



# PLC VISION

2017-2020





# INDHOLDSFORTEGNELSE

---

1.0 Baggrund . . . . .	4
2.0 Pædagogisk læringscenter i en organisatorisk kontekst . . . . .	4
3.0 Den overordnede vision . . . . .	4
4.0 Kendetegn for pædagogisk læringscenter . . . . .	5
4.1 Vejledning og kompetenceudvikling af personale, ledelse og elever . . . . .	5
4.2 Synligt og kompetent PLC . . . . .	6
4.3 Ledelse med Vilje i PLC . . . . .	9
Bilag 1 – Praksiseksempel 1 . . . . .	11
Bilag 2 – Praksiseksempel 2 . . . . .	12
Bilag 3 – Praksiseksempel 3 . . . . .	14
Bilag 4 – Vigtige link . . . . .	15

# PLC VISION 2017-2020

---

## 1.0 Baggrund

Siden 2009 har skolerne i Vejle Kommune arbejdet med udvikling af pædagogiske læringscentre. Retningen har været klar. Skolernes biblioteker skal udvikles fra traditionelle skolebiblioteker til pædagogiske læringscentre, hvor funktioner som fx støttecentre, ressourcecentre, faglige vejledere, skolebibliotekarere, it-vejledere mv. sammentænkes og organiseres i PLC. Den seneste vision for udvikling af PLC blev godkendt i efteråret 2013 og var gældende for en treårig periode.

PLC-visionen 2017-2020 bygger videre på de spor, som blev lagt i 2013 og tager samtidig højde for det arbejde, som er gennemført de sidste tre år. Visionen tager afsæt i:

- Folkeskolereformens mål om, at alle elever skal blive så dygtige de kan.
- Bekendtgørelsen vedr. pædagogiske læringscentre.
- Vejle Kommunes digitaliseringsstrategi på skoleområdet „Den digitale skole 2016-20“.
- Den politiske målsætning omkring et fagligt løft og styrkelsen af det almene støttesystem både centralt og decentralt på skolerne.
- Skolepolitikken „De 6 principper for skolen i bevægelse“.
- Vejle Kommunes ledelsesgrundlag „Ledelse med Vilje“.

## 2.0 Pædagogisk læringscenter i en organisatorisk kontekst

Pædagogisk læringscenter består af en central enhed, Pædagogik & Læring med PLC-adm., samt af lokale pædagogiske læringscentre på alle skoler. Der er et tæt samarbejde og en klar opgavefordeling mellem den centrale og de decentrale enheder. Den overordnede vision for PLC dækker Pædagogik & Læring med PLC-adm. og skolernes PLC.

## 3.0 Den overordnede vision

En vision er et billede af den ønskede fremtid: Inden for synsvidde, men uden for umiddelbar rækkevidde. Med visionen for PLC ønsker Uddannelse & Læring, at medarbejdere, ledere og samarbejdspartnere har et tydeligt billede af den fremtid, vi ønsker for PLC i Uddannelse & Læring både centralt og lokalt på skolerne. På tværs af forvaltningen og skolerne har vi med visionen noget fælles at navigere efter, der kan give retning og sammenhæng. Både i dagligdagen og når de langsigtede prioriteringer skal besluttes.

Den overordnede vision er følgende:

*PLC er et professionelt støttesystem, som understøtter og faciliterer skoleudvikling i forhold til optimering af alle elevers læring, trivsel og dannelse. Vejledning og kompetenceudvikling er bærende funktioner i PLC's virke.*

---

Som det fremgår af visionen, er PLCs opgave at understøtte og facilitere skoleudvikling i forhold til *alle* elevers læring, og derfor indgår skolens ressourceter som en integreret del af PLC med fokus på læring for elever med særlige behov.

Skolerne har arbejdet med deres PLC på forskellig vis. Nogle elementer i visionen vil være let opfyldelige på kort sigt for nogle skoler, mens andre elementer vil være inden for synsvidde, men uden for umiddelbar rækkevidde for de samme skoler. Andre skoler vil opleve det omvendte.

#### **4.0 Kendetegn for pædagogisk læringscenter**

For at leve op til visionen skal man kunne genkende skolernes PLC og Pædagogik & Læring med PLC-adm. på følgende tre kendetegn:

- Vejledning og kompetenceudvikling
- Synlig og kompetent PLC
- Ledelse med Vilje i PLC

#### **4.1 Kendetegn 1 – Vejledning og kompetenceudvikling af personale, ledelse og elever**

Fra 2017 – 2020 videreudvikles vejledning og kompetenceudvikling som bærende funktion i PLC.

Det pædagogiske læringscenter er skolens kraftcenter såvel pædagogisk som didaktisk. De væsentligste funktioner er vejledning og kompetenceudvikling af det pædagogiske personale for derigennem at understøtte arbejdet med at optimere elevernes læring, trivsel og dannelse.

*„Vi forstår vejledning som en undersøgende lærings samtale, hvor vejledte reflekterer over egne professionelle problemstillinger og handlemuligheder, og hvor vejleder støtter og udfordrer refleksionen“. Lis Boysen og Bodil Nielsen 2013: side 14 i bogen Vejledning.*

Vejledning indgår som en del af kompetenceudviklingen. Ud over vejledning består kompetenceudviklingen også af eksempelvis rådgivning, formidling, inspiration og facilitering. Det kan til lige munde ud i, at PLC-medarbejderne deltager i konkrete læringsforløb på klasser/hold fx som medpraktikerforløb og Co-teaching.

Det pædagogiske læringscenter skal videst muligt give det pædagogiske personale det, de efterspørger og har brug for, men også det, de ikke ved, de har brug for.

#### **Indsatser – Pædagogik & Læring med PLC-adm.**

- Understøtter og faciliterer skolerne i udvikling af deres PLC.
- Understøtter og faciliterer skolerne i udvikling og etablering af en vejlederkultur både i forhold til elever og pædagogisk personale.

#### **Indsatser – lokalt:**

- Skolerne sikrer stærke vejlederfunktioner på de centralt udmeldte indsatsområder – læsning, matematik og naturfag.

- Skolerne sikrer vejlederfunktioner, der kan understøtte det pædagogiske personale i gennemførelse af en varieret skoledag med bevægelse og understøttende undervisning.
- Bringer forskningsinformeret viden og data i spil i forbindelse med elevernes læring og trivsel. Sikrer vejledning i forhold til indsatsområderne som. bl.a. er:
  - Mål og succeskriterier
  - Deskriptiv feedback
  - Undervisningsdifferentiering
  - Vurdering for og af læring
- Didaktisk vejledning bl.a. i forhold til planlægning, gennemførelse og evaluering – herunder didaktisk brug af IT.

#### Tegn på at lykkes:

- Vi lykkes, når alle på skolen samarbejder med vejledere og ressourcpersoner om udvikling af læring, trivsel og dannelse.
- Vi lykkes, når vejlederne formidler ny viden på baggrund af fx forskning og data i samarbejdet med det pædagogiske personale.
- Vi lykkes, når vejlederne vejleder om brugen af kvalitative og kvantitative data i forhold til planlægning, gennemførelse og evaluering af undervisning.
- Vi lykkes, når ledelsen i samarbejde med vejlederne har udarbejdet en funktionsbeskrivelse for de enkelte vejledere, der tydeliggør roller og funktioner på skolen.

Visionens kendetegn 1 har størst fokus på de fagfaglige vejlederfunktioner inden for læsning, naturfag og matematik og et fagligt løft på disse områder. Dette fokus er valgt, fordi det er vigtige fag/områder, og fordi de politiske signaler både lokalt og nationalt vægter disse områder højt. Men visionen skal ikke tænkes begrænsende. Er der skoler/PLC med større ambitioner og muligheder, end der er anvist i visionen, er de velkomne til realisering af disse – blot visionens mål og indsatser er realiseret først. Det kunne være inden for andre fagområder, fx engelsk, dansk eller andre vejlederfunktioner inden for fx AKT, der prioriteres.

#### Praksiseksempel 1

*I 2013 fik Uddannelse & Læring en ny vision for PLC. I forbindelse med implementeringen af den vision havde Mølholm skole fokus på at få samlet flere mindre teams i ét PLC og få skabt en god vejlederkultur. I bilag 1 kan I læse lidt om, hvordan Mølholm har arbejdet med implementering af PLC visionen fra 2013.*

#### 4.2 Kendetegn 2 – Synligt og kompetent PLC

PLC på skolen skal være synligt både fysisk og som en stærk PLC-kultur. Fysisk skal PLC både være et lærested og et værested for såvel elever som pædagogiske medarbejdere. En stærk PLC-kultur er synlig, når medarbejderne er kompetente, kompetencerne i PLC efterspørges af kollegaerne, og PLC-medarbejderne og deres kompetencer gøres tilgængelige.

---

Som lærested og værested stiller PLC læremidler til rådighed til skolens undervisning og andre læringsrettede aktiviteter, herunder også bøger til elevernes fritidslæsning – og yder vejledning i brugen heraf. Som følge heraf skaber PLC overblik over de tilgængelige læringsressourcer, skolen råder over – eller har kendskab til andre steder, hvor man har adgang til læringsressourcer. Derudover er PLC naturligt det sted, hvorfra der formidles eksterne (kultur)tilbud i form af kurser, besøg, udstillinger mv. PLC står desuden for en generel formidling af litteratur, kultur og læremidler.

Der er store forventninger til PLC, og det stiller store krav til medarbejderne. De skal være didaktisk velfunderede i de fag, de repræsenterer og have almen didaktisk indsigt. Ud over at være fagligt

stærke på deres fagområder kræver ovenstående, at PLC-medarbejderne er stærke på viden om læring, dynamikken i en klasse, den enkelte elevs behov, teamsamarbejde m.m. Det forventes endvidere, at PLC-medarbejderne fremstår professionelle, innovative og nytænkende, og dermed indgår som en central medspiller i skolens udvikling. Medarbejderne i det pædagogiske læringscenter samarbejder med skolens ledelse, således at de bedst muligt understøtter de centralt udmeldte og lokalt fastlagte indsatsområder og strategier.

At PLC skal være synlig som kultur betyder også, at det er vigtigt, at PLC-medarbejderne understøtter faglige netværk og kan indgå såvel faciliterende som vidende i samarbejdet med brugerne. Det gør sig også gældende, når det drejer sig om videndeling, produktvejledning, koordinering og

***„PLC er et professionelt støttesystem, som understøtter og faciliterer skoleudvikling i forhold til optimering af alle elevers læring, trivsel og dannelse. Vejledning og kompetenceudvikling er bærende funktioner i PLCs virke“.***  
***(Vejle Kommunes PLC vision)***

---

distribution af litteratur, kultur eller undervisningsmidler.

Synlighed og tilgængelighed hænger sammen i PLC. Skolernes ledelse og PLC-medarbejderne skal sikre, at kompetencerne i skolernes PLC er tilgængelige for kollegaerne.

#### **Indsatser – Pædagogik & Læring med PLC-adm.:**

- Understøtter og faciliterer de decentrale PLC med relevante faglige netværk til gensidig sparring og udvikling og er i bevægelse og forholder sig til de behov og ønsker der opstår i omverdenen.
- Understøtter og vejleder de enkelte skoler i udmøntning af de centralt udmeldte og lokalt fastlagte indsatsområder og strategier. De centralt fastlagte fokusområder er pt. læsning, matematik, naturfag og digitalisering.

#### **Indsatser – lokalt:**

- Drøfter og understøtter udviklingen af et kompetente og synlig PLC.
- Skaber rammerne for, at PLC er såvel lærested som værested.
- Skaber og opretholder professionelle læringsfællesskaber – fx fagudvalg, teamsamarbejde mm.
- Organisering af PLC som ramme for drøftelse, sparring og implementering af indsatser. PLC er i bevægelse og forholder sig til de behov og ønsker, der opstår i omverdenen.

- PLC yder vejledning i brugen af de læremidler, som skolen har adgang til – herunder også litteratur til elevernes fritidslæsning samt de abonnemeter, skolerne har såvel digitalt som analogt.

#### **Tegn på at lykkes:**

- Vi lykkes, når skolen sikrer en ramme, der muliggør PLC-medarbejdernes fleksibilitet, således at de bliver tilgængelige.
- Vi lykkes, når ledelsen på fællesmøder for det pædagogiske personale synliggør PLC-medarbejdernes/vejledernes rolle og funktion.

#### **Praksiseksempel 2**

*På Vejle Kommune Midtbyskole er der de seneste år gjort meget for, at vejlederne/ ressourcepersonerne skal være synlige og tilgængelige. Synligheden og tilgængeligheden er bl.a. opnået ved at:*

- *Vejlederne er opsøgende og deltagere i kollegers undervisning.*
  - *Vejlederne samarbejder direkte med ledelsen.*
  - *Oprette en PLC-portal*
  - *Være fysisk tilstede i PLC*
- Der kan læses mere i bilag 2.*



### 4.3 kendetegn 3 – Ledelse med Vilje i PLC

I Vejle Kommunes ledelsesgrundlag hedder det, at du skal ville noget, og at der er plads til store ambitioner. Ambitionen er, at PLC skal være synlig, kompetent og et pædagogisk og didaktisk kraftcenter.

I Uddannelse & Læring ønsker vi „ledelse tæt på“. Dette gælder også i forhold til PLC. Lederne skal tæt på deres PLC-medarbejdere. De skal være klar i deres autorisation af PLC-medarbejderne og understøtte dem, således at de får en plads i organisationen, hvor de bliver en efterspurgt ressource. Ambitionen er, at PLC-medarbejderne herigennem autoriserer sig selv og anvender deres store viden til at understøtte og vejlede ledelsen, når retningen skal sættes, og når kolleger og elever skal vejledes.

### Indsatser – Pædagogik & Læring med PLC-adm.:

- Der udarbejdes en plan for videreudvikling af det samlede PLC-område, således at PLC-området på udvalgte indsatser får en klar og entydig struktur, som svarer til den struktur, der er besluttet på matematikområdet samt naturfagsområdet. Første skridt er udvikling af indsatsen og strukturen på læseområdet.
- Uddannelse & Læring har fået sin første strategi for matematikområdet og har revideret strategierne på læse- og naturfagsområdet.

### Indsatser lokalt:

- Det ledelsesmæssige ansvar for ledelse og udvikling af PLC-funktionen placeres tydeligt i ledelsesteamet, således at det er synligt og kendt for PLC-medarbejderne, hvem som træffer beslutninger vedr. skolens PLC.

*„Vi lykkes, når skolen har en strategi for det pædagogiske læringscenters funktion og formål, som hænger sammen med kommunens og skolens mål“.*  
*(Ledelse med Vilje i PLC)*

- 
- Skolens ledelse har ansvaret for udarbejdelse og implementering af en strategi/handleplan, som beskriver skolens næste skridt for at videreudvikle et PLC, som er synligt, kompetent og et pædagogisk og didaktisk kraftcenter.
  - Skolens ledelse understøtter udviklingen af en god vejlederkultur på den enkelte skole.

har således ca. 2 år og 10 måneder til realisering af visionen. I løbet af 2019 vil Pædagogik & Læring med PLC-adm. besøge skolerne med henblik på en status for visionsarbejdet og en dialog omkring, hvordan Pædagogik & Læring med PLC-adm. kan understøtte skolerne i udvikling af de lokale PLC'er.

#### **Tegn på at lykkes:**

- Vi lykkes, når skolen har en strategi for det pædagogiske læringscenters funktion og formål, som hænger sammen med kommunens og skolens mål.
- Vi lykkes, når ledelsen støtter en teamorganisering omkring medarbejderne i PLC.
- Vi lykkes, når ledelsen inddrager vejledere og ressourcpersoner i drøftelser om skolens udvikling og fastlæggelse af skoleudviklingsinitiativer.

#### **Praksiseksempel 3**

*På Hældagerskolen vil de en masse med deres PLC, og ledelsen er tæt på. I bilag 3 kan man læse, hvordan ledelsen understøtter og autoriserer skolens PLC-team med ledelse tæt på.*

#### **Visionens varighed**

Visionen er gældende fra 1. september 2017 til 1. juli 2020. Skolerne og PLC Uddannelse & Læring

## BILAG 1 – Praksiseksempel 1

---

### Opstart af proces til opfyldelse af ny PLC vision 2013

#### Mølholm Skole

På Mølholm Skole var udgangspunktet i 2013, at flere mindre teams skulle samles til ét PLC. Følgende medarbejdere skulle samles til ét team i PLC: To læsevejledere (Også ressourcpersoner i forhold til dansk), naturfagsvejleder, sprogvejledere, IT-vejleder, matematikressourcperson, trivselsvejledere(AKT), bibliotekarere.

I opstarten af processen var det vigtigt for Mølholm skole at få PLC-medarbejderne til at føle sig som ét samlet PLC. Målene var:

- At vi sammen fik flyttet fokus fra at støtte eleverne til et fokus på at understøtte og vejlede det undervisende personale. (Og derigennem støtte det enkelte barn).
- At ledelsen også kunne få vejledning.
- At samle PLC som et team og styrke deres samarbejde og muligheder for at sætte hinandens kompetencer i spil.

Som opstart besluttede Mølholm skole, at det nye PLC-team skulle på en teamudviklingsdag, hvor ledelsen faciliterede en proces med følgende fokuspunkter:

- Hvad betyder den nye bekendtgørelse. Hvad kalder den på?
- Kan man se sig selv som en del af PLC=vejleder for kolleger? Hvad vil det sige at vejlede. (Ekstern underviser)
- Klar definition af opgaven. Få prioriteret og sat rammen for vejlederopgaven i forhold til andre støttefunktioner, praktiske og administrative opgaver.
- Legitimere/ facilitere vejlederollen og herunder fortælle om det „nye“ PLC.
- Sætte både skal(systematiske) og må (frivillige) indsatser i gang på baggrund af aktuelle indsatsområder.

På dagen blev ledelsen og det nye PLC-team ikke færdige med ovenstående punkter og det er således disse ledelsen og PLC-teamet siden har arbejdet videre med. Det betyder, at Mølholm skole hvert år forsøger at planlægge en dag for alle i PLC, hvor der arbejdes med et eller flere af ovenstående punkter. Herunder hvad vi fik på plads og sat gang i det første år.

## BILAG 2 – Praksiseksempel 2

### Synliggørelse af PLC som værested og lærested

#### Vejle Midtbyskole

På Vejle Kommune Midtbyskole er der de seneste år gjort meget for, at vejlederne/ ressourcepersonerne skal være synlige og tilgængelige.

PLC teamet består af 7 vejledere inden for Dansk som andet sprog, AKT og trivsel, matematik, sprog/læse, IT/medier/FabLab/Edison og naturfag. Derudover består PLC af 2 læringsvejledere med fokus på materialer til bl.a. årsplansforløb.

Med en ledelsesrepræsentant som tovholder har PLC-teamet arbejdet på at skabe en kultur, hvor alle teams på skolen oplever, at det giver mening at kontakte og anvende viden fra en kollega, som er kompetent på specifikke områder.

Fokus i processen har bl.a. været synlighed og tilgængelighed. Synligheden og tilgængeligheden er bl.a. opnået ved at

- Vejlederne er opsøgende og deltagere i kollegers undervisning. Blandt andet på følgende måder:
  - Vejlederne er forpligtede til at være opsøgende og samarbejde samt vejlede forskellige team og kolleger.
- Vejlederne deltager og underviser efter behov i klasserne, samt vejleder efterfølgende teamet/kollegaen.
- Vejlederen kan medvirke til at lave holddannelse inde i klassen, indgå i fagdage og tilbyde specifikke kurser efter behov.
- I temaugen inddrages alle vejledertimer, og vejlederne deltager på lige fod med andre kolleger.
- Vejlederne samarbejder direkte med ledelsen.
  - Alle PLC vejlederne sparrer og dokumenterer udførelse og evaluering af opgaven ved personlige samtaler med ledelsen 2 – 3 gange om året.
  - Ledelsen er en aktiv del af udviklingen af PLC.
  - I møderækken fastlagt af ledelsen, koordineres den fælles opgave.
  - Vejlederne er med til overleveringsmøder og behovsopgørelser, hvor ledelsen deltager. Efterfølgende koordineres opgaverne ift. understøttelse af faglige og sociale behov.
- Oprette en PLC-portal
  - IT vejlederen har udarbejdet Vejle Midtbyskoles PLC portal, hvor informationer omkring PLC forefindes.

- 
- På PLC portalen ligger funktionsbeskrivelse for vejlederne.
  - Der er udarbejdet Årshjul tilgængeligt for alle, hvor vejledernes kompetencer indgår og kollegerne ved, at man vil blive kontaktet af en vejleder.
  - Fysisk tilstedeværelse af PLC.
    - Alle vejledermaterialer er samlet og tilgængelige på PLC.
    - PLC er åbent i 12 – pausen bemandet med vejledere.
    - På forberedelsesgangen er der opstillet platforme med udstillinger af nyt inspirationsmateriale fra den enkelte vejleder.
  - Temaaften som cafemodel, hvor alle medarbejdere besøgte vejlederstande (krav at teamene skulle aftale tid med mindst en vejleder).
  - Alle vejledere er tovholdere for læringsfællesskaber inden for deres område. En leder er repræsenteret ved møderne.

***„Vi lykkes, når ledelsen inddrager vejledere og ressourcepersoner i drøftelser om skolens udvikling og fastlæggelse af skoleudviklingsinitiativer“.***  
***(Ledelse med Vilje i PLC)***

## BILAG 3 – Praksiseksempel 3

### Ledelse tæt på PLC

#### Hældagerskolen

På Hældagerskolen vil ledelsen at være en aktiv del af PLC-teamet. Derfor har ledelsen indført to – tre årlige **målsætningsmøder** samt **Konsultativt teammøde (KTM)** der afholdes hver 14. dag (varighed 2 timer). Derudover afholdes der fælles **PLC-møder**, hvor der blandt andet er fokus på skabelse af fælles retning, og indsats i forhold til at fremme vejlederkulturen.

På Hældagerskolen består PLC-teamet af en matematikvejleder, fire AKT-vejledere, en bevægelsesvejleder, en vejleder for elever med kort arbejdsu-kommelse, en læringsvejleder, to læsevejledere, to vejledere for DA2, og en inklusionsvejleder.

**Målsætningsmøderne** er et individuelt møde med den enkelte vejleder/ressourceperson. Målsætningsmødernes formål er at skabe retning, forståelse og dialog mellem ledelse og vejleder omkring vejlederens kerneopgaven. Der drøftes derfor omfanget af:

- Arbejdsopgaver og sparring på udfordringer.
- Tidsforbrug i forhold til vejledning, medpraktikerforløb, støtte og forberedelse.
- Prioritering af arbejdsopgaver og fremtidige indsats.
- Uddannelsesbehov og kurser.
- Nye ideer/tiltag.

Møderne bruges ikke som en tjekliste, men som gensidig inspiration og videndeling. Ledelsen bliver klædt på i forhold til at understøtte og prioritere indsats og vejlederne får afstemt sin indsats og bliver autoriseret af ledelsen. Mødernes varighed er cirka en time.

Det **konsultative teammøde** er et professionelt vejlederforum for fælles refleksion, hvor en lærer/pædagog/team kan få vendt udfordringer omkring en elev/klasse mm. Ordet fælles refleksion skal tages bogstavligt, da de på Hældagerskolen gerne vil udfordre hinanden på deres faglighed og antagelser. Fra PLC deltager der tre vejledere med forskellige kompetencer samt en leder.

Konsultationens fornemmeste mål er at få sat alle kompetencer i spil. På mødet aftales der fremadrettet mål og handlinger på baggrund af tidligere handleplan. Det konsultative team har fokus på, hvorledes elever med særlige behov får tilgode-set deres læring i klassens lærende fællesskab og har mulighed for at bakke op om denne udvikling gennem forskellige tiltag via PLC. Skønnes det nødvendigt, kan problemstillinger omkring en elev forsætte i andet forum.

Mål for det konsultative teams arbejde er:

- Arbejde helhedsorienteret med det enkelte barn/klasse.
- At sikre progression i arbejdet med det enkelte barn/klasse.
- Handlinger med udgangspunkt i det enkelte barn og dets kompetencer.

## BILAG 4 – Vigtige link

---

Bekendtgørelse om folkeskolens pædagogiske læringscentre:

<https://www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=163930>

En beskrivelse af vejledernes rolle på naturfagsområdet. Fra beslutningsgrundlaget "Et styrket fagligt støttesystem for folkeskolerne i Vejle Kommune" Godkendt på BFU 14.04.2016

<https://docs.google.com/document/d/1rwuaHxgtrtNtz0Mu2HJpd-nO4rINntzjmvUUyCmk7Js/edit?usp=sharing>



Vejle Kommune  
Børn og Unge  
Skolegade 1  
7100 Vejle  
Tlf. 76 81 00 00