



BESLUTNINGSREFERAT – SKOLEUDVIKLINGSSAMTALE

Dato for samtalen: 1.4.2025

Deltagere på samtalen: Jesper Holme Hansen, Stefan Møller Christiansen, Solveig Klyvø, Michael Kjær, Ole Bro, Trine Aslaug Hansen, Katrine Svendsen, Hanne Vincent Christiansen, Line Aakjær Keblovszki, Britta Kruse

Samtalens læringsfokus:

Mellemformer i 0. klasse skal understøtte vores opgave med at skabe deltagelsesmuligheder for alle distriktets børn. Hvordan understøtter vi bedst muligt, at den praksisudvikling vi laver i 0. klasse, vokser og bliver en større del af vores måde at arbejde pædagogisk og didaktisk med at lave bredere børnefællesskaber?

3. Præsentation af data

Hvilke data har fået os til at rette fokus mod netop dette område?

- Segregering 2023-24 og 2024-25 (fra Grafiks LIS)
- Trivsel og sundhed, indskolingen 2022/23 og 2023/24 (fra Uddannelsesstatistik)
- Elevfravær 0-3. klasse for de seneste 4 år (fra Grafisk LIS)
- Plan for overgang fra dagtilbud til skole
- Beskrivelse af plan for kompetenceudviklingen

Solveig har udvalgt ovenstående datafokus ud fra følgende iagttagelser:

- Elevfravær: Vi ser en svag stigning i fraværet i 2.-3. klasse. Det er tal, vi er nysgerrige i at følge og kigge på om forebyggelse og investering kommer til at påvirke fravær fremadrettet.
- I klyngen er vi optagede af samarbejdet mellem dagtilbud og skole. Overgangen fra dagtilbud til skole, men også overgangen fra 0. til 1. klasse. Det er en samarbejdsplan, der er under udarbejdelse.
- Plan for kompetenceudviklingen: Flere fra Ellevangskolen tager afsted på kompetenceforløb.

4. Refleksion over data

Hvilke perspektiver eller fokuspunkter trådte frem i mødets refleksion over data?





Mødedeltagerne fremhæver følgende:

- Den stigende fraværsprocent, som sker allerede i 2.-3. klasse. Hvad skyldes det? Hvordan kan vi gøre os nogle erfaringer i de nye 0. klasser? Hvordan kan vi systematisere, så vi kan bruge disse erfaringer og bruge dem til at se en fraværsprocent, der ikke er lige så høj?
- Der er mange, der bidrager til at etablere deltagelsesmuligheder; hvordan får vi så lavet en god overgang til 1. klasse. Hvordan inddrager vi det nye klassteam?
- Vidensfællesskab – hvordan kan det knytte sig an til eksisterende viden i dagtilbud? Hvordan kan vi stå stærkt i et fælles fagligt sprog? Fællesskab som forudsætning. Hvordan definerer vi disse fællesskaber? Uden fagprofessionel fællesskabsfølelse? PPR tættere på i praksis? Hvad med forældreperspektivet – det er vigtigt for fundamentet.
- Glæden ved at starte i skole, hvad sker der så – hvad udfordrer? Hvordan i forhold til indslusning af børn med særlige behov? Er de mere udsatte? Hvordan kan man bevare den glæde, som børn kommer i skole med?
- Godt data. Meget konkret i forhold til bredere deltagelsesmuligheder. Afspejler også den holdning, der generelt er i Børn og Unge; børn klarer sig bedst, når de kan begå sig i lokalområdet. Hvordan skaber vi så deltagelsesmuligheder? Et er at træffe beslutningen. Hvor mange deltager i kompetenceudvikling? Og hvordan kommer det til at leve videre senere hen?
- Den store gruppe forældre, som vi er nødt til at indvie, hvis det skal lykkes. En formidlingsopgave i at fortælle, hvad går det her ud på?
- Evaluering; det er vigtigt, at vi evaluerer på nogle parametre, der kan måles på, og som måler på det, vi gerne vil måle på. Hvad er det for nogle effekter, vi gerne vil se, og hvordan kan vi se, at det er der? En vigtig kommunikationsopgave; budskab om, at her på skolen er det helt naturligt, at vi integrerer børn med særlige behov. Deltagelsesmuligheder for alle børn – hvem er alle børn?
- Følgeskabet; retningslinjer har for nylig været oppe. Fokus på at dele viden, når man kommer retur fra kompetenceforløb. Hvordan får vi det til at leve videre? Kompetencecenteret? Samarbejdet med forældre?
- Segregeringsgraden; i bund og grund går det ret godt på de yngste årgange. Her kan vi nogle ting. Er født ind i et aktionslæringsforløb. Der er noget i forhold til de skuldre, vi står på. Der er et godt fundament. Hvordan vil vi implementere det her forløb, som skal smitte op i systemet? Søjler om fravær; fraværet stiger ikke kun – svært at se et mønster (for at give ideer til, hvad vi kan lære af det).
- Følgeskab i forhold til læringsfokus. Det ledelsesmæssige følgeskab er vigtigt. Det organisatoriske grundlag. Spændende læringsdage; men store emner. Kompetencebenet ind i det her – det skal lykkes, hvis det skal være noget, der kan bane vejen til noget yderligere. Ledelse, organisering og kompetencer. Hvad er det, vi skal kunne, for at gribe denne opgave, som er anderledes end den plejer at være? Fokus på ledelsesbenet ind i det her. Stærk ledelse med projektplanen.

Yderligere kommentarer:





Forældrevinkel; der er mange, der gerne vil være en del af arbejdet (eksempel med plusklasser, men man skal vide, hvad man går ind til). Det bliver vigtigt med forældreinddragelse. Hvordan får vi forældrestemmen ind i det her. Kommunikation om, hvordan vi gør det. Åben og ærlig kommunikation. Hvordan skaber vi forventningen – forventningsafstemning.

Vigtigt ikke at arbejde på individniveau, men se på, hvordan vi arbejder med fællesskabet. Det er mere, hvordan vi får skabt samhørighed og samarbejdet mellem forældre, medarbejder etc. I dagtilbud er der fokus på, hvad fællesskabet egentlig er. At tale om deltagelsessårbare og deltagelseskompetente børn. At blive rummet i det almene fællesskab. Hvordan skaber vi vejen og bygger broen, så alle kan indgå i fællesskabet? Hvordan får vi drøftet de nye typer fællesskaber? Hvordan kan vi onboarde dit barn ind i fællesskabet?

Behovsparametre; sikkerhed (kan jeg gå sikkert i gang med det her?) – organisering og kompetencer. Tryghed og sikkerhed på mange måder. Hvad er forældres kommentarer et udtryk for; hvordan kan man arbejde med det – hvordan kan man sikre trygge og sikre rammer? Og hvordan kan man evaluere på dem? Kunne komme positivt ud for alle, hvis en evaluering kunne sige noget om, at vi har grebet det korrekt an.

Kommunikation; vigtigt at vi ikke kommunikerer, at nu starter der børn med særlige behov. Kommunikationen skal handle om, at det er et vilkår. Det er vigtigt, at det ikke bliver med fokus på de elever med særlige behov, men på de mange. Hvordan får man talt om nogle børn, uden at tale om dem?

Hvordan modtager man de her børn? En vellykket integration. At lave en landingsbane hvor man "kortlægger" særlige behov. Vi kan ikke lykkes med ikke at komme ud med, hvad det er for nogle særlige hensyn, man tager. Som samfund skal man udvide sit normalitetsbegreb. "Vi er med til at tage ansvar".

Kommunikationen er en balancegang. Forældre er meget forskellige. Vi skal kunne begrunde, det vi gør. I alle klasser sidder der børn med støttebehov. En vanskelig opgave. Forældrekommunikation om Brede Børnefællesskabet.

Vi kan håndtere de særlige behov, så længe vi pædagogisk kan støtte op omkring dem. Fællesskabet skal løfte. Vores fællesskab er udfordret. Fællesskabets betydning for øjet. Store data og lille data. Udfordre det lille data; hvad er det vi producerer ude i vores praksisfortællinger? Den fagprofessionelle dømmekraft. At nørde ned i data og stole noget mere på lille data (det vi selv producerer, tegn i hverdagen, evalueringer fra noget lavpraktisk), og hvad er det, den fortæller.

Vi får det jo til at ske; vi gør det i forvejen – børn med særlige behov har vi i forvejen. Vigtigt at få fortalt de her historier. Det er ikke fremmed for os, der har at gøre med de her børn til dagligt. Det skal ikke være et anliggende for de få, men for alle. Nu får vi midler til at understøtte, at det kan lykkes.





Kompetenceudvikling (oplæg fra den norske kommune): Der er noget, der virker i forhold til de her børn. Måske kigge på metodefriheden – vi har langt at gå/vi skal blive klogere/blive klogere sammen.

Vi gør meget i forvejen; både i specialklasser og i de almene klasser. Vi mangler lidt forældreinddragelse i vores arbejde; hvordan støtter forældrene op, hvordan vil vi gerne have dem til at støtte op? Hvad tænker vi, hvad tænker I – så vi får en aktiv forældregruppe. Hvis vi viser, at vi har styr på det og kommunikerer det ud, så er der kæmpe opbakning. Når det halter, er det fordi der opstår usikkerhed. Vi har nogle erfaringer at bygge videre på. Naturligvis kompetenceudvikling oven i, men vi har et godt fundament.

”Vi kan det jo godt” – hvem er vi? Og hvad er det, I kan? Afmystificering; så er det altså heller ikke mere særligt.

Arbejdsfællesskabet – omkring børnene. Et samstemt fællesskab om, hvad er det, vi står på? Det er sådan vi gør, og det er noget, vi alle sammen gør – inspirerende. Vi-følelsen. Overgangen fra 0.-1.; fagene får større betydning, flere snubletråde – her skal man tænke helhed i forhold til overgange, blive mere kontinuerlig tænkende.

Der er gode erfaringsudvekslinger – der er mange muligheder for at forme den kommunikation, der passer til jeres familier. Kom længere ned i tragten; og hvad gør vi så her i forhold til læringsfokus. Kompetenceforløb over tre gange; hvor er det, vi får brug for at styrke det her? Der er nogle metoder, man kan bruge, være inspireret af, kontinuitet, helt konkret; hvad er det for nogle elementer, I tænker, I får behov for? Investeringsmæssigt – forventningen er vejledergrupper, ledelse, hele medarbejdergruppen (jan 2026) – der skal skaffes tid og rum til at lave kompetenceudvikling. Det her med at skabe tid til, at det rent faktisk kan ske. Hvis vi går lidt længere ned i tragten; lige under benchmark i forhold til faktorer i distrikt Ellevang (2,9%) (3% vil blive segregeret).

Kompetenceudvikling; det evidensbaserede – vi skal lære af det, vi ved virker. Vi er nødt til at være med i den bevægelse – vi står på et evidensbaseret fundament. En lavthængende frugt i kompetenceudviklingen. Gør det hurtigere at kompetenceudvikle mange. Vi står på et grundlag af noget, vi ved noget om.

Kompetencer; evidens omkring co-teaching – handler om organisering og mulighed for ordentlig forberedelse, afvikling og efterbehandling/evaluering. Handler om organisering. Hvad har I gjort for at kunne gøre det? I skal gøre det, der skal til for at gøre det.

Co-teaching kan organiseres på mange måder. Kan bo i Kompetencecenteret. Vi har budgetteret med to voksne, således vi kan organisere os på forskellig vis.





Vi kan rigtig meget i forvejen, og vi kan rigtig mange ting. Vi bliver nødt til at gå mere systematisk til værks og stille krav til vores kolleger. Når nu vi investerer i at sende folk afsted skal det afstemmes, hvordan vi så kan bringe det videre ind og skabe følgeskab.

Når I sætter bevægelsen i gang, så se på tegn (evaluering); flere kvalitative data. Hvad er det for nogle tegn, I gerne vil se helt konkret på, at den her indsats lykkes/på at fællesskabet fungerer? Brug for mere konkrete tegn på, hvad det er, I gerne vil se. Hvad er det for nogle elementer i den kompetenceudvikling – hvad er det, I vil gøre det mere ensrettet? Der er noget, som vi skal have bygget op, som er mere evidensbaseret. To-voksen-ordninger med en klar målsætning (ellers har det modsat eller ingen effekt). Det er den her meget klare afstemthed, der skal i fokus. Hvordan er det, man arbejder med det her?

Nogle minimumsstandarder – hvad mener I egentlig, når I siger det? De medarbejdere, der skal arbejde med det her, får en oplevelse af, at de mestrer den her situation. Og at det går godt.

En balance mellem støtteindsatser for børn, der har brug for det, og for børn i det øvrige fællesskab.

5. Beslutning

Næste skridt – Hvilke konkrete aftaler er der indgået på skoleudviklingssamtalen?

Hvordan kunne de her midler gå hen at blive brugt her på Ellevangskolen?

- Vi har i forvejen en vidensbank (vores specialklasser) – specialpædagogisk viden lever; hvordan får vi den her vidensbank ud at leve blandt vores kolleger? Fx hvis man inviterer ind, kan man pille den her mystik ud.
- Vigtigt at have fokus på, at der ikke bliver etableret et *dem* og *os* blandt medarbejderne. Viden om, hvordan man bruger piktogrammer etc. (gavnlig for alle børn). At få redskaberne ind, men at det ikke bliver et *dem* og *os*. Vi er én kollegagrube.
- At vi som ledelse giver fuld power bag jer, der har den viden, vi skal have bredt ud. Mindre råderum i forhold til den her metodefrihed. Co-teaching skal styres.
- Skal ses i etaper. At få etableret nogle klasser, som vi håber på kommer til at fungere, så vi har en god historie at bringe videre. Få lagt nogle ressourcer, så vi på bedste vis kan hjælpe de her børn. Også forældregruppen og fællesskabet.
- Vidensdeling fra dagtilbud til skole.
- Børnehaveklasserne skal vide, hvornår det er en *skal*-opgave og hvornår man selv kan finde sin vej ind i det.
- Systematikken er vigtigt ind i det. Hvad er målet det første halve år, og så se på tegn og hvad, der fungerer.
- Vi skal være rigtige gode til at kommunikere til den øvrige personalegruppe. Som skole har vi en stor opgave.





- Alle børn er vant til piktogrammer, time-timere, trinmodeller etc.
- Vigtigt at kridte en retning op. Et børnesyn og et læringssyn. Tydelig omkring, hvad det er, vi gerne vil se progression på. Hvad er det næste, vi skal udfordre os selv på? Tydelig retning.
- Praksiserfaringer – der er en masse indsigt at hente i, at vi står i et praksisfelt sammen (pædagoger fra dagtilbud kommer med over i 0. klasserne i opstarten).
- Refleksionsrum – en tydelig ledelsesplan for, hvordan gør vi det?
- Ledelse – ledelse tæt på. Det er vigtigt, at vi kommer tæt på – også i hverdagen, ikke kun på MUS. At vi ser, hvad der sker og giver sparring og indsamler data.
- Kapacitetsopbygning i et langt perspektiv. At undgå dem og os (både blandt børn og forældre).
- Hvad skal være nogle specialisters ejendom og hvad skal være allemandseje?
- Ledelsesmæssig strategi – at få faglige kompetencer ind.
- Børneperspektiv – fra børnenes perspektiv.

Afsluttende:

Solveig:

- Vigtigt med systematik og proces.
- Hvordan vi driver ledelse på det, og at vi på en eller anden måde får delt det imellem os. Faglig ledelse.
- Fint at kigge på det her med metodefrihed og stille nogle krav og skrue op for noget.
- Kommunikation: Vi skal turde at vise vejen. Vi har en opgave i forhold til fællesskabet, så det lykkes.

Stefan:

- Skal rumme hele personalet (kompetenceudviklingen).
- Der er noget skemalægning etc., der er mange ting, I kan gøre (samarbejdspartnere etc.). Vi har tid nok til at sætte ting i gang og så justere.
- Der ligger en opgave i forhold til det her med at samle op. Der er mange, der har gang i det her i forvejen. Brug mere juster – fokus på *hvorfor*? Meningen må ikke forsvinde. De dygtige medarbejdere skal kunne se, hvorfor de skal det her.

