

Inspirations- katalog

— Eksempler på forebyggende og
foregribende støtteindsatser

Introduktion og rammesætning

Kære Læser

I Københavns Kommunes folkeskole skal der være plads til børns forskellighed. Vi tror på, at alle børn har brug for at høre til, og at alle børn har noget at bidrage med. Børn udvikler sig bedst i samspil med andre, og for langt de fleste børn er det givende at være en del af et lokalt fællesskab. Det giver børnene de bedste forudsætninger for at klare sig godt på lang sigt og det øger deres chancelighed.

Vi ser dog at skoler og daginstitutioner er udfordrede på at give alle børn den rette støtte, og at flere og flere børn bliver henvist til specialtilbud. Derfor er inkluderende fællesskaber en af de fem forandringer, BUU-strategien lægger vægt på. Vi skal øge opmærksomheden på forebyggelse og tidlige indsatser samt løfte kvaliteten af det forebyggende og foregribende arbejde på skolerne. Det skal vi gøre via BUU-strategiens 4 veje til forandring: videndeling, inddragelse, kompetenceløft og forenkling.

Dette katalog skal bidrage til **videndeling** på tværs af kommunen og give inspiration til, hvordan man som skole kan arbejde med forebyggende og foregribende specialpædagogiske støtteindsatser inden for rammen af de lovpligtige 9 timer, som Folkeskoleloven foreskriver.

10 skoler giver et indblik i de metoder og tilgange, som de har arbejdet med, herunder hvordan det fagprofessionelle samarbejde er organiseret. Derudover har mange af skolerne arbejdet med en holdnings- og kulturændring ift. inklusion, faglig støtte og ledelse, samt dialog og samarbejde med forældre og børn.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at det arbejde, som skolerne beskriver, er en del af en kontinuerlig udviklingsproces. Fortællingerne giver kun et

lille indblik i virkeligheden, og de kan derfor efterlade en række spørgsmål hos læseren. Fortvivl dog ikke – for det er hensigten, at kataloget skal vække nysgerrighed på andres og egen praksis. Stil derfor hellere end gerne spørgsmål til det, du læser, og overvej, hvordan det eventuelt kan bruges i egen kontekst.

De løsningsforslag, der fremlægges i kataloget, skal ses i lyset af, at der i løbet af de kommende år indføres en række bydækkende tiltag på alle skoler – fx rammemodellen for Ressourcecenter (RC) og Pædagogisk Læringscenter (PLC) og det pædagogiske notat. Det betyder, at de forskellige løsningsmodeller fremover skal tilpasses de bydækkende modeller.

Hvis du vil vide mere

Kataloget indeholder ikke opskrifter, der kan kopieres og anvendes direkte. Hvis ideerne skal overføres, kræver det en oversættelse til egen kontekst. Hvis du har lyst at arbejde videre, skal du starte med at kigge på egen organisation og praksis. Du kan fx bruge tid på at formulere en klar problemstilling og et formål med det, du vil opnå. Endvidere bør du have følgende faktorer in mente: mindset, struktur, ledelse, børnesyn og forældresamarbejde og kompetenceudvikling.

Hvis du ønsker at vide mere om de konkrete indsatser, og om, hvordan man kommer godt i gang, kan du kontakte de respektive skoler mhp. dialog og videndeling.

God læselyst!

Med venlig hilsen,
Jesper Christensen

Jesper Christensen

Indsatsbeskrivelser

Brønshøj Skole **4**

Interviewperson: Afdelingsleder, Kenneth Brøndum

På Brønshøj Skole arbejder de med programmet "Styrke" og et tilhørende "Styrke-lokale", hvor formålet er at dele dagen op i små bidder og gøre den overskuelig for eleverne. Du kan bl.a. læse om strukturering af dagen, fællesskabet mellem Styrke-eleverne og belønningssystemet med 'diamanter'.

Lergravsparkens Skole **6**

Interviewpersoner: Afd. leder, Jette Würtz og koordinerende inklusionspædagog, Tania Larsen

På Lergravsparkens Skole har de udviklet 'Den Lille Skole' og organiseret et pædagogisk ressource-team. Formålet er at styrke samarbejdet om støtteindsatser på skolen og give udsatte elever mulighed for at øve faglige og sociale strategier i mindre fællesskaber. Der sættes fokus på tæt samarbejde imellem ressource-teamet og lærer- og årgangsteams.

Gerbrandskolen **8**

Interviewperson: Matematikvejleder, Kasper Tranto

På Gerbrandskolen arbejder de med en faglig indsats i matematik målrettet alle elever. Mat+ er en undervisningsdifferentieret indsats, hvis formål er at udfordrer de stærkeste elever og imødekomme de elever, der har et stort støttebehov. Formålet er også at udvikle nye kreative måder at arbejde med matematik.

Lykkebo Skole **10**

Interviewperson: Pædagogisk afdelingsleder, Charlotte Bak

På Lykkebo Skole har de udviklet en stærk team-kultur ved at organiseret et tæt samarbejde på årgangs-teamet. Derudover har de udviklet fælles skabeloner for handleplaner og inddragelse af RC. Formålet er at sikre tidligt fokus og fælles opmærksomhed på de ting, der skal løftes.

Valby Skole **12**

Interviewpersoner: Skoleleder, Lise Wenzel Andersen og inklusionspædagog Jane Klich

På Valby Skole arbejder de med AKT-tilbuddet "Miniskolen" og anvendelsen af "Hjerterummet". Du kan læse om, hvordan de arbejder med stressreducering og trivsel, og hvordan børn 'udsluses' fra Miniskolen til deres egne klasser. Formålet er at opbygge børnenes selvtillid og trivsel og skabe ro og trykthed omkring barnet gennem faste daglige strukturer.

Vibenshus Skole **14**

Interviewpersoner: Afdelingsleder, Marie Bylov Falgren og skolepsykolog Nicolai Sennels

På Vibenshus Skole har de organiseret et stort 'internt' ressourcecenter, og de har en fast procedure for inddragelse af RC ved brug af 'behovsønsker'. Formålet med organiseringen af et stort RC er at sikre et stort udbud af forebyggende og foregribende indsatser. Du kan også læse om de tværfaglige "tværs-møder", og hvad der gør dem succesfulde.

Øster Farimagsgades Skole **16**

Interviewperson: Souschef og afdelingsleder, Kirsten Hanne Hansen

På Øster Farimagsgades Skole (ØF) arbejder de systematisk og forebyggende ud fra Multi Tier systemet (Forebyggelsestrekanten). Formålet er at sikre klare rammer og retningslinjer for arbejdet med støtteindsatser og fælles fokus på, at færrest mulige indsatser bliver foregribende og indgribende. ØF har lagt faste forebyggende indsatser ind i et didaktisk årshjul.

Guldberg Skole **18**

Interviewperson: Pædagogisk afdelingsleder, Pernille Numelin

På Guldberg Skole har de tilknyttet inklusionspædagoger til alle klasser og arbejder med "mellemmrummet" og "pusterummet". Formålet er at kunne sætte fleksibelt ind med flere støttetimer i det forebyggende arbejde med eleverne. Guldberg Skole arbejder også på at styrke en fælles tilgang til arbejdet, for at den enkelte lærer og pædagog har vished om, hvad der forventes af dem.

Utterslev Skole **20**

Interviewperson: Souschef, Mikkel Kirkegaard

På Utterslev Skole arbejder de med at skabe en fælles pædagogisk identitet, et redskab kaldet 'rundt om barnet' og et værktøj, der sikrer en fagligt funderet og undersøgende tilgang til arbejdet med ADHD. Den fælles pædagogiske identitet og de fælles værktøjer har til formål at sikre, at barnet oplever stor interesse fra de voksne på at forstå dem.

Holbergskolen **22**

Interviewperson: Skoleleder, Sune Schnack Rasmussen

På Holbergskolen har de i de sidste 7 år har arbejdet med projektet "KÆMP". Formålet med KÆMP var at styrke den pædagogiske tilgang til arbejdet med udsatte børn på skolen. KÆMP var en katalysator for en holdnings- og kulturændring på skolen, og du får et lille indblik i den læring, Holbergskolen står med i dag.

Brønshøj Skole

Brønshøj Skole arbejder med programmet 'Styrke', hvor elever tilbydes aktiviteter og undervisning ude af klassen i op til 12 lektioner. Et styrkeforløb kan vare fra tre måneder til flere år alt efter elevens behov.

Målgruppen for Styrke er elever fra 1-3. klasse med eksekutive, neuropsykologiske eller socio-emotionelle udfordringer, der har svært ved at lykkes fagligt og socialt inden for skolens almene rammer. Eleverne har daglige konflikter med voksne og andre børn, og den faglige deltagelse er minimal.

Formålet med Styrke er at strukturere elevernes dag i små bidder, så den bliver mere overskuelig. Målet er at sikre, at eleverne har så mange timer som muligt i deres stamklasse, så de kan forblive en del af fællesskabet.

Styrke-personalet består af en inklusionspædagog og en pædagogmedhjælper. Fra næste år tilknyttes en lærer, så de faglige indsatser i Styrke løftes. Desuden er der tilknyttet en socialrådgiver, en psykolog og en sundhedsplejerske.

Indhold

Inden en elev starter i Styrke har lærerteamet afprøvet forskellige forebyggende tiltag ud fra princippet om mindst mulig indgriben. Hvis dette ikke løser udfordringen, inddrages elev, forældre, lærere og fritidshjemmet til et møde om opstart i Styrke. Her udarbejdes en ny handleplan, som elev og forældre er med til at kvalificere.

Styrke er et foregribende tiltag, hvor dagen er inddelt i 30- eller 45-minutters intervaller. Der anvendes individuelle skemaer med pictogrammer og humørbarometer, hvor eleverne kan angive om de forventer, at timerne bliver svære eller nemme at komme igennem. Dagen afsluttes typisk med en snak om, om dagen gik som forventet.

I Styrke anvendes også diamanter, som sikrer, at Styrke-eleverne er tæt inde over målopfyldelsen. Hvis de opnår deres mål i løbet af dagen, får de diamanter som belønning. Målene skal være realistiske, så de kan fejre succeser. Diamanterne bruges også som kommunikation imellem læreren i stamklassen og Styrke-pædagogen. Mange diamanter betyder ofte, at det er gået godt. Få eller ingen diamanter, kan føre til en snak om, hvordan dagen er gået. Hver uge sættes der fælles mål for, hvor mange diamanter eleverne tilsammen skal optjene for at få en fredagspræmie. Det er med til at understøtte fællesskabet imellem Styrke-eleverne.

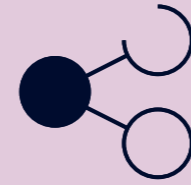
Særlige fokusområder

På Brønshøj Skole er relationskompetence i særligt fokus, og det er vigtigt, at personalet kan skabe gode relationer til børnene og har det rigtige børnesyn. Dvs. at man ikke ser på, hvad barnet har gjort galt, men hvad de voksne kan gøre anderledes. Styrke-pædagogerne skal ikke skælde ud, men i stedet have blik for alle positive signaler og tegn.

Derudover arbejder Brønshøj også på at sikre transfer af viden og erfaringer fra Styrke-konteksten til stamklassen. Styrkepædagogerne skal kunne vejlede lærerne i konkrete løsninger og fx facilitere klassemøder i stamklassen. Fra næste år skal pædagogerne være endnu mere med i klassen og co-teache sammen med lærerne.

Ressourceforbrug

Styrke-eleverne får op til 12 lektioners ekstra støtte om ugen, og det drejer sig om ca. 6-7 elever ad gangen. Brønshøj Skole anvender flere penge, end der er bevilliget, og har prioriteret at investere i støtteformen. Resultatet er positivt. Pr. oktober 2019 har 22 elever gået i Styrke. 17 elever er inkluderet, 2 elever er i et andet alment skoletilbud, 2 er flyttet ud af byen og 1 er segregeret til specialtilbud.



Tre gode råd:

- Det er en god ide at starte op med små step, som kan udvides henad vejen. Fx kan man starte med to elever i stedet for fem. Det er også vigtigt ikke at stille for høje krav til eleverne til at starte med, men bygge på henad vejen.
- Det er vigtigt, at man anvender hyggelige lokaler – det skal være fedt for eleverne at komme der.
- Man skal sætte det rette hold – personalemæssigt. Fagpersonerne skal være stabile og strukturerede og have det rette børnesyn. Det vil sige, at de er indforstået med, at de voksne er til for at hjælpe børnene.

Det kræver det af skoleledelsen:

- Ledelsen skal fremme en kultur, hvor man hele tiden er nysgerrig på egen praksis. Man skal fx turde se på, hvad man som voksne har gjort forkert.
- Derudover skal der være tillid til medarbejderne. Pædagogerne fra Styrke skal have tillid, ejerskab og mulighed for at videreudvikle arbejdet. Ledelsen skal sikre opbakning af medarbejderne – også i svære situationer, fx på forældremøder.
- Dertil skal der være en sammenhæng mellem Styrke og stamklassen, og ledelsen skal bakke op om, at arbejdet/handleplanen gennemføres i klassen.

Det kræver det af medarbejderne:

- Det kræver struktur, organisering og prioritering af møder mellem lærer- og styrke-teamet. Samarbejdet skal italesættelse som 'hjælp til selvhjælp'. Styrke fjerner ikke udfordringerne, det skal lærerne selv.
- Styrke-personalet skal kunne vaske tavlen ren hver dag, så eleverne altid mødes på en god måde, selvom gårsdagen måske har været hård.
- Personalet skal sikre at strukturen overholdes, og at de planer der sættes i søen føres ud i livet.

Lergravsparkens Skole

På Lergravsparkens Skole har de udviklet "Den Lille Skole" til understøttelse af udsatte elever i indskoling. Derudover har de organiseret et pædagogisk ressource-team, der supporterer alle skolens støttetimer både i og uden for Den Lille Skole.

Formålet er at give elever, der har behov for at ændre faglige og/eller sociale strategier, mulighed for at øve sig i mindre fællesskaber. Den Lille Skole skaber et mindre læringsrum, hvor det er muligt at give eleverne ekstra støtte, udover det de får i deres klasse. Den Lille Skole bidrager også til et tæt samarbejde mellem ressourcepersoner, lærerteam, forældre og elev.

Det pædagogiske ressource-team består af en støttepædagog, en skolepædagog, to inklusionspædagoger, en koordinerende inklusionspædagog (koordinator for RC), en pædagogisk leder, en pædagogmedhjælper og en lærer med specialbaggrund. Det er i dag pædagogmedhjælperen og special-læreren, der er tilknyttet Den Lille Skole. Næste år tilknyttes støttepædagogen i stedet for medhjælperen.

Det er skolens koordinerende inklusionspædagog, koordinatoren for de faglige ressourcelektioner og den pædagogiske afdelingsleder, der tilrettelægger skolens forskellige støtteindsatser til eleverne.

Indhold

Inden en elev starter i Den Lille Skole, samarbejder lærerteamet tæt med det pædagogiske ressource-team. Det foregår ved, at lærerteamet inden inddragelse af ressource-teamet påbegynder dokumentation i det pædagogiske notat. Her udarbejder de beskrivelser af, hvilke pædagogiske indsatser de har afprøvet, når de har bekymringer for en elev eller en elevgruppe.

Herefter drøftes lærerteamets erfaringer på et møde med det pædagogiske ressource-team, hvor behovet for ekstra støtte tales igennem. Med inddragelse af barn og forældre fastlægges en arbejdsproces, herunder fastsættelse af datoer for opfølgning på forløb og mål.

Ressource-teamet arbejder tæt sammen med lærerteamet gennem bl.a. arbejds-møder og deltagelse i klassen. Det betyder, at hvis en elev skal starte i Den Lille Skole, så kender de ofte allerede ressourcepersonerne, fordi de har været nede i klassen forinden. Opstart i Den Lille Skole besluttet på et netværksmøde med lærerteamet, ressource-teamet, den pædagogiske afdelingsleder og forældre.

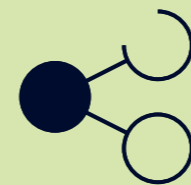
Når en elev starter i Den Lille Skole, tilbydes undervisning i Den Lille Skole ca. to gange om ugen i fire lektioner ad gangen. De andre dage gives støtten i klassen fx via co-teaching. I Den Lille Skole er der mulighed for at arbejde med individuelle mål, inddeling i små hold på forskellige niveauer og med forskellige redskaber.

Særlige fokusområder

Det er vigtigt, at der foregår et systematisk samarbejde omkring eleven, uanset hvad udfordringen er. Det er ikke meningen, at lærerne skal slippe opgaven, når ressourcepersonerne kommer ind og hjælper. Det handler om at finde en fælles måde at løfte opgaven på.

Ressourceforbrug

Der er ansat en lærer og en pædagogmedhjælper og afsat ca. 50 timer ud af skolens driftsbudget. Fremover vil flere af BUF-flex-midler blive anvendt, idet målgruppen for Den Lille Skole udvides til også at omfatte nogle af BUF-flex-eleverne. (Navnet på tilbuddet ændres også til 'Det fleksible tilbud').



Tre gode råd:

- Der skal være dialog med ledelsen om, hvilken målgruppe man ønsker at støtte. Der opstår hele tiden udfordringer på en skole, og RC kan iværksætte mange forskellige indsatser. Og det er ikke nødvendigvis Den Lille Skole/Det fleksible tilbud, der er løsningen for alle børn.
- Samarbejdet imellem ressourcepersoner og lærerne er helt afgørende. Det er vigtigt, at ledelsen stiller krav til samarbejdsrelationen, og at ledelsen forstår, hvornår man kan trække på det pædagogiske ressource-team. Der skal være ordentlig tid til samarbejdet.
- Det er vigtigt at kigge indad på egen praksis og finde en model, der passer til den måde, man er organiseret på. Dertil er det vigtigt, at modellen og de nye arbejdsprocesser tydeliggøres og forstås af alle medarbejdere.

Det kræver det af skoleledelsen:

- Det er afgørende at have en ledelse, der støtter visionerne og har viden og lyst til at være undersøgende på inklusion og på, hvordan man lykkes. Ledelsen skal give ressourcepersonerne mandat til at organisere og strukturere samarbejdet.
- Det er ledelsens rolle at legitimere det arbejde, ressourcepersonerne laver, og understøtte at lærerne accepterer, at ressourcepersonerne faciliterer indsatser og udvikling i klassen.
- Ledelsen skal være bevidst om, at vejledere og ressourcepersoner på skolen, kan være i en svær mellemlig position. Ledelsen skal sikre, at der sættes tid af og laves en struktur omkring arbejdsprocesserne.

Det kræver det af medarbejderne:

- Det kræver viden om Den Lille Skole/Det fleksible tilbud og en forståelse for ressourcepersonernes rolle. Lergravsparkens Skole har lavet en pjece om Den Lille Skole og fortalt om tiltaget på møder. Der skal være åbenhed og gennemsigtighed om, hvordan det pædagogiske ressource-team arbejder.
- Lærerne skal være villige til at samarbejde og turde sige, hvis de står med en udfordring. De skal turde være i det felt, hvor man overskrider nogle grænser.
- Der skal være en grundtanke blandt personalet om, at man aldrig står alene – og at de børn, der går på skolen, hører til på skolen.

Gerbrandskolen

Gerbrandskolen har udviklet Mat+, som er en faglig og forebyggende indsats i matematik, der både har til formål at udfordre de mest ressourcestærke elever og give ekstra støtte til de elever, der har særlige behov.

Mat+ blev etableret for 7 år siden på baggrund af resultater fra bl.a. nationale test, der pegede på behovet for et fagligt løft. Mat+ har siden udviklet sig fra at fokusere på træning af færdigheder til stimulering af lyst og interesse for matematik gennem kreative undervisningsformer. Mat+ skal således forstås som et udforskende rum, hvor nye ting kan prøves af, og hvor ideen er at udfordre de lineære bogsystemer og lærernes egen forståelse af, hvordan man kan arbejde med matematik.

Indhold

Mat+ indebærer, at alle skolens elever (undtagen 0. klasserne) får en ekstra niveaudifferentieret og anderledes lektion i matematik om ugen. Differentieringen udmøntes i praksis gennem niveauinddeling af eleverne ud fra en vurdering af, om barnet har brug for 1) meget støtte 2) lidt støtte 3) let støtte eller 4) næsten ingen støtte. Vurderingen af elever og fordelingen på hold gennemgås i samarbejde mellem lærerne på et årgangsmøde.

Inddelingen foregår i udgangspunktet på tværs af klasser på samme årgang, og lektionen gennemføres i samme tidsrum for alle klasser på årgangen. Inddelingen kan i enkelte tilfælde også laves på tværs af årgange for de elever, der har brug for flere udfordringer.

Elever, der har sociale eller adfærdsmæssige vanskeligheder og som finder matematik udfordrende, oplever at Mat+ giver ro og et trygt rum at lære i. De hold, hvor der er brug for mest støtte, består maksimalt af 4-6 elever. Der er ofte tilknyttet lærere med socialpædagogisk viden eller lærere, der er uddannet i at arbejde med børn med diagnoser.

Fokus er at gøre det hyggeligt og give eleverne en god oplevelse med matematik.

Mat+ skal også styrke diversiteten i matematikundervisningen generelt. Derfor er der bl.a. lagt faste matematikprojekter ind i PLC-årshjulet for 3. og 4. årgang - et Excel-forløb, og et forløb med GeoGebra.org, som handler om at arbejde undersøgende og åbent. Fra næste år arbejdes videre med co-teaching forløb og en pædagogisk dag med fokus på samarbejdet mellem pædagoger og lærere.

Lærerne bliver de klædt på til Mat+ gennem sparring med skolens matematikvejleder, hvor de bl.a. får inspiration til opgaver, de kan bruge i undervisningen, og hvordan de kan præsentere det for eleverne. Vejlederen tilbyder også at demonstrere metoderne i konkrete undervisningssituationer.

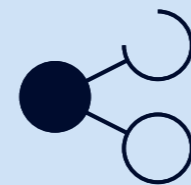
Særlige fokusområder

Niveauinddelingen italesættes ikke overfor eleverne, da det er vigtigt ikke at bidrage til stigmatisering. Holdene kaldes fx hold 'Kasper' (underviserens navn) frem for noget, der kan indikere en niveauskala (1,2,3 eller ABC). Eleverne kan dog godt regne ud, hvilket hold de er på niveaumæssigt, men oplevelsen er ikke, at det har en stigmatiserende effekt. Opdelingen giver snarere ro og trivsel.

Det er desuden vigtigt, at matematikvejlederen er en aktiv del af Mat+ indsatsen. De skal have en klar ide om, hvordan det kan gøres og kunne facilitere opstartsmøder med matematiklærerne om forventninger og mål til indsatsen.

Ressourceforbrug

Mat+ gennemføres ved at bruge ressourcer fra Faglig Fordybelse og Lektiehjælp (FFL) og Understøttende Undervisning (USU) for hver årgang, hvilket frigiver en lektion om ugen. Der er desuden koblet 2 lærere ekstra på Mat+ undervisningen, hvilket giver mulighed for at lave mindre hold.



Tre gode råd:

- Man skal kunne se værdien i at lave niveaudifferentiering og holddeling.
- Der skal være ledelsesmæssig opbakning til projektet, så det bliver prioriteret skemateknisk og ressourcemæssigt.
- Når projektet præsenteres for personalet, er det vigtigt at italesætte ønsket om at arbejde på nye og spændende måder fra start.

Det kræver det af skoleledelsen:

- Ledelsen skal sørge for, at der tilknyttes ekstra ressourcer i de timer, der er Mat+.
- Der skal trækkes på matematikkompetencerne på skolen.
- Ledelsen skal kunne se potentialet og værdien af projektet og prioritere ressourcer til det.

Det kræver det af medarbejderne:

- Det er vigtigt at have øje for hvilke lærere, der har kompetencer, erfaring og lyst til at arbejde med elever med særlige behov.
- Man skal være åben for at arbejde med det, der er svært. Det kræver, at medarbejderne har lyst til at træde ind i udfordringerne og samtidig - at de kan få den vejledning og støtte, de har brug for.
- Derfor er det også vigtigt, at lærerne kan få sparring hos matematikvejlederne på skolen.

Lykkebo Skole

På Lykkebo Skole har de udviklet en stærk team-kultur ved at organiseret et tæt samarbejde på årgangsteamet. Derudover har de udviklet fælles skabeloner for handleplaner og inddragelse af RC. Formålet er at sikre tidligt fokus og fælles opmærksomhed på de ting, der skal løftes. Der er intet personale, der står alene med problematikker i lang tid – det bliver hurtigt en fælles indsats.

Årgangsteamet samarbejder om årsplaner, ugeplaner, elevplaner og forberedelse. Der afholdes årgangsmøde en gang om ugen og en årgangskonference den første uge i hver måned, hvor alle lærere fra årgangen deltager.

Indhold

På årgangskonferencen foretages en klassegennemgang, hvor alle elever på årgangen gennemgås kort. Der sagsbehandles ikke på mødet, dog bruges lidt længere tid på de elever, hvor en eller flere lærere har en bekymring. Gennemgangen laves ud fra en rød-gul-grøn kategorisering eller en bekymringslineal.

På årgangsmødet ugen efter eller på det næstkomende teammøde drøftes udfordringer mere konkret, og teamet bliver enige om, hvad der skal forandres. Kort efter involveres barn og forældre, som indgår i arbejdet med at udarbejde en handleplan.

Lykkebo har udviklet en handleplansskabelon med udgangspunkt i SMTTE-modellen. Handleplanen udarbejdes med inddragelse af barn og forældre, og målene er altid i øjenhøjde med barnet. Der følges op allerede 4 uger efter, så det ikke bliver for svært for barnet at holde fast i målene.

Dertil har Lykkebo en indstillingsskabelon, som lærerteamet skal udfylde, hvis de ønsker at trække på RC. RC inddrages når lærerteamet har afprøvet forskellige ting, og i skabelonen skal lærerne beskri-

ve både udfordringer, succeser og hvem fra RC, de ønsker at inddrage. Inden et RC-møde samles alle udfyldte indstillingsskabeloner til en dagsorden, hvorefter lederen af RC vurderer, hvilke personer fra RC, der bør være med til mødet. Det betyder ikke, at de øvrige ikke må deltage, hvis de mener, de har noget at byde ind med. Pointen er at undgå store møder, hvor nogen deltager uden at have en konkret rolle.

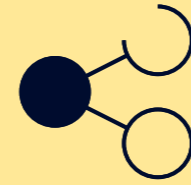
Særlige fokusområder

På Lykkebo er der truffet en overordnet beslutning om, at man ønsker at lykkes i klasserne. Derfor trækkes eleverne ikke ud af klassen, selvom det anerkendes, at der kan være fordele ved at arbejde i mindre fællesskaber. Erfaringen er, at når elever arbejder med strategier uden for klassen, så flytter ansvaret for forandringen med derud. Omvendt er det klasseteamets ansvar hele vejen igennem, når indsatserne foregår i klasserne. Det har skabt en stærk team-tanke, og oplevelsen er, at det er en god og bæredygtig løsning. Det som gør det muligt at lykkes i klasserne er, at klassegennemgangen sikrer et tidligt fokus, og at teamet er fælles om at løfte opgaven fra start. Det giver tryghed for lærerne, som oplever, at de aldrig står alene med ansvaret.

Lykkebo arbejder også efter et mindset om, at ingen børn er dårligt opdraget. Når de er krav-afvisende, er det fordi, der er et eller andet der forstyrrer – som de skal have hjælp til. Det er altid de voksnes ansvar at undersøge og hjælpe med at få løst det, som forstyrrer barnet.

Ressourceforbrug

Den fælles opgaveløsning på årgangene betyder, at lærerteamsne løser mange af opgaverne selv. Det frigiver ressourcer til at trække på ekstra støtte, når støttebehovet vokser til mere end 9 timer. Her trækkes bl.a. på kompetencecentre, støttekorps, idrætsprojektet og brobyggerne.



Tre gode råd:

- Det er vigtigt, at team-tanken er i fokus fra starten, og at der konstant arbejdes på at udvikle og fastholde team-samarbejdet. Det bør i første omgang prioriteres over fx at ændre på RC eller lave skabeloner for arbejdsprocedurer.
- Det er vigtigt, at man vælger en person – fx en afdelingskoordinator – som tager ansvar for at koordinere og facilitere RC's processer og sikre målopfyldelse. Personen skal understøtte handleplansarbejdet, så aftalerne ikke glider ud i sandet.
- Man skal sørge for at inddrage elever og forældre. Det er afgørende for at lykkes. Inddragelsen bør være et fast obligatorisk punkt i procesbeskrivelsen.

Det kræver det af skoleledelsen:

- Ledelsen har det primære ansvar for, at årgangsteam-kulturen og årgangsteam-tanken fungerer. Dette gøres fx ved at rammesætte en forventning til årgangsmøder, samt sørge for at man henvender sig til hele årgangsteamet frem for enkeltpersoner.
- Ledelsen skal være opmærksom på, at der kan være tale om en kulturændring, samt at det kan tage længere tid før alle på skolen efterlever og forstår det.

Det kræver det af medarbejderne:

- Det kræver en investering fra medarbejdernes side. De skal prioritere at bruge mere tid på teamsamarbejdet bl.a. via flere møder. Det kan nogle gange gå udover den individuelle forberedelsestid. Til gengæld vil de opleve at blive aflastede via deres kollegaer. De vil opleve, at de aldrig står alene med en opgave, og at der altid er flere øjne på en sag.

Valby Skole

På Valby Skole har de udviklet AKT-tilbuddet 'Miniskolen', hvor elever får intensiv støtte i en periode for at kunne indgå i klassefællesskabet. Målgruppen for Miniskolen er elever fra 0-3. klasse, der er i stærk mistrivsel.

Formålet med Miniskolen er at opbygge børnenes selvtillid og selvværd, så de får tro på, at de kan lykkes både fagligt og socialt. Fokus er at skabe ro og tryghed omkring barnet gennem faste daglige strukturer, hvor der – foruden fokus på den faglige undervisning – er fokus på at udvikle barnets sociale kompetencer og robusthed.

Det er personale fra skolens AKT-team, som arbejder i Miniskolen, og der er en lærer og pædagog til stede i alle timer.

Indhold

Et forløb i Miniskolen tilbydes, når andre forebyggende tiltag ikke har virket. Lærerteamet skal, når der opstår en bekymring for en elev, først drøfte det internt i teamet og afprøve/observere forskellige pædagogiske indsatser. Undervejs skal de inddrage forældrene til barnet mhp. at udvikle en handleplan – evt. med støtte fra en AKT-vejleder, skolepsykolog eller skolesocialrådgiver. Det er også muligt at få sagen på en tværfaglig 'sparringskonference'. Arbejdet tager afsæt i modellen "Signs of Safety", som også udfyldes af barnet for at sikre barnets stemme. Ofte afklares problemet igennem denne proces, men hvis barnet fortsat er i stor mistrivsel, kan barnet starte i Miniskolen.

I Miniskolen lægges stort fokus på at afstresse barnet. Det betyder, at der kun er meget få krav i starten, og barnet må lege, hvad det vil. Stille og roligt opbygger personalet en stærk relation til barnet, som gør det muligt at starte faglige indsatser. Desuden får barnet selv lyst til at være ligesom de andre elever i Miniskolen, der sidder og arbejder omkring det.

Blandt de centrale redskaber i Miniskolen anvendes 'Ugeskema-revolutionen', der giver mulighed for at tilrettelægge undervisningen, så den imødekommer børnenes forskellige niveauer. Der arbejdes med børnenes retfærdighedssans og håndtering af frustrationer som en del af relationsarbejdet. Dertil er KKFO'en en fast del af Miniskolen, hvilket sikrer samarbejde på daglig basis. I KKFO'en er der indrettet et 'Hjerterum', som giver Miniskolens børn mulighed for ro og understøttende undervisning om eftermiddagen.

Særlige fokusområder

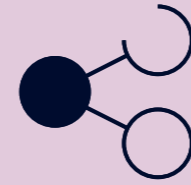
Der er aldrig fremmede voksne i Miniskolen, fordi skolen og KKFO'en kan dække ind for hinanden. Det er afgørende for at sikre relationen til barnet og for at sikre en fælles pædagogisk ramme omkring børnene dagen igennem.

Derudover er et tæt og tillidsfuldt samarbejde med forældrene helt afgørende for at lykkes. Derfor har Miniskolen bl.a. deres egen mobiltelefon, hvor forældrene kan ringe fra kl. 8-16 hver dag. Personalet sender også ofte billeder til forældrene for at imødekomme bekymringer og skabe tryghed.

Mens barnet går i Miniskolen, er der et tæt samarbejde mellem stamklassen og Miniskolens personale. Når et barn skal tilbagesluses i stamklassen, deltager Miniskole-personalet også. Derudover har lærerteamet også en hotline til Miniskolen, hvis der opstår udfordringer.

Ressourceforbrug

Miniskolen er finansieret ud af skolens normale driftsbudget. Skolen har valgt at prioritere mange midler til ordningen, fordi de kan se, at mange af eleverne pga. ordningen kan blive på skolen. Skolen anvender også midler fra bl.a. AKT-puljen og fra enkelte BUF-flex og skole-flex-ordninger.



Tre gode råd:

- Man skal have tålmodighed, da det tager tid, før tiltaget har fundet sin form, og resultaterne kommer.
- At man skal lave en præcis beskrivelse af tilbuddet, inden man går i gang, så det er afgrænset.
- At man skal søge sparring med andre skoler, så man ikke skal opfinde alt selv.

Det kræver det af skoleledelsen:

- Ledelsen skal være helt tæt på udviklingen og rammesætningen af tilbuddet.
- Ledelsen skal sørge for at medarbejderne får løbende sparring fra RC.
- Ledelsen skal deltage i minimum to konferencer om året, hvor fremdriften i sagerne sikres.

Det kræver det af medarbejderne:

- Medarbejderne skal være robuste, fleksible og strukturerede.
- De skal have lang erfaring med at arbejde med børn i vanskeligheder.
- De skal have erfaring med familiearbejdet.

Vibenshus Skole

Vibenshus Skole har opdelt deres ressourcecenter (RC) i et internt og et eksternt RC. Det interne RC består af 15 fagpersoner. Derudover er der to støttepædagoger og en inklusionspædagog tilknyttet RC, som især støtter op om flex-tilbuddene.

Formålet med organiseringen af et stort RC er at sikre et stort udbud af forebyggende og foregribende indsatser. Det betyder, at Vibenshus Skole har mange indsatser, som ligger inden for rammen af 9 timer ugentligt. Derudover giver koblingen af lærere og støttepædagoger en god dynamik, og tilknytningen af støttepædagoger skaber fleksibilitet ifm. at løfte BUF-flex-sager.

Indhold

RC består af tre matematiklærere, hvoraf den ene er matematikvejleder. Bemandingen er tilsvarende for dansk-holdet. Lærerne varetager en udadgående undervisning på forskellige årgange og tilbyder også kurser til elever enkeltvis. Derudover er der to lærere, som varetager dansk som andetsprog og et socialteam bestående af to AKT-lærere, de to støttepædagoger og en inklusionspædagog. Dertil er en medievejleder og fire didaktiske vejvisere fra RC tilknyttet det pædagogiske læringscenter (PLC). Indsatserne i PLC er primært faglige undervisningsforløb, der er målrettet hele børnegrupper.

RC's støtteindsatser kan spænde fra én time om ugen i et år til mere omfattende indsatser. Konkret kan et eksempel på en mindre omfattende indsats være en samtalegruppe med en AKT-lærer, der mødes en time om ugen. En mere omfattende indsats kan fx være en måneds intensivt arbejde med AppWriter.

RC's støtte tager bl.a. udgangspunkt i 'behovsønsker' og 'tværs-møder'. Alle klasser formulerer i slutningen af skoleåret en række behovsønsker, der beskriver behovet for støtte fra RC. Nogle af behovene er allerede kendte, andre er nye, nogle beskriver tunge sager, mens andre beskriver mindre sager. Behovsønskerne kan rumme det hele.

Herefter gennemgår årgangsteamsne elevgruppen på årgangen, og drøfter behovet for støtte det kommende skoleår. Behovene drøftes også i løbet af skoleåret, dog er det blevet rutine at lave gennemgangen sidst på året.

Tværs-møder afholdes hver 14. dag, hvor det eksterne RC (skolepsykolog, skolesocialrådgiver, UU-vejleder m.fl.) inddrages til at give et tværfagligt blik på lærerteamets udfordringer. På mødet bidrager alle fagligheder med deres perspektiv på sagen, og alle går som udgangspunkt derfra med en opgave. På tværs-møder er der også en løbende opfølgning på igangværende sager.

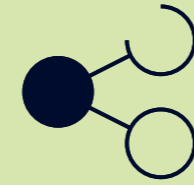
Særlige fokusområder

Det, som gør tværs-møderne gode, er tydelig ledelse, god mødedisciplin og fast tids- og ordstyring på mødet. Den tydelige ledelse udmønter sig i, at lederen (fx lederen af RC) både har et administrativt og fagligt overblik over sagerne og sikrer daglig og faglig opfølgning på, at det som aftales på mødes gennemføres i praksis.

Derudover er det væsentligt, at de eksterne fagligheder har god forståelse for lærernes praksis. Det som aftales må ikke være for fagligt abstrakt eller adskilt fra, hvad der foregår i klassen. Det er vigtigt, at der er forståelse for, hvis lærerne fx er pressede. De eksterne må ikke blive for ambitiøse i deres forslag til tiltag ift., hvad der kan lade sig gøre i praksis. I den forbindelse har lederen også et ansvar for at sikre prioritering af opgaver og ekstra støtte til lærerne ved behov.

Ressourceforbrug

Arbejdet finansieres bl.a. af nogle af skolens BUF-flex-midler. Konkret finansierer midlerne de to støttepædagoger, som har en nedsat grundtimesats, der kan opjusteres ved behov. Derudover er der prioriteret et antal lektioner tildelt RC, som anvendes af lærere og vejledere samt vejledningstimer til vejlederne.



Tre gode råd:

- Det er vigtigt at holde fast i sin mødestruktur, og der skal være en fast måde at gøre tingene på.
- Det er en god ide at indsatser, hvor eksterne fagligheder (psykolog, skolesocialrådgiver, sundhedsplejerske m.fl.) skal ind over, besluttet i et tværfagligt rum. Det skal sikre, at det er den rette indsats, der sættes i værk. Når det er en tværfaglig beslutning, så er alle også med på, hvad der er besluttet.
- Tænk i kreative løsninger ift. at tilrettelægge forebyggende og foregribende indsatser.

Det kræver det af skoleledelsen:

- Der skal være en ledelsesmæssig prioritering af inklusion og organisering. Der skal være en leder af RC/PLC, og det skal være tydeligt, hvem der har opgaven.
- Dertil skal ledelsen sikre tydelige procedurer og sagsgange, og det er lederen af RC/PLC, der skal være tovholder på de overordnede indsatser.

Det kræver det af medarbejderne:

- Det kræver et inkluderende grundsyn blandt personalet. Det handler om at holde fast i en grundantagelse om, at de børn der går på skolen "er vores børn", og at man skal få det til at lykkes på skolen.
- Det er vigtigt, at medarbejderne bruger den organisering, der er, så de ved, hvordan de kan få hjælp. Det skal være tydeligt, hvilke skridt man skal tage, hvis man er bekymret for et barn. Derudover må sagsgangen ikke være for tung – det skal ikke være alt for svært at få hjælp og fx komme på et tværs-møde.

Øster Farimagsgades Skole

På Øster Farimagsgades Skole (ØF) er arbejdet struktureret efter Multi Tier Support System-modellen (forebyggelsestrekanten). Det er en model, som sætter en klar ramme og retning for det forebyggende, foregribende og indgribende arbejde, og som derved sikrer klare forventninger til medarbejdernes daglige arbejde.

Formålet er at sikre et fælles fokus på, at færrest mulige indsatser bliver foregribende og indgribende. ØF investerer således de fleste ressourcer i de forebyggende indsatser i klasserne. Modellen sikrer desuden, at der er en klar proces for, hvordan indsatser intensiveres og bevæger sig op på det foregribende og indgribende niveau med support fra RC/PLC. Ligeledes er der en fælles bevidsthed og ambition om at bevæge sig tilbage på det forebyggende niveau igen.

Indsatser, som udføres inden for de ni klokke timer, kan kategoriseres som forebyggende eller foregribende. Når støttebehovet overstiger de ni timer, betegnes indsatsen som indgribende, og ydes ofte i form af specialundervisningstilbud – fx BUF-flex.

Indhold

Forebyggelsestrekanten er gennemsyrende for den måde, ØF arbejder på. Det vil konkret sige, at der er udviklet et didaktisk årshjul med fastlagte forebyggende tiltag, og der er klare forventninger til, hvad lærerne har afprøvet på det forebyggende niveau inden RC inddrages.

De faste tiltag er bl.a. tidlig observation og forældre-samarbejde ift. skolestartere, hvor der indsamles en stor mængde skriftligt materiale på eleverne allerede i maj – så børn med eventuelle særlige behov identificeres tidligt. Formålet er, at der allerede i august kan afholdes handleplansmøder med forældrene og tilknyttede ressourcepersoner, der kan støtte udsatte elever.

På 2. årgang afholdes et forebyggende læsekursus kaldet 'Stjernestund' for hele årgangen, som fungerer som en screening. Undervejs og til slut laves en screening, som kan fortælle, hvilke elever der fortsat har behov for et særligt fokus. Det kan fx være relevant, hvis eleven har dysleksi og har behov for fremadrettede indsatser – fx når de skal DVO-testes i tredje klasse.

ØF har også etableret Legepatruljen, Stilleområdet og Hjerterummet. Legepatruljens opgave er at få øje på de børn, der har brug for at øve sig mere i det sociale fællesskab. Stilleområdet er for de børn, der har brug for ro i det store frikvarter, og Hjerterummet er et redskab til stressreducering for de børn, der er på handleplan.

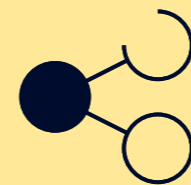
ØF afholder to årgangskonferencer om året, hvor læring og trivsel for hver enkelt elev gennemgås af alle lærere på årgangen og RC. Hver mandag afholdes RC et strategisk koordineringsmøde, hvor bl.a. opmærksomhedspunkterne fra årgangskonferencerne drøftes. Formålet er at vurdere, om der er behov for en mono- eller flerfaglig indsats.

Særlige fokusområder

ØF fokuserer generelt på at arbejde med børnene i deres egne klasser. For at det kan lade sig gøre – også på det foregribende og indgribende niveau – har ØF etableret et ressource-team i deres RC, der består af skolens inklusionspædagog og 7-8 ekstra pædagoger. Pædagogerne kan kobles på handleplansarbejdet og erfaringen er, at samarbejdet med lærerne giver et stærkt setup.

Ressourceforbrug

Arbejdet finansieres bl.a. ved at anvende midler fra BUF-flex og skole-flex-ordningerne. Derudover har ØF prioriteret, at skolens midler skal gå til løn til de ekstra pædagoger samt ekstra ressourcer (2-lærer-ordning) i de musiske/praktiske fag i indskoling.



Tre gode råd:

- Skab en klar arbejdsramme og systematik omkring arbejdet med forebyggelsestrekanten.
- RC/PLC skal altid tage afsæt i forebyggelsestrekanten, når de beskriver hvilke indsatser, der skal igangsættes på niveau 1,2 og 3 (forebyggende, foregribende og indgribende).
- Anvend kvalitetsværktøjet (fra indsatsplanen Plads til Forskellighed) og de fire fokusområder: tydelig ledelse, fælles ramme for samarbejde, fælles didaktisk tilgang og ressourceorienteret børnesyn. Det er vigtigt at tage indikatorerne alvorligt, hvis man gerne vil lykkes.

Det kræver det af skoleledelsen:

- Et kontinuerligt vedholdende fokus. Der skal være en i ledelsesteamet, der er ansvarlig for RC/PLC – herunder analyser, uddelegering af opgaver og opmærksomhed ift. inddragelse af barn og forældre. Tydelig ledelse er også en af de fire fokusområder i kvalitetsværktøjet.
- Ledelsen skal italesætte skolens værdier og det inkluderende grundsyn – både overfor lærerne, forældrene og børnene. Ledelsen skal stå på mål for, at der skal være plads til forskellighed. Konkret kan ledelsen fx deltage på et forældremøde i en klasse, hvor de italesætter skolens mindset om inklusion overfor forældrene. På den måde stiller ledelsen sig i forreste række, så det ikke er lærerne, der skal forsvare grundsynet.

Det kræver det af medarbejderne:

- Medarbejderne skal ikke kun identificere, hvad der er svært. De skal også arbejde og reflektere i teamet omkring, hvad de har gjort for at imødekomme udfordringen.
- Medarbejderne klædes på via fælles introduktion til artefakter, gennemgang af præmissen for skolens måden at arbejde på og via efteruddannelse. Fx sender ØF alle deres medarbejdere på A-guide-kurser via BUF-akademi.

Guldberg Skole

På Guldberg Skole har hver klasse i indskolingen (0-3. klasse) tilknyttet pædagoger i 10-12 timer om ugen. Derudover arbejdes der kontinuerligt med at styrke en fælles tilgang til arbejdet med udsatte elever.

Formålet med tilknytningen af pædagoger er at kunne sætte fleksibelt ind med flere støttetimer i det forebyggende arbejde med eleverne. Lærerteamet kan i samarbejde med de tilknyttede pædagoger tage en række forskellige redskaber i brug for at imødekomme eleverne tidligt.

Den fælles tilgang til arbejdet skal understøtte, at den enkelte lærer og pædagog har vished om, hvad der forventes af dem. Herudover skal det enkelte barn opleve en ensartet håndtering af udfordringerne.

Indhold

Den fælles tilgang udmøntes bl.a. gennem et fælles katalog, som visualiserer, hvilke metoder og teorier der kan tages i brug inden for skolens rammer. Kataloget stiller også en værktøjskasse til rådighed med fx stemmebarometer og 'girafsprøge', som kan printes og hænges op i klasserne.

Kataloget er en samling af 'de ting vi gør' på Guldberg Skole. Det kommer af en udvikling, der startede for 7 år siden, da skolen fik en ny skoleleder. Siden har skolen arbejdet med at lave faste strukturer for, hvordan man arbejder – dvs. fælles principper og styringsdokumenter. Indholdet justeres løbende og holdes ved lige og bidrager til at sikre en fælles tilgang til klasseledelse, og at de fælles arbejdsmetoder er synlige. Eksempler på ting, der er beskrevet i kataloget, er co-teaching og Cooperative Learning.

Kataloget understøttes af et 10-ugers kursusforløb, hvor et klasseteam i 10 uger observeres og sparrer med en inklusionspædagog og en psykolog om det forebyggende og foregribende perspektiv. Lærerne

skal selv orientere sig i skolens katalog og genbesøge klasseledelsesrammen og fx konflikthåndteringsmetoden – hvorefter de støttes i af afprøve det i praksis. Lærerne kan i den forbindelse formulere ønsker til, hvad de selv ønsker at udvikle sig på.

Som en del af det foregribende arbejde, har Guldberg Skole oprettet to særlige rum for børnene: Mellemrummet og Pusterummet. Mellemrummet er et undervisningsrum for de børn, der ønsker en pause fra det store fællesskab fx børn med autismelignende vanskeligheder. Pusterummet bruges i frikvarterer, og er et tilbud til børn med fx angstproblematikker, som ikke kan overskue mange børn på en gang.

Særlige fokusområder

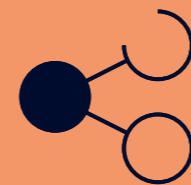
Det er afgørende, at et rum som Mellemrummet aldrig bruges som straf, hvor eleven sendes ud af klassen. Der skal være faste aftaler for, hvornår Mellemrummet bruges, og eleven skal aldrig føle, at de ikke må være med i deres egen klasse.

Det fælles grundlag kredser også om forældresamarbejdet. Forældrene inddrages, så snart der opstår en bekymring for et barn. Forældrene deltager derfor på arbejds møder, og deres rolle beskrives i handleplanen. Skolen tilbyder også at printe skemaer og piktogrammer, som forældrene kan få til brug derhjemme.

Barnets stemme er afgørende, og på Guldberg Skole inddrages barnet gennem en børneudgave af 'Signs of Safety'-modellen. På Guldberg Skole kaldes det 'de tre huse'.

Ressourceforbrug

Der anvendes omkring 40 timer ugentligt til understøttelse af det inkluderende læringsfællesskab, plus den tid lærerteamet bruger mellem sparringsamtalerne. Dertil kommer den tid mellemrummet og pusterummet har åbent – hhv. 12 lektioner ugentligt og i pauserne.



Tre gode råd:

- Etableringen af Mellemrummet og Pusterummet er et godt sted at starte, da det er forholdsvis nemt at komme i gang med. Det handler om at prioritere og 'fastlåse' nogle pædagogressourcer og vejlederressourcer til ordningen. Dertil er det vigtigt at lave en god rammesætning omkring ordningen – hvilket kan gøres på 1-2 møder.
- Der skal være reel tid til at sparre med børnene. Det kræver, at der er to voksne tilknyttet Mellemrummet, så det er muligt at arbejde med både det faglige, personlige og sociale.
- Det er vigtigt, at lærerne på skolen er orienteret omkring tiltagets indhold og er indforståede med, hvordan det italesættes. De skal være med på, at det ikke må være en straf at komme i Mellemrummet.

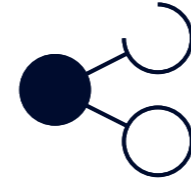
Det kræver det af skoleledelsen:

- Det kræver at man kigger på sit børnesyn på skolen og vurderer, om det stemmer overens med den måde, man gør tingene på.
- Det er vigtigt at være strategisk omkring brugen af skolens ressourcer. Fx frigav Guldberg Skole nogle vejlederkompetencer ved at lade en pædagog fra fritidshjemmet indgå i arbejdet i stedet for en vejleder.
- Ofte vil ledelsen gerne søsætte en masse nye ting. Det er vigtigt, at ledelsen sikrer tid og rum for, at medarbejderne kan sætte sig ordentligt ind i de forskellige tiltag. Det handler om at sikre en fælles forståelse og ejerskab blandt personalet.

Det kræver det af medarbejderne:

- Det kræver, at medarbejderne får tid og rum til at sætte sig ind i det nye. Der skal være fælles forståelse af opgaven, og alle skal være med på ideen.
- Det er vigtigt at prioritere en god mødestruktur. Når to lærere fx skal holde møde med en psykolog og en inklusionsvejleder, er det vigtigt at sikre en fast mødefrekvens.

Utterslev Skole



Utterslev Skole har udviklet en fælles pædagogisk identitet og en række fælles værktøjer, der bl.a. bygger på barnets perspektiv – heriblandt 'rundt om barnet' og et værktøj til arbejdet med ADHD.

Den fælles pædagogiske identitet og de fælles værktøjer, har til formål at sikre, at barnet oplever stor interesse fra de voksne på at forstå dem.

Det er skolens erfaring, at der for at lykkes, skal være konsensus om, hvordan man arbejder. Det fælles børnesyn skal praktiseres af alle.

Indhold

For at skabe en pædagogisk identitet på skolen er der iværksat samtaler mellem ledelsen og de enkelte lærerteams, som handler om at inkludere specialpædagogik i det almene mindset. Formålet er at flytte på opfattelsen, så det specialpædagogiske bliver en naturlig del af ansvaret på skolen.

Dertil har Utterslev sikret en fælles grundviden blandt personalet på skolen, så alle medarbejdere er i stand til at tale med børnene og spørge ind til dem på en god måde. Skolen har bl.a. anvendt Bo Hejlskovs bog om 'Adfærdsproblemer i skolen', som alle medarbejdere har fået et eksemplar af. Der har også været arrangeret fælles oplæg af Hanne Veje, som forklarede bogens principper.

Den pædagogiske identitet har været afsæt for, at skolen udviklede 'Rundt om barnet' og deres 'ADHD-værktøj'. Rundt om barnet er en proces, hvor lærerteamet – evt. med støtte fra en inklusionspædagog – beskriver en problematik, med særlig inddragelse af barnets stemme. Når 'Rundt om barnet' er udarbejdet, drøftes det på møde mellem skolens souschef og tre inklusionspædagoger, der vurderer, hvilke indsatser problematikken kalder på – og om det er nødvendigt at inddrage eksterne faglighe-

der (psykolog, skolesocialrådgiver m.fl.). Hvis det besluttes, at der skal laves en handleplan, inddrages barnet også her. Det foregår bl.a. ved at tegne bobler på et whiteboard, så barnet får visualiseret handleplanen. Barnet tager et billede af tavlen, inden de går hjem, så de har handleplanen med sig og ved, hvad der skal arbejdes med.

ADHD-værktøjet er en checkliste, som bygger på en grundlæggende neurologisk viden om ADHD og kobler den pædagogik, der passer til. Checklisten kan ikke stå alene, og kræver at personalet har en grundviden om ADHD. Derfor har skolen også givet medarbejderne pjecer om ADHD og tilbudt A-guide kurser hos Frejaskolen samt sparring med Charlotttegårdens kompetencecenter. Checklisten angiver forskellige handlemuligheder, som lærerne skal forholde sig til i arbejdet med børn, der har ADHD. Fx skal lærerne undervejs angive, hvordan barnet kan genkende sig selv i indsatserne. Værktøjet fungerer som en god systematik for at afprøve og dokumentere, hvad man har arbejdet med.

Særlige fokusområder

Det er ledelsens ansvar at praktisere og understøtte den pædagogiske identitet. Det vil bl.a. sige, at de skal udfordre de eksisterende handleplaner ud fra den nye viden og børnesyn. Hvis en handleplan fx angiver mål som: "Barnet skal blive bedre til... Barnet skal gøre sådan... Barnet skal...", så er det ledelsens ansvar at minde om, at det ikke følger Utterslev Skoles måde at tænke og arbejde på. I det konkrete eksempel blev handleplanen ændret til at omhandle, hvad de voksne skulle gøre anderledes, så ansvaret ikke lå på barnet.

Ressourceforbrug

Utterslev har anvendt midler til at få Hanne Veje ud til et oplæg, og finansierer løn til to inklusionspædagoger.

Tre gode råd:

- Der skal fokus på at integrere specialpædagogisk viden i alment systemet. Det specialpædagogiske perspektiv interesserer sig pr. natur for barnets perspektiv og lægger ansvaret hen på de voksne. Hvis man bruger terminologien inden for specialverdenen, så bidrager det til at få det mindset, man ønsker.
- Brug rollemodeller i praksis, enten via co-teaching og aktionslæring. Hvis det kan lade sig gøre, kan ledelsen også vise, hvordan det gøres i praksis. Det gør det nemmere at omsætte, når man selv står med opgaven bagefter.
- Sørg for at der sker kontekst-afklaring ud fra teorien. Det vil sige, at man i dialog med medarbejderne hænger dialogen op på teorien, og forklarer hvorfor man gør, som man gør. Italesæt handlingerne ud fra den pædagogiske identitet på skolen og forklar, at vi gør 'sådan', fordi vores grundholdning på skolen er 'sådan'.

Det kræver det af skoleledelsen:

- Ledelsen skal bringe mindsettet ind på skolen (ref. særlige fokusområder). Ledelsen skal forstå værdien af at bringe det specialpædagogiske ind i almen-skoleverdenen, og få mindsettet vendt hos personalet.

Det kræver det af medarbejderne:

- Medarbejderne skal have en parathed til at vende mindsettet. Fra at det i en almenkontekst er almindeligt, at børnene skal lytte og forstå, hvad læreren siger (fordi læreren skal lære børnene noget), skal det specialpædagogiske mindset integreres, så det i lige så høj grad handler om, at de voksne skal høre, hvad barnet siger.
- Medarbejderne skal klædes på gennem løbende kontekstafklaring, hvor meningsskabelsen omkring måden at arbejde på understøttes. De skal have rollemodeller at læne sig op ad og mærke et vedholdende ledelsesfokus på arbejdet.

Holbergskolen

Holbergskolen har de sidste 7 år arbejdet med et projekt, der hedder 'KÆMP'. KÆMP omfatter tre dimensioner: Social og empatisk træning med eleven, udvikling af lærerteamet og styrket forældrepartnerskab.

Formålet med KÆMP var at udvikle en bedre måde at arbejde med og imødekomme udsatte børn på skolen, der oplevede store udfordringer og var afmægtige. Målet var at løse udfordringerne bedre og få mere pædagogik ind over arbejdet. Det var skolens to inklusionspædagoger, der arbejdede med de tre dimensioner i KÆMP.

I dag arbejder Holbergskolen en smule anderledes, men rigtig mange af elementerne fra KÆMP hænger ved. Set i bakspejlet har KÆMP-projektet i lige så høj grad været en holdnings- og kulturændring som et koncept. Essensen er, at skolen i sin tid besluttede sig for at gøre tingene anderledes, bl.a. ved at udvikle den pædagogiske praksis i fællesskab og efterleve de fælles værdier.

Indhold

I elev-dimensionen i KÆMP blev der bl.a. brugt piktogrammer og morgenklub i KÆMP-lokalet og fokus var på at skabe en god skoledag for eleverne. Eleverne fik mulighed for at tale dagen igennem, og hvis det fx var i idræt og musik, udfordringerne opstod, så ville den sociale og empatiske træning være centreret om det.

Lærer-dimensionen handlede om at udvikle lærerteamet inden for teamsamarbejde og synlig læring. Formålet var at udvikle en fælles forståelse for, at det er de professionelle voksne, der har ansvaret for kommunikationen og relationen til barnet. Udviklingen blev understøttet ved, at interne og eksterne folk blev hentet ind til at klæde lærerne på. Lærerne og inklusionspædagogerne fik sparring med skolepsykologen, og der blev afholdt 'faglige fokus samtaler' med ledelsen og årgangsteamet.

Endelig var alle medarbejdere på faglig ekskursion til England.

Forældredimensionen oplevede Holbergskolen som en guldgrube – en uudnyttet ressource. Et KÆMP-forløb startede stort set altid med et hjemmebesøg hos familien. Det blev taget godt imod, for familien ville gerne hjælpes. Hjemmebesøgene gav et indblik i, hvad familien ellers måtte kæmpe med og kunne give nogle indikationer på, hvad der påvirkede barnet.

KÆMP-projektet var dynamisk – og det var problematikken, der afgjorde, hvad forløbet blev skruet sammen om. I nogle KÆMP-forløb fyldte forældredimensionen meget, for andre var det den sociale og empatiske træning eller arbejdet med lærerteamet, der fyldte.

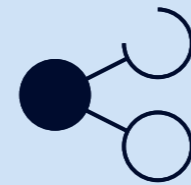
Særlige fokusområder

Udviklingen af de enkelte lærerteams har betydet, at træningsdelen – hvor børnene blev hevet ud i mindre fællesskaber – fylder mindre i dag, fordi det allerede foregår ude i klasserne. Oplevelsen er også, at skolen har fået et meget velfungerende RC/PLC, hvor der arbejdes mere systematisk.

Der har også været enkelte elever, hvor man ikke lykkedes, som man havde ønsket. Forskellen fra tidligere er, at man i dag som skole og personale ved, at man har gjort alt, hvad man kunne. Det har også hjulpet i de tilfælde, hvor det var nødvendigt, at barnet skulle et andet sted hen, fordi der lå et tydeligt stabilt pædagogisk arbejde bag.

Ressourceforbrug

Holbergskolen har finansieret en inklusionspædagogløn og anvendt nogle af skolens BUF-flexmidler. Derudover har der været afsat midler til kompetenceudvikling til hele personalegruppen, heriblandt en tur til England.



Tre gode råd:

- At have de tre dimensioner for øje. Særligt forældredelen kan give hurtig gevinst.
- At arbejde med holdningsændring og udvikling i lærerteamet.
- At have børnegruppen for øje med fokus på positiv spejling og elevmægling.

Det kræver det af skoleledelsen:

- Forandringen kræver, at der er et brændende ønske (eller en brændende platform) på skolen, som driver udviklingen.
- Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejdere er afgørende.
- Der skal være mod og lyst til at arbejde med familierne og se på de unikke ressourcer og udfordringer i hver enkelt tilfælde ud fra de tre dimensioner.
- Der skal være et vedvarende fokus og investering af tid fra ledelsens side. Ledelsen skal være deltagende og medudviklende – særligt i starten, og se det som et kulturforandrende projekt.

Det kræver det af medarbejderne:

- Det er vigtigt, at lærerteamet vil gå ind i projektet og er parate på at lade sig udfordre i deres praksis. De skal have lyst til at udvikle noget af det, der er aller sværest.
- Der skal være lyst til at arbejde med et positivt resourcesyn, samt villighed til at skabe plads til forskellighed.
- Det er vigtigt at tænke uddannelse som et fælles fagligt projekt for alle – i stedet for at sende folk afsted i små grupper på forskellige kurser. Det var fx meget givende at alle lærere tog et kursus i relationskompetence sammen.



