdes en plan for den videre gennemførelse, og det er vigtigt at denne følges nøje. Der er altid en risiko for, at det pædagogiske personale holder sig til vante rutiner i stedet for at følge nye retningslinjer, hvis der kun er lidt eller overfladisk viden om, hvad indsatsen bidrager med i forhold til den enkelte lærer eller pædagogs praksis. Det er med andre ord væsentligt, at det pædagogiske personale har en forståelse for, hvordan ændringen skal gennemføres i praksis.

Systematik

Der er behov for, at gennemførelsen følges systematisk. Nogle gode tilgange til dette er huskelister, portfolio, videoobservationer og feedback på gruppeniveau og elevresultater, der kan være vigtige led i processen. Det er med til at sikre, at ikke bare den enkelte lærer, men også ressourcepersoner og tovholdere kan sikre, at der følges op på indsatsen, således at det pædagogiske personale tydeligt kan se resultaterne af deres arbejde. Endvidere skal det sikres, at der er den fornødne tid til fælles forberedelse, og at der ikke er for mange afbrydelser under gennemførelsen i form af mødeaktiviteter, test og prøver samt udflugter. Det er derfor essentielt, at skoleledelsen i årsplanlægningen tager højde for ekstra tidsforbrug, herunder muligvis nedprioritering af andre aktiviteter i gennemførelsesperioden.

CENTRALE POINTER FRA FORSKNINGEN:



Gennemførelse fremmes af

- Personale- og skolekontekst skal tages i betragtning ved valg af indsatser
- Bevidsthed om krav og retningslinjer
- Håndgribelige og konkrete retningslinjer
- Støtte til lærere
- Teamsamarbejde
- Huskelister i forhold til iværksættelsen
- Videoobservationer
- Gruppefeedback

CASE

Eksempel fra forskningen

I et studie fra Norge var formålet at undersøge effekten af N-PALS-modellen (Positiv Adfærd i Læring og Samspil) på udfordrende elevadfærd og trivsel. Undersøgelsen omfattede 48 skoler. N-PALS er en tilpasset version af den amerikanske indsats, SWPBS (School-Wide Positive Behaviour Support) og er iværksat på en stor del af Norges grundskoler.

Der er tre nøgleelementer i indsatsen. Det første vedrører at styrke positiv adfærd, således at skolens personale underviser i klare regler og anerkender prosocial adfærd. Det andet er en skolebaseret tilgang, således at der er en sammenhæng i fællesforventninger og regler, både på skolen og i samarbejdet mellem familie og skole. Det tredje vedrører monitorering af elevernes adfærd. Det vurderes, at det tager tre til fem år at iværksætte indsatsen.

Et skoleteam nedsættes (fire lærere, ledelsen, skolepsykologen og en forældrerepræsentant) og er ansvarlige for gennemførelsen. Teamet planlægger, informerer, udfører, monitorerer og afrapporterer resultaterne for deres skole. Teamet underviser resten af personalet i nøgleelementerne og de enkelte dele af indsatsen to timer pr. måned og tilbringer to timer om ugen på iværksættelsesaktiviteter. For at støtte teamets arbejde modtog de lokal oplæring og supervision fra en certificeret N-PALS coach i en periode på to år (10 totimers oplæringssessioner pr. år). Endvidere deltog teamene på fire halvdags regionale netværksmøder pr. skoleår. Nøgleelementerne af modellen blev beskrevet i en håndbog, men de blev også tilpasset den lokale kontekst på hver skole.

Resultaterne viser, at skolerne med en høj gennemførelseskvalitet havde størst gavn af indsatsen. Mindre skoler viste sig at have større gavn af indsatsen end større skoler. Endvidere sås det, at skoler med den laveste andel af ikke-uddannede lærere havde den bedst gennemførelse.

Læs mere: Sørli, M.-A., & Ogden, T. (2015). School-wide Positive Behavior Support: Norway: impacts on problem behavior and classroom climate. *International Journal of School & Educational Psychology*, 3(3), 202–217.



6. Holdninger

Positive holdninger og opfattelser hos det pædagogiske personale er nødvendige, hvis en iværksættelsesproces skal blive en succes, og de fremmes bedst gennem kompetenceudviklingsfasen, hvor hensigterne med indsatsen og tydeligheden af processerne gøres klar for deltagerne. En af de væsentlige faktorer i forhold til at skabe positive holdninger og opfattelser er, at skolelederne udviser et tydeligt engagement i processen.

Ressourcer

Ud over, at ledelsen skal vise engagement, er det væsentligt at sikre, at der er de nødvendige ressourcer til rådighed under iværksættelsen. Der skal være tid til planlægning og samarbejde og i det hele taget sikres en generel, rimelig arbejdsmængde for lærerne. Det er også ledelsen, der skal sørge for, at principperne i projektet bliver fastholdt på trods af de udfordringer, der sjældent kan undgå at opstå undervejs.

Differentieret tilgang og motivation

Det kan have en positiv virkning på iværksættelsesprocessen, at der tages et differentieret udgangspunkt i forhold til, hvordan forskelligt pædagogisk personale kan føre indsatsen eller aktiviteten ud i livet. Det viser sig, at pædagogisk personale med mindre erfaring formår at fastholde retningslinjerne for en ny indsats eller praksis bedre end personale med mere erfaring, hvad der hænger sammen med, at personale med et mindre erfaringsgrundlag kan have glæde af nogle præcise retningsanvisninger i forhold til deres praksis. Mindre skoler og skoler med en høj procentdel af elever fra udsatte miljøer synes at fremme en mere positiv motivation for nye indsatser og aktiviteter.

Evaluerings

I forhold til at styrke iværksættelsen af nye indsatser eller ny praksis er det vigtigt, at skolen har en evalueringsplan på plads. Det er af afgørende betydning for det pædagogiske personales gennemførelse af indsatser eller ny praksis, at de kan se, at der kommer synlige resultater ud af indsatsen. Evalueringsplanen skal fokusere på de nøglefaktorer, der er centrale i den givne udviklingsproces, det kan fx være ny tilgang til feedback til elever, kollegial observation eller ændret gennemførelse af teamsamarbejde. Iværksættelsen af nye indsatser og aktiviteter, som er åbne over for meget forskellige fortolkninger, der ikke evalueres, kan medføre angst, overvældelse og forvirring i lærergruppen.

CENTRALE POINTER FRA FORSKNINGEN:



Positive holdninger og opfattelser fremmes af

- Etablering af og enigheden om en fælles strategi og forståelse
- Engagement og ressourcer fra ledelsen
- Tid til planlægning og en rimelig arbejdsmængde
- Læreres tro på effekten af en indsats eller aktivitet
- Differentieret tilgang til individuelle lærere
- Personalets inddragelse i valg af indsats eller aktivitet
- Kompetenceudvikling i forhold til indsatsen eller aktiviteten

CASE

Eksempel fra forskningen

I et studie fra Norge var hensigten at undersøge udfordringer i forhold til at iværksætte det norske 'Respektprogram', hvis formål er at reducere og forhindre udfordrende adfærd i skoler samt koncentrationsvanskeligheder og mobning. Repræsentanter fra lærere og ledelse var del af en Respektgruppe i hver skole, og deres opgave var at promovere og støtte programmet i deres skole.

Der indgår to skoler, hvor den ene havde meget høje forventninger til programmet, mens den anden var usikker og tøvende og rummede en negativ gruppe lærere, som prægede skolens andre lærere. Begge skoler havde negative erfaringer med tidligere iværksættelse af programmer.

Efter seks måneders arbejde med at indføre programmet var lærere på begge skoler usikre på og uklare om nøgleprincipperne i programmet, og der viste sig ikke at være forskel på kendskabet til begreber og visioner i Respektprogrammet mellem de lærere, der var medlemmer af Respektgrupperne, og de lærere, der ikke deltog i disse grupper. Det viste sig yderligere, at det kollektive ansvar over for programmet aftog over tid på begge skoler.

Efter programmets afslutning var de fleste lærere på begge skoler enige om, at de ikke havde udviklet en fælles forståelse for, hvordan man behandler problemadfærd. De forklarede, at de kollektivt havde anvendt for lidt tid i Respektprogrammet, at elementer fra programmet var blevet udeladt, og at ledelserne ikke havde interesseret sig for programmet efter den indledende workshop og oplæring.

Læs mere: Roland, P. (2012). Implementering av skoleutviklings programmet Respekt. Det Humanistiske Fakultet. Universitetet i Stavanger. Ph.d. afhandling.

CASE

Eksempel fra forskningen

En undersøgelse fra USA har haft som mål at undersøge iværksættelse af et skolebaseret projekt, hvor alle elever og lærere fik iPod Touch (en mobil digital musik- og videoafspiller, der kan bruges i undervisningen). Studiet fokuserede primært på lærernes engagement og brug af teknologien.

Lærerne blev inddelt i fem tilpasningskategorier ud fra, hvordan de inddrog iPod Touch i deres undervisning. Kategorierne strakte sig fra innovative og risikovillige til efterslæbende. Forskerne fandt, at kategorierne var gode at anvende i forhold til at beskrive lærernes tilgang til indsatsen.

En sådan kategorisering kan bidrage til, at man kan få en forbedret iværksættelse, hvis man differentierer tilgangen til lærerne ved fx at målrette workshops, så udgangspunktet tages i lærernes reelle viden om, hvordan de kan bruge specifikke teknologier i deres fag i undervisningen.

Læs mere: Crompton, H., & Keane, J. (2012). Implementation of a One-to-One iPod Touch Program in a Middle School. *Journal of Interactive Online Learning*, 11(1), 1–18.



7. Forankring

Forankring handler om adskillige faktorer i samspil: Ledelse, tilstrækkelig kompetenceudvikling, etablering af et fælles sprog og udgangspunkt, fortsat adgang til ressourcepersoner, kontinuerlig planlægning og fornyelse, evaluering, gode relationer og fortsat engagement. Forankring er dermed ikke blot et næste led efter en højkvalitetsiværksættelse, men kræver ledelse, fortsat opmærksomhed og en integration i skolens organisatoriske funktion.

Livscyklus og kontekstuelle faktorer

Forskningen viser, at projekter har en livscyklus. De starter og bliver i nogle tilfælde en forankret del af almen praksis, mens de i andre tilfælde uddør efter en årrække. I de tilfælde, hvor de er indlejrede i praksis, vil nye projekter ofte bygge oven på tidligere projekter. Der er imidlertid også andre forhold, der kan spille ind, og de kommer ofte fra omverdensmæssige og kontekstuelle forhold. Der kan være tale om ændringer i kommuners skolepolitik som følge af ændringer i befolkningssammensætningen, fx et faldende børnetal og et øget antal ældre. Der kan være ændringer i uddannelsesmæssige mål og forpligtelser fra centralt hold, som kan resultere i, at der ikke er nok tid eller ressourcer til at fortsætte en aktivitet eller praksis. Afslut-

ningen af bevillinger til iværksatte projekter eller aktiviteter kan også resultere i, at de ikke fastholdes, hvis fortsatte aktiviteter er meget ressourcekrævende.

CENTRALE POINTER FRA FORSKNINGEN:



Forankring fremmes af

- Ledelse
- Tilstrækkelig oplæring og kompetenceudvikling
- Etablering af et fælles sprog
- Kontinuerlig planlægning af fornyelse
- Kommunikation
- Evaluering
- Fortsat engagement

CASE

Eksempel fra forskningen

Et studie fra USA undersøger, hvorledes tre forskellige undervisningsprogrammer i naturfag udviklet af forskere indledningsvis blev sat i gang i et mindre antal forsøgsklasser for senere at blive udbredt til et helt skolesystem. De tre undervisningsprogrammer har fokus på centrale områder inden for naturfag, som forskningen har vist, at elever har svært ved. Undersøgelsen fokuserede på, om programmet blev fastholdt fire år efter, finansieringen ophørte.

Det viste sig, at ingen af de tre undervisningsprogrammer var blevet fastholdt. Dette skyldtes ifølge forfatterne flere forskellige faktorer. Der har dels været udfordringer i forhold til at anvende de enkelte programmer, dels været påvirkninger fra kontekstuelle faktorer, herunder specifikke ændringer af politiske målsætninger for uddannelse, som har medført, at de enkelte programmer ikke fik den nødvendige tid til at blive en forankret del af daglig praksis.

Endelig fremhæver forfatterne de væsentligste faktorer i forbindelse med at fremme eller hindre en forankring af en specifik indsats eller praksis. I forhold til at fremme processen er det især fastholdelse af kvaliteten af gennemførelsesprocessen og adgang til ressourcepersoner. I forhold til faktorer, som hindrer processen, kan nævnes følgende: Stor udskiftning i lærerkollegiet, hvorved viden går tabt. Interessekonflikter mellem skoleledelse og forskere, der kan have forskellige interesser i processen. Vanskeligheder i forbindelse med formidling af forskningsresultater på en let forståelig måde.

Læs mere: Lynch, S. J., Pyke, C., & Grafton, B. H. (2012). A retrospective view of a study of middle school science curriculum materials: implementation, scale-up, and sustainability in a changing policy environment. *Journal of Research in Science Teaching*, 49(3), 305–332.

8. Konklusion

Forskningen har vist, at for at forskning kan blive anvendt i praksis i grundskolen, er der seks tematiske områder, som har betydning.

De seks områder er: Ledelse, kompetenceudvikling, ressourcepersoner, gennemførelse, holdninger og forankring. Alle seks områder er indbyrdes forbundne, men overordnet set spiller skoleledelsen en helt central rolle, da det er ledelsen, der sikrer ressourcer til og etablering af kompetenceudvikling, tilstedeværelse af ressourcepersoner, fastholdelse af gennemførelsen, sikrer, at personalet har en forståelse af, hvad der skal ske, og dermed en positiv holdning til ændringen samt sikrer forankring i den videre praksis.

Uanset om nye initiativer kommer fra centralt niveau eller kommunalt niveau, er det den enkelte skoles ledelse, der spiller en afgørende rolle. Ledelsen skal vise en tydelig støtte til gennemførelsen af en ny indsats eller praksis både før, under og efter gennemførelsesprocessen. Den skal sikre, at der er tilstrækkelige økonomiske ressourcer, ressourcepersoner og administrativ støtte. Der skal også vælges nøglepersoner, som kan hjælpe og vedligeholde ansvaret for processen. Ledelsen skal have høje forventninger, yde personlig støtte og sikre omsorgsfulde relationer. Endelig skal ledelsen motivere hele det pædagogiske personale og være forberedt på, at der altid kan forekomme tilbagefald under processen, og dermed være klar til at yde opbakning.

9. Om det systematiske review

Det forskningsmæssige grundlag

Dette vidensnotat bygger på et systematisk review af, hvad der fremmer og hindrer anvendelse af forskning i grundskolen gennemført af Dansk Clearinghouse for Uddannelsesforskning (DCU), ved DPU, Aarhus Universitet.

Der er søgt efter empirisk forskning fra EU-lande, Norge, Schweiz, USA, Canada, Australien og New Zealand. Der er i forbindelse med udarbejdelsen af reviewet screenet 9.232 forskningsstudier fra 1. januar 2011 og frem til 1. marts 2016. Efter endt screening blev der inkluderet 73 studier. Alle 73 studier er blevet vurderet i forhold til relevans og forskningsmæssig kvalitet af en medarbejder fra DCU og en forsker med speciale inden for implementeringsforskning. Herefter indgik 34 studier i det systematiske review.

På baggrund af en syntese af de 34 studier blev der fundet frem til seks centrale faktorer i forhold til succesfuld anvendelse af forskning i grundskolen: Ledelse, Kompetenceudvikling, Ressourcepersoner, Gennemførelse, Holdninger og Forankring.

På uvm.dk/ressourcecenter eller på edu.au.dk/forskning/danskcldclearinghouseforuddannelsesforskning kan du læse det fulde systematiske review.

Her kan du bl.a. finde:

- Den fulde syntese
- En nøje beskrivelse af alle inkluderede studier
- Den anvendte metode
- En beskrivelse af, hvordan man i 10 lande, stater eller regioner har arbejdet med anvendelse af forskning i grundskolen.

