

Den almene folkeskole skal kunne mere

10 kommunale eksempler



IKL

Indholdsfortegnelse

Forord	3
Kort intro til kommune eksemplerne.....	4
1. Helsingør Kommune	5
Deltagelsesmuligheder for alle børn	
2. Aarhus Kommune.....	7
Samarbejde, ledelse og aktionslæring, som bidrager til læringsmiljøer, der er gode for alle børn	
3. Gladsaxe Kommune.....	9
Co-teaching som vej til mere inkluderende læringsmiljøer	
4. Halsnæs Kommune	12
Inddeling af PPR-indsatsen i en front- og back-funktion	
5. Kolding Kommune	14
Professionelle fællesskaber understøtter børn og unges vej til fællesskaber	
6. Syddjurs Kommune.....	16
Projektbaseret læring på Hornslet Skole	
7. Københavns Kommune.....	18
Pædagogisk notat	
8. Nyborg Kommune.....	20
Videnscenter for hvad? Kan vi skrive titlen ud?	
9. Vejle Kommune	22
PPV'en tæt på praksis	
10. Morsø Kommune	24
Kulturforandring, der giver deltagelsesmuligheder for børn i stærke almene fællesskaber	

Forord

Vi skal lykkes bedre med at skabe en almen skole, der kan mere for flere børn og unge. Gennem de sidste år er antallet af børn, som får deres undervisning i specialtilbud, stigende. Det betyder, at flere børn og unge ikke har deltagelsesmuligheder i de almene fællesskaber. Det øger risikoen for dårlig trivsel og øget skolefravær, og det har betydning for deres uddannelses- og livsmuligheder. Samtidig har det betydning for et demokratisk samfund – folkeskolen er for alle.

Vi ønsker en god folkeskole, hvor børn fra samme nabolag undervises på den lokale distriktsskole, og de mødes med de forskellige behov og forudsætninger, som de har.

Det kræver, at den almene skole styrkes. Det er der ikke én let vej til. Det omfatter udvikling af stort set alle de elementer, der er i og omkring skolen.

I denne publikation har vi bedt 10 kommuner om at beskrive de elementer, de oplever bidrager til at styrke den almene skole. Det er kommunernes egne beskrivelser, og fokus er både på kommunale projekter, indsatser på skoleniveau, styrkelse af støttesystemer m.v.

Eksemplerne er billeder på praksis, som vi håber kan virke som inspiration. Det er ikke tænkt som en kogebog, som andre kan følge til punkt og prikke, men som et indblik i initiativer, nogle kommuner arbejder med. Initiativer, som forhåbentlig kan give konkrete billeder på, hvordan opgaven kan gribes an. Tak til de 10 kommuner for at give gode råd videre, som vi andre kan blive klogere af.

God læselyst.

Kort intro til alle kommune eksemplerne

Gå direkte til eksemplerne ved at klikke på linket

1. Helsingør Kommune arbejder for at give deltagelsesmuligheder for alle børn. Det gør de bl.a. ved at alle skolestartere starter i 0. kl. på deres distriktskole, fortrinsvist i en almenklasse.

Gå til eksempel for [Helsingør Kommune](#)

2. I Aarhus Kommune har man fokus på samarbejde, ledelse og aktionslæring, som bidrager til læringsmiljøer, der er gode for alle børn. Der bruges flere specialpædagogiske metoder i almenmiljøet og samarbejdet mellem skoler og PPR udvikles i en mere praksisnær retning.

Gå til eksempel for [Aarhus Kommune](#)

3. I Gladsaxe Kommune har man gennem flere år arbejdet med co-teaching som vej til mere inkluderende læringsmiljøer. De søger at styrke skolernes inklusionskraft via de professionelle øgede viden og færdigheder inden for specialpædagogiske- og specialundervisningsmæssige kompetencer.

Gå til eksempel for [Gladsaxe Kommune](#)

4. Halsnæs Kommune har inddelt PPR-indsatsen i en front- og back-funktion. For bedre at kunne byde ind i samarbejdet med praksisrettede pædagogiske indsatser har de omlagt nogle årsværk i PPR og etableret et specialpædagogisk konsulentteam.

Gå til eksempel for [Halsnæs Kommune](#)

5. Kolding Kommune har arbejdet med at flytte en stor del af deres pædagogiske stabsfunktioner (herunder PPR's) ressourcer fra arbejdet med udredninger og rapporter, fx individuelle vurderinger, til arbejdet med at udvikle pædagogiske metoder, der har effekt i forhold til børnenes behov. Det sker i tæt samarbejde med lærere og pædagoger i den daglige praksis i skoler og dagtilbud.

Gå til eksempel for [Kolding Kommune](#)

6. Syddjurs Kommune har været igennem en markant ændring af arbejdet på inklusionsområdet. Alle kommunens skoler har fokus på at styrke den almene undervisning, og Hornslet Skole har valgt at arbejde med projektbaseret læring som en vej til en styrket almenundervisning.

Gå til eksempel for [Syddjurs Kommune](#)

7. Københavns Kommune er i gang med en lang række initiativer i forhold til at den almene skole skal kunne mere for flere elever. Her er udvalgt et helt konkret eksempel – et pædagogisk notat der er en ramme for analyse, handleplan og evaluering af den pædagogiske praksis, og som derved kan inspirere andre til at rette fokus på muligheder i læringsmiljøet.

Gå til eksempel for [Københavns Kommune](#)

8. Nyborg Kommune har etableret et videncenter med det formål at understøtte almenkolernes professionelle i at

udvikle inkluderende læringsfællesskaber til gavn for alle elever. Videncenterets opgave er at vejlede lærere og pædagoger, facilitere samarbejde og indgå i læringsfællesskaber med teams og ledelse på almenkolerne.

Gå til eksempel for [Nyborg Kommune](#)

9. I Vejle Kommune har de pædagogiske psykologiske vurderinger (PPV'er) igennem flere år været omdrejningspunkt for udviklingen. I de seneste seks år har man arbejdet med at ensrette omfang, indhold og anbefalinger. Det har man gjort for at udvikle PPV'en til et pædagogisk værktøj, der, udover at være genkendeligt på tværs af hele psykologgruppen, også retter anbefalinger mod den konkrete kontekst og fællesskaberne.

Gå til eksempel for [Vejle Kommune](#)

10. Morsø Kommune har de seneste fire år arbejdet med at skabe en kulturforandring, der giver deltagelsesmuligheder for børn i stærke almene fællesskaber.

Gå til eksempel for [Morsø Kommune](#)



1. eksempel Helsingør Kommune

Deltagelsesmuligheder for alle børn

I Helsingør Kommune arbejder man for at give alle børn deltagelsesmuligheder. Det arbejde udspringer af en politisk beslutning i efteråret 2023.

Arbejdet indeholder flere spor – et af dem handler om, at alle elever i 0. kl. fra skoleåret 2024/2025 får deres skolestart på deres distriktsskole. Skolerne har modtaget ekstra midler til at arbejde med udvikling af læringsmiljøer med særligt fokus på de nye skolestartere. De har også modtaget midler til kompetenceudvikling til det pædagogiske personale, da deres opgave er i forandring.

Alle skolestartere starter i 0. kl. på deres distriktsskole, fortrinsvist i en almenklasse

Skolerne arbejder hver især med deltagelsesmuligheder for alle børn, og derfor er indsatserne både ens og forskellige. Skolerne har mulighed for at designe deres

pædagogik og læringsmiljø, så det er tilpasset skolens værdisæt og arbejds gange – med udgangspunkt i at arbejde med deltagelsesmuligheder for alle børn.

Et eksempel

På Hornbæk Skole arbejder skolen NEST

inspireret med "SIL-klasser" (særligt inkluderende læringsmiljø). Det betyder, at 0. kl. er almindelige klasser med en særlig pædagogik. I SIL-klasserne er der tilknyttet ekstra personale, og der arbejdes med en særlig tydelig pædagogik, så der skabes deltagelsesmuligheder for alle børn. I SIL-klasserne er der mulighed for at skabe gode rammer for børn med forskellige udfordringer og diagnoser.

Praksis og proces

Der arbejdes med deltagelseskapacitet gennem flere forskellige tilgange. Det vigtigste element er personalets uddannelse/mindset:

- at det er de voksne, der har ansvaret for at skabe rammer, barnet kan deltage i.
- at stilladsering af læring skal ske på baggrund af en pædagogisk analyse.

Dette sker i en vekselvirkning mellem kursus og planlægning med PLC's ressourcer og gennem prøvehandlinger med støtte fra PLC. Dermed er samarbejde og fælles forberedelse en afgørende faktor for teamet omkring børnene.

Konkrete redskaber er:

- Faste rutiner for alle/ fx morgenbånd.
- Tydelig stilladsering af læring.
- Pauser skal også planlægges.
- Individuelle planer for det enkelte barn.
- Visualisering.
- Fleksible lokaler med mulighed for at skabe forskellige rum.

Forudsætninger

For at lykkes med opgaven har det været en prioritering, at skolerne modtager ekstra midler – både til at udvikle læringsmiljøer og til yderligere kompetenceudvikling af medarbejderne.

Hver skole har modtaget et beløb særligt til at udvikle deres læringsmiljø. Det betyder også, at skolerne hver især har arbejdet med læringsmiljøet tilpasset deres muligheder og begrænsninger i forhold til deres aktuelle didaktiske arbejde og indretning. Skolerne har også modtaget en mindre pulje til kompetenceudvikling af det pædagogiske personale.

Erfaringer og opmærksomhedspunkter

I Helsingør Kommune er vi fælles om opgaven. Vores politikere har besluttet, at det er den vej vi skal og ønsker, at flere børn skal opleve at gå i skole så tæt som muligt på deres hjem.

Vi er i fællesskab i gang med, at planen kommer ud at leve blandt borgerne. Vores målsætning er at kunne styrke almenområdet, at flere børn får mulighed for et skoleliv på deres distriktsskole og have et børneliv i deres nærområde og i de lokale sportsklubber.

Forventningen til SIL-klasserne er, at alle børnene i klassen får mulighed for at skabe relationer til flere jævnaldrende, og at de kan følges på samme skole i samme klasse gennem deres grundskoletid. Samt at forbedre deres muligheder for videre uddannelse og et godt liv.

For bedst muligt at kunne imødekomme alle børns og forældres forventninger til et godt skoleforløb, har det været vigtigt for skolen med en meget klar forventningsafstemning ved skolestart.

Undervejs i processen har der gennem forskellige inddragende processer været dialog med forældre, personale og støt-tefunktioner. Både for at lytte til deres budskaber og bekymringer – og for at oplyse om arbejdet.

De næste skridt

Vi vil løbende være opmærksomme på, hvordan det går med elevernes trivsel og faglige udvikling i de nye måder at arbejde med deltagelsesmuligheder for alle børn på – heri især de nye 0. kl. og deres nye didaktik og indretning.

Vi er også opmærksomme på, om antallet af segregerede elever fortsat stiger, som vi har oplevet det de seneste år.

Det vigtigste råd til andre

I vores optik er det vigtigt, at alle parter omkring folkeskolen arbejder i samme retning – fra politisk niveau til børn og forældre.

Hvis du vil vide mere:

- www.helsingor.dk
 - [hornbaek-skole \(aula.dk\)](http://hornbaek-skole.aula.dk)
-



2. eksempel Aarhus Kommune

Samarbejde, ledelse og aktionslæring, som bidrager til læringsmiljøer, der er gode for alle børn

Det blev politisk besluttet i 2020, at alle folkeskoler i Aarhus sammen med PPR skulle arbejde med mellemformer over en periode på tre år. Målet for arbejdet var at skabe bredere børnefællesskaber i de almene klasser gennem kompetenceudvikling af de professionelle. Særligt med fokus på at anvende specialpædagogiske metoder i almenmiljøet, så flere børn fik deltagelsesmuligheder. Samtidig var det målet at udvikle samarbejdet mellem skoler og PPR i en mere praksisnær retning. Endelig var det et centralt princip, at arbejdet på den ene side skulle tage afsæt i etableret faglig viden om børns udvikling, og på den anden side skulle udvikles i et tæt samarbejde med skolernes ledelse, så skolens lokale behov og kompetencer blev indtænkt.

Praksis og proces

Et eksempel på arbejdet med mellemformer er samarbejdet mellem Bavnehøj Skole og PPR. Samarbejdet om mellemformer startede i august 2022. Skolen kaldte arbejdet for "Skole for alle" og havde som mål at brede specialpædagogiske metoder ud til alle årgange. Skolen startede med at inkludere nogle skolestartere,

der ellers kunne være blevet visiteret til specialklasse. Derfor blev "Skole for alle" i det første år målrettet pædagogisk personale i børnehaveklasserne samt de ressourcepersoner, der skulle understøtte udbredelsen af arbejdet.

Kompetenceforløbet tog afsæt i metodehæftet "Skole for alle" (Børn

og Unge, Aarhus), som indeholder bud på metoder til at give deltagelsesveje for flere børn. Der blev fx arbejdet med temaer som struktur og overblik, trygge relationer og kommunikation samt klassens fællesskab.

Skole og PPR designede og faciliterede i fællesskab aktionslæringsforløbet, der indeholdt oplæg, videndeling, besøg i praksis, feedback og feedforward. Både skolens ledelse og PPR besøgte pædagogisk personales praksis og gav feedback på arbejdet med de pædagogiske metoder. Senere blev personale på andre årgange involveret i aktionslæringen med fokus på de samme pædagogiske tilgange.

Samarbejdet om Bavnehøj Skoles "Skole for alle" er stadig i gang og involverer nu alt pædagogisk personale på skolen.

Forudsætninger

På Bavnehøj Skole har en række forhold haft betydning for arbejdet. Der har været en tydelig ledelsesmæssig understøttelse af arbejdet. Dels er der planlagt årgangsmøder, hvor der er fokus på læring og øvepunkter med fokus på brug af metodehæftet. Her deltager ledelsen altid. Hvor der tidligere blev arbejdet med mange metoder i løbet af et aktionslæringsforløb, har ledelsen nu valgt at

fokuserer på færre konkrete metoder. Det betyder, at alle kan være lærende om det samme, og at der er tid til, at erfaring og læring kan vanegøres.

Arbejdet med kompetenceudvikling og organisationsudvikling kræver høj faglighed og evnen til at skabe psykologisk tryghed. I samarbejdet mellem PPR og Bavnehøj Skole har der været fokus på at skabe trygge læringsrum for de professionelle, hvor feedback tager afsæt i et ressourcensyn på både børn og professionelle. Dette har været med til at skabe en kultur, hvor skolen videndeler mere og taler meget mere om pædagogik og undervisning.

Arbejdet har krævet tid og prioritering fra skolens ledelse og medarbejdere, men også PPR. Det har været vigtigt, at de PPR-medarbejdere, der dagligt samarbejder med og kender skolens behov, kompetencer og praksis, indgår i samarbejdet.

Erfaringer og opmærksomhedspunkter
En erfaringsopsamling viser, at flere skoler har udviklet deres praksis, og at mange børn har glæde af arbejdet. Erfaringsopsamlingen viser også, at arbejdet forudsætter ledelse, kontinuitet, praksisfokus, faglighed, strukturel koordination og et tæt skole-PPR-samarbejde, hvis det skal lykkes.

På Bavnehøj Skole udtrykker flere lærere, at de pædagogiske metoder har givet mere ro i klasserne. Når lærerne fx bruger "de 7 H'er" (Hvad skal vi lave, Hvordan skal vi lave det? osv.), er der færre elever, der stiller spørgsmål og opleves urolige. Metoderne hjælper til at give overblik og tryghed i, hvad man skal lave sammen.

Erfaringsopsamlingen på arbejdet med mellemformer på tværs af skolerne i Aarhus viser, at arbejdet kræver fortsat understøttelse. Erfaringsopsamlingen viser dog tegn på, at de pædagogiske og didaktiske tilgange er virksomme i at skabe deltagelsesveje for flere børn. Der er mere ro, og der ses flere børn, der deltager mere i undervisningen.

Hos det pædagogiske personale ses flere tegn på, at der er skabt fælles sprog og begreber, og at arbejdet med mellem-

former giver mening for personalet. På det organisatoriske plan fremhæves et mere praksisnært skole-PPR-samarbejde, at skoleledelsen kommer tættere på det pædagogiske personale, og at der er mere fokus på de professionelle kompetencer frem for altid at tænke i, at der skal findes løsninger i forhold til det enkelte barn.

Erfaringsopsamlingen på arbejdet med mellemformer på tværs af skolerne peger på vigtigheden af ledelsesmæssig prioritering og involvering, aktionslæring, faste mødestrukturer, fælles planlægning, stærke og kontinuerlige relationer, fokus på få konkrete metoder, høj faglighed samt involvering af ressourcepersoner, lærere og pædagoger.

Opsummerende peger erfaringsopsamlingen på, at arbejdet med mellemformer er godt på vej flere steder, men at der fortsat skal være fokus på at sikre faktorer, der understøtter, at arbejdet lykkes.

De næste skridt

Aarhus Kommunes arbejde med Brederes Børnefællesskaber har muliggjort fortsættelsen af arbejdet med mellemformer kaldet "Skole for alle – almenklasser". Dette arbejde skal bygge oven på praksis og erfaringer fra indsatsen med mellemformer og skal sikre, at pædagogik og didaktik, der understøtter deltagelsesveje for flere børn, bliver udbredt og forankret på skolerne, således at alle skolens medarbejdere er fortrolige med denne praksis.

De første skoler, der afslutter det treårige forløb med mellemformer, arbejder videre med "Skole for alle – almenklasser". Ligesom i arbejdet med mellemformer udvikles praksis gennem aktionslæring i et samarbejde mellem skoler og PPR. I "Skole for alle – almenklasser" bliver der en endnu stærkere strukturel koordination af arbejdet, idet Børn & Ungechefer også har en central rolle i at understøtte skoleledelserne i arbejdet.

Det vigtigste råd til andre

Flere forhold har været afgørende for arbejdet med mellemformer. Først og fremmest har det været centralt, at der

politisk blev givet et mandat til, at arbejdet skulle fokusere på kompetenceudvikling af de professionelle. Dette mandat blev stærkere af, at arbejdet tog afsæt i forskning i vigtigheden af de professionelle kompetencer for børns læring og trivsel samt Aarhus Kommunes børne- og ungepolitik. Det er også vigtigt, at hele systemet rundt om de professionelle understøtter, at kompetenceudvikling kan lade sig gøre. Det fordrer, at ledelser i forvaltning, skoler og PPR prioriterer og sikrer, at der er strukturer, ressourcer og samarbejdsmuligheder, der giver mulighed for praksisudvikling.

Arbejdet med kompetenceudvikling i pædagogik og didaktik kalder ikke bare på viden om børns udvikling, men også på kompetencer i arbejdet med at udvikle professionelle praksis og at udvikle organisationer. PPR kan spille en vigtig rolle i at bidrage til udviklingen af folkeskolen som en lærende organisation.

Aktionslæring, der er knyttet til den daglige praksis og kerneopgave på skolen, har vist sig at være effektiv i vores praksisudvikling. Læring bliver ikke bare sproglig, men også kropslig og koblet til konkrete hverdagsopgaver.

Det er vigtigt at finde en balance mellem retning og råderum. På den ene side er det centralt, at arbejdet tager afsæt i politiske målsætninger og etableret faglig viden om børns udvikling. På den anden side er det afgørende, at skolens professionelle er medudviklere af og eksperter på egen praksis.

Hvis du vil vide mere:

- [Bavnehøj Skole](#) (aarhus.dk)
 - [Mellemformer](#) (aarhus.dk)
 - [Skole for alle - arbejdet er i gang](#) (aarhus.dk)
 - [Børne- og ungepolitik](#) (aarhus.dk)
-



3. eksempel

Gladsaxe Kommune

Co-teaching som vej til mere inkluderende læringsmiljøer

Gladsaxe Kommunes skolevæsen igangsatte i sommeren 2020 et udviklingsarbejde med co-teaching på kommunens folkeskoler. Udviklingsarbejdet blev sat i gang på baggrund af en faglig strategi for specialpædagogiske indsatser, der bl.a. pegede på behovet for at styrke skolernes inklusionskraft via de professionelle øgede viden og færdigheder inden for specialpædagogiske- og specialundervisningsmæssige kompetencer.

Baggrund og initiativ

I forbindelse med budget 2020-23 afsatte kommunalbestyrelsen ressourcer til dette arbejde:

"Den specialpædagogiske viden og indsats i kommunens folkeskoler skal styrkes, for at understøtte inklusion af elever med særlige behov. Derfor ansættes flere særligt uddannede inklusionslærere, som skal være til stede på skolerne, og indgå i undervisningen sammen med de øvrige lærere. I samarbejde med de inklusionsuddannede lærere, skolerne har i dag, skal de,

via aktionslæring og co-teaching, både bidrage til at afhjælpe de udfordringer, der måtte være for enkelte børn, men også styrke arbejdet med hele klassefællesskabet. Indsatsen skal samtidig bidrage til, at det pædagogiske personale, særligt lærere, oplever at få mere hjælp til at inkludere og skabe læring for alle børn, og dermed føler sig hjulpet til at lykkes med opgaven".

Siden har Børne- og Unge Udvalget (BUU) besluttet at bruge samtlige midler fra "Generelt løft af folkeskolen" til

formålet. Således har det været muligt at udvide antallet af co-teachere løbende på alle 10 skoler. Desuden har BUU i 2024 besluttet en større omprioritering af eksisterende midler på skoleområdet, så der kan findes plads til ansættelse af yderligere co-teachere på alle skoler.

Der er på nuværende tidspunkt (august 2024) ansat 36 co-teachere på fuld tid og 18 på deltid, fordelt på alle kommunens 10 folkeskoler og 10. klasseskole.

Formål og mål

Formålet med at arbejde med co-teaching er at øge muligheden for aktiv og meningsfuld deltagelse for mange forskellige børn i det almene læringsmiljø, og måske især børn der har brug for en særlig støtte og hjælp til at lykkes i læring og trivsel.

Arbejdet med co-teaching har det sigte at afprøve en anden organisering og tilgang til udviklingen af inkluderende læringsfællesskaber, end vi har været vant til. Fokus er fortsat konteksten, dvs. udvikling af den pædagogiske og didaktiske ramme for at styrke alle børns adgang til deltagelse (inklusion). Men arbejdet foregår sammen med læreren/pædagogen i klasseværelset og vægter konkrete tiltag og afprøvninger, samt fælles planlægning og efterfølgende evaluering og tilpasning.

Med co-teaching vil vi styrke den praksis i klasserummet, hvor almen- og specialpædagogik/didaktik kombineres i en praksisnær udvikling, så specialviden om børns særlige situationer og behov gøres til en aktiv og integreret del af skolens almenpraksis.

Co-teaching skal bidrage til at lærere, pædagoger og ledere får ny viden og nye færdigheder i deres opgave med at skabe inkluderende læringsmiljøer.

Organisering og praksis

Der er aktuelt ansat 2-10 co-teachere på hver skole i kommunen. Antallet varierer på baggrund af den løbende udbygning, hvor det er forsøgt at prioritere ud fra skolens størrelse og elevsammensætning. Målet er, at hver skole har en co-teacher tilknyttet på hver årgang.

Co-teacheren er ansat som lærer på den enkelte skole på samme vilkår som de øvrige lærere og med skolen som sin arbejdsplads. De fuldtidsansatte co-teachere arbejder udelukkende som co-teacher, mens de deltidsansatte arbejder med andre vejlederopgaver/undervisning ved siden af.

Co-teacheren tilknyttes en årgang for et helt skoleår ad gangen med mulighed for forlængelse, hvis det findes hensigtsmæssigt. Co-teachere kan co-teache med 2-3 lærere eller pædagoger ad gangen. Dette skal naturligvis vurderes i konteksten, men da det kræver en del fælles planlægning, forberedelse og efterbearbejdning at co-teache, kan det ikke gøres med flere end højst tre samtidig.

Derfor vælger skolen hvilken klasse, eller med hvilke lærere på årgangen, co-teacheren begynder samarbejdet.

Sidenhen vurderes det, om eller hvornår co-teacheren skifter klasse og/eller samarbejdspartner på årgangen. Vi lægger vægt på, at forandringer tager tid, derfor prioriteres det, at co-teacheren er meget tid og i lang tid på samme årgang, så der bliver tid og ro til at opnå tillid, jævnbyrdighed og afprøve og implementere pædagogiske tiltag.

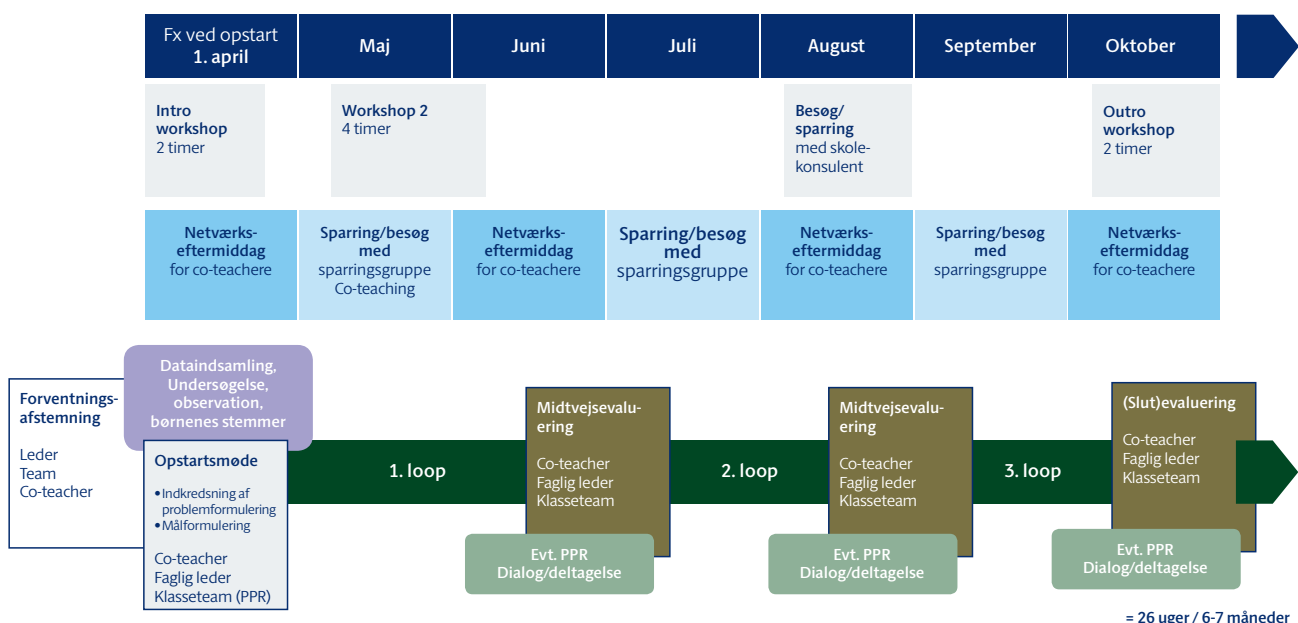
Der arbejdes i en aktionslæringsmodel med fastlagte workshops (oplæring) og faste og rammesatte udviklings- og samarbejds møder.

Erfaringer og opmærksomhedspunkter

Vi er blevet bekræftet i det, som forskningen også viser, at det kræver tid og volumen at skabe resultater af co-teaching. Med det mener vi, at det tager tid at oplære de professionelle. Viden er ikke nok, der skal også opøves færdigheder. Desuden at samarbejdet mellem co-teacher og almenlærer tager tid at udvikle for at kunne nå til et niveau i samarbejdet, hvor der rent faktisk kan skabes forandrende udvikling i den pædagogiske og didaktiske praksis. Både lærere og co-teachere peger på betydningen af, at have lang tid sammen og mange timer sammen.

Vi kan se, at det gør en positiv forskel for læringsmiljøets inklusionskraft. Med det mener vi, at lærerne og pædagogerne omkring en klasse ser sig bedre i stand til at kunne imødekomme alle deres elever, også dem med udfordringer og i udsatte positioner, når de har co-teaching. Vi følger dette nøje og kan se, at der er en klar tendens til, at lærerne føler sig bedre i stand til at imødekomme eleverne og desuden betragter dem som mindre udsat eller i mindre vanskeligheder, når de

Co-teaching – forløbsplan – oplæring og rammesætning



har arbejdet sammen med co-teacheren i et halvt år eller mere.

Vi har gode erfaringer med at skabe meget tydelig stilladsering ved hjælp af fastlagte og rammesatte oplæringsforløb (workshops) for både co-teacher og almenlærer, møderække i aktionslæringsprocesmodel og klar rollefordeling mellem leder, co-teacher og almenlærer. Desuden har vi stilladseret arbejdet ved hjælp af netværk for co-teacherne med løbende uddannelse og erfaringsudveksling og sparringsgrupper, hvor co-teacherne på tværs af skolerne observerer hinandens undervisning og/eller planlægning og giver feedback m.v.

Skolens ledelse har stor betydning for udviklingsarbejdet. Vi har løbende været i dialog med lederne både på den enkelte skole og ved at samle dem til fælles møder om, hvordan co-teaching arbejdet gribes an, forløber og kan forstærkes.

Næste skridt

Vi er i gang med en løbende udvidelse af co-teaching i Gladsaxe. Når vi ønsker flere co-teacher, er det bl.a. for at kunne bruge det som en mere fast model for det pædagogiske og didaktiske arbejde i skolen – i modsætning til en mere ”indsatsorienteret” tilgang, med kortere forløb og vejledning. Det betyder bl.a. at vi øger antallet af co-teacher på alle skoler, og vi står derfor over for en stor opgave med at bevare den høje faglighed og kvalitet i arbejdet. Vi har som noget nyt etableret en intern uddannelse af nye co-teacher. Vi fastholder fortsat det finmaskede stillads med bl.a. netværk, sparringsgrupper, aktionslæringsproces og oplæring i form af lokale workshops for alle der skal samarbejde om co-teaching.

Vores co-teacher vil fremover hjælpe hinanden på skolerne (hvor der jo nu er mellem 2-8) med at facilitere oplæringen og procesforløbet. På den måde bliver de dygtigere, og ledere og konsulenter får frigivet tid til fortsat at kunne understøtte arbejdet og hjælpe til, hvor der er mest brug for det.

De vigtigste råd til andre

Vi må igen pege på vigtigheden af tid og volumen. Ønsker man en reel effekt af

co-teaching, som ikke bare er en kortvarig indsats eller en tolærerordning, så kræver det:

- at co-teacheren kan bidrage med specialpædagogiske kompetencer.
- en vis oplæring af alle professionelle og gerne sammen.
- at der gives tid og plads til arbejdet – både med fælles undervisning, men også til fælles planlægning og evaluering!
- at ledelsen er indstillet på at skabe de bedste rammer for samarbejdet og understøtte det.
- at der arbejdes med de grundlæggende forståelser af, hvad der skaber inkluderende læringsmiljøer – og hvad der kan forhindre dette/være blinde vinkler.

Hvis du vil vide mere:

Du kan se vores film om co-teaching i Gladsaxe på kommunens hjemmeside eller via dette link:

<https://www.dreambroker.com/channel/9x9gf8ym/iframe/k7v-zaazz?autoplay=1>

Du er velkommen til at rette henvendelse til:

Specialkonsulent **Trine Bjerg**
på mail: trinbj@gladsaxe.dk
eller

Skolekonsulent **Rikke Bach**
på mail: rikbac@gladsaxe.dk



4. eksempel

Halsnæs Kommune

Inddeling af PPR-indsatsen i en front- og en back-funktion

I 2022 omlagde Halsnæs Kommune PPR med henblik på at øge mulighederne for at støtte op om den fælles kommunale strategi ”Sammen om Praksis”. Sammen om Praksis fordrer, at skoler og dagtilbud i samarbejde med blandt andre PPR aktivt understøtter de almene læringsmiljøer. PPR-indsatsen er organiseret i en front- og back-funktion. Front-opgaverne er defineret ved at have læringsmiljøet i centrum. Back-opgaverne er individbaserede og varetages, når der er foretaget de nødvendige pædagogiske tiltag og justeringer i miljøet omkring barnet. Status på omlægningen er, at der indstilles markant færre ”nye” børn til PPV.

Praksis og proces

I PPR ønsker vi et fagligt og organisatorisk ståsted, der i sig selv lægger op til, at vi arbejder tættere på praksis og med indsatser målrettet det pædagogiske fundament i almenområdet – frem for primært at beskæftige os med individrettede indsatser for de mest udsatte børn.

For i øget grad at kunne byde ind i samarbejdet med praksisrettede pædagogiske

indsatser har vi omlagt nogle årsværk i PPR og etableret et specialpædagogisk konsulentteam.

Samtidig organiserer vi os i en front- og back-funktion. Front-opgaverne er defineret ved at have læringsmiljøet i centrum. Back-opgaverne er individbaserede og varetages, når vi er sikre på, at der er foretaget de nødvendige pædagogiske tiltag og justeringer i miljøet omkring barnet.

De specialpædagogiske konsulenter arbejder primært i front, hvor de ud fra en aktionslæringstilgang arbejder tæt sammen med skoler og dagtilbud om at foretage pædagogiske afprøvninger og sikre, at læringsmiljøerne har den bedst mulige kvalitet. Tiltag, afprøvninger, justeringer og evalueringer skrives ind i et skema, så alle kan følge med i forløbet. Logopæder og psykologer kan indtræde ad hoc i aktionslæringscirklen med faglige bidrag – men stadig med læringsmiljøet i fokus.

Når der er foretaget de nødvendige pædagogiske justeringer i det løbende front-arbejde, kan en opgave tilknyttes back-funktionen. Det er typisk i sager af individ-karakter, hvor pædagogikken i sig selv ikke har givet anledning til de ønskede forandringer. I back-funktionen vil psykologerne lave indsatser rettet mod barnet; det kan være PPV, henvisning, lettere behandling, gruppeforløb eller andet.

Vi lægger vægt på, at viden opnået i back-funktionen skal bringes i spil i et fortløbende samarbejde med front efter afsluttet back-indsats. Således vil front kunne hjælpe skoler og dagtilbud med at implementere de anbefalinger, der er genereret i back.

Vores organisering støtter op om ønsket om at arbejde målrettet med pædagogisk praksis forud for individuelle indsatser. Således er det vores specialpædagogiske konsulenter, der varetager den indledende kontakt med dagtilbud og skoler – frem for at det er psykologer, der er tilknyttet kontaktfunktionen. På den måde stilles der nogle andre typer af spørgsmål, når en "sag" tages op i det konsultative forum, og det giver os mulighed for at byde ind med ideer til indsatser i læringsmiljøet frem for i eller omkring det enkelte barn.

Forudsætninger

Vi har omlagt psykologstillinger for at kunne organisere os på denne måde. Tidligere havde vi få udviklingskonsulenter, som lavede projekter og indsatser på skolerne. Vi ønskede at konsulenterne skulle være tættere på praksis og kende til skolernes og dagtilbuddenes måde at arbejde på. Derfor har vi valgt at etablere et egentligt selvstændigt specialpædagogisk konsulentteam med egne opgaver, funktioner og artefakter. De specialpædagogiske konsulenter, der er ansat nu, har alle en stor specialpædagogisk viden, og de fleste af konsulenterne har en kandidatgrad i pædagogik eller pædagogisk psykologi.

Erfaringer og opmærksomhedspunkter

Vores omlægning har medført en reduktion i antal PPV'er på over 50 pct. på ny-indstillede børn, sammenlignet med årene forinden. Vi laver forsat revurderinger og tillæg på de børn, der i forvejen var indstillet ved behov, men der indstilles altså markant færre "nye" børn til PPV.

Særligt på skoleområdet er det udfordrende at vende tænkningen fra individuelle problembeskrivelser af børn til arbejds spørgsmål, der omhandler egne pædagogiske og didaktiske udviklingsområder i læringsmiljøet. Således tager skoler stadig jævnligt enkelte børn op til drøftelse i de konsultative fora. Her arbejdes ihærdigt på at omformulere udfordringen, så vi sammen med skolen kan arbejde med problemstillingen i en pædagogisk og didaktisk kontekst i læringsmiljøet.

Det kan skabe frustration hos dagtilbud og skoler, at vi insisterer på at arbejde med læringsmiljøet forud for en back-indsats. Nogle kan opleve, at processen

hen imod PPV forlænges. Samtidig har vi set en markant nedgang i antallet af PPV'er. Indsatsen i front medfører, at en del sager, der ellers ville være blevet til PPV-opgaver, kan løses ved indsatser i læringsmiljøet.

Det kan opleves som en svær og lidt ensom opgave for de specialpædagogiske konsulenter, at de skal forhandle deres funktion og insistere på, at der arbejdes med læringsmiljøet på de konsultative møder. Især i starten har de oplevet, at de tilbyder en indsats, som er mindre attraktiv for særligt skolerne, end det PPV-forløb de plejede at blive tilbudt af psykologen. Vi ser dog, at dette varierer fra skole til skole.

Den store udfordring ved organiseringen er, at det kan være svært at styre aktionslæringsprocesserne, selvom de er nedskrevet. Særligt evaluering af igangværende indsatser kræver en kontinuerlig koordinering mellem skoleledelse, klasseteam og PPR. På dagtilbudsområdet er det nemmere; primært fordi de daglige ledere er tættere på personalet og kan understøtte processtyringen i igangværende indsatser.

Vi får generelt rigtig god respons fra skoler og dagtilbud, der oplever, at vores specialpædagogiske konsulenter er fagligt stærke i praksis og gode til at omsætte teori til praksis.

De næste skridt

Vi ønsker, at vi i år kommer til at stå stærkere i arbejdet med læringsmiljøerne, uden at indsatserne har et barn som udgangspunkt. Vi håber, at skoler og dagtilbud i højere grad vil bruge de specialpædagogiske konsulenter ud fra tematiserede udfordringer, som de definerer i samarbejde med os. Fra: "Hvordan kan jeg hjælpe X til at få ro nok til at kunne deltage i samlingen i børnehaven/undervisningen i skolen" til: "Hvordan kan jeg skabe en samling, alle kan være en del af/et læringsmiljø, der tilgodeser alle børns behov".

En del af de udfordringer, vi står med som følge af denne organisering, skyldes, at front i nogle tilfælde kommer for sent ind i opgaverne. Hvis afmagten er

indtruffet i dagtilbuddet eller skolen, er det vanskeligt at insistere på yderligere pædagogiske afprøvninger. Vi ønsker at arbejde på at komme ind tidligere i forløbet.

Vi ser ind i implementeringen af et it-system, der understøtter aktionslæringsprocesserne. Vi forventer, at dette kan understøtte processerne og gøre det nemmere at dokumentere og følge op på indsatserne.

Det vigtigste råd til andre

Der er en løbende afstemning mellem front og back. Vi har oplevet et stort behov for at præcisere sagsgange såvel internt i PPR som eksternt. Derudover er det vigtigt at præcisere, at det er opgaven, der kan være i henholdsvis front eller back; men at medarbejderne kan arbejde i begge funktioner, alt efter hvad opgaven kalder på.

Det er nødvendigt at have et mandat til at foretage denne ændring, da dagtilbud og skoler formentlig ønsker, at de kan få en fast psykolog tilknyttet og fortsat udarbejde mange PPV'er osv. Vi er hjulpet af, at vi har en kommunal strategi, der bakker os op, og som vi taler ind i. En del af denne strategi handler om målsætningen om at visitere færre børn til specialundervisning, og vi spiller os hjælpsomt ind i strategien ved at tilbyde pædagogiske indsatser i praksis.

Hvis du vil vide mere:

Hvis I vil læse mere om vores tilbud i PPR Halsnæs Kommune, kan dette ske via af Halsnæs Kommunes hjemmeside:

<https://halsnaes.dk/borger/boern-unge-og-familie/raad-og-vejledning/s-ppr>



5. eksempel

Kolding Kommune

Professionelle fællesskaber understøtter børn og unges vej til fællesskaber

Kolding Kommune har gennem en række år arbejdet med stærk inspiration fra Thomas Nordahls forskning i forhold til at flere børn kan indgå i fællesskaber og lære, trives og udvikle sig i den lokale folkeskole. Politisk er der sat en tydelig retning: Det er en fælles opgave for alle involverede i arbejdet med børn og unge. Der er desuden igangsat en analyse af specialområdet i Kolding Kommune, som kommer bredt omkring mange relevante temaer, *se figur 1*. I denne beskrivelse er der fokus på analysen: Tværgående Inklusionspraksis, som her er perspektiveret ud fra Koldings Kommunes pædagogiske støbsfunktion Pædagogik, Læring og Trivsel (PLT).

Udvikling af et sammenhængende og koordineret støttesystem

Der er etableret en tættere sammenhæng mellem støbsfunktionen (PLT) til de øvrige konsulenter i forvaltningen samt skoleledningsrådgiverne fra familieområdet. Til sammen udgør disse funktioner det eksterne pædagogiske støttesystem i Kolding Kommune,

En igangværende proces flytter en stor del af PLT's ressourcer fra arbejdet med udredninger og rapporter (fx individuelle vurderinger) til arbejdet med at udvikle pædagogiske metoder, der har effekt i forhold til børnenes behov. Det sker i tæt samarbejde med lærere og pædagoger i den daglige praksis i skoler og dagtilbud.

Organiseringen arbejder ud fra følgende grundforståelser:

- Daglig pædagogisk praksis af høj kvalitet, bygget på gamle, klassiske pædago-

giske og didaktiske dyder. Der findes ikke en erstatning for dette arbejde. End ikke de bedste støttefunktioner.

- En vedholdende insisteren på at individet altid skal ses som del af det miljø, individet indgår i. Udgangspunktet er, at individets succes i mindre grad omhandler individet selv og i højere grad af miljøet.
- At lykkes med relevant pædagogisk praksis er en holdsport. Det kræver en koordineret teamindsats.

Praksis og proces

Det er vigtigt for et eksternt pædagogisk støttesystem at etablere en identitet, som hjælper tæt på praksis – og ikke som en der overtager fra praksis.

Vi er i den forbindelse i gang med flere forskellige konkrete opgaver i samarbejde med skoler og dagtilbud:

- Implementering af nye handleplaner (udviklingsplaner) med større fokus på pædagogisk praksis.
- Afprøvning af udviklingsplaner for grupper – indtil videre med gode erfaringer.
- Evaluering af Pædagogisk Forum (tværgående samarbejdsforum).
- Kompetenceudviklingsforløb tæt på lokal praksis – med PLT i en central rolle.
- Fælles kompetenceudvikling på tværs af de forskellige støttesystemer – med UC'erne som primær samarbejdspartner.

Forudsætninger

Fællesskabet er den primære forudsætning for at lykkes. Det gælder børn, og det gælder også professionelle voksne. Det kræver, at hele organisationen insisterer på, at opgaven er fælles, og at vi løser den sammen. Når den forudsæt-

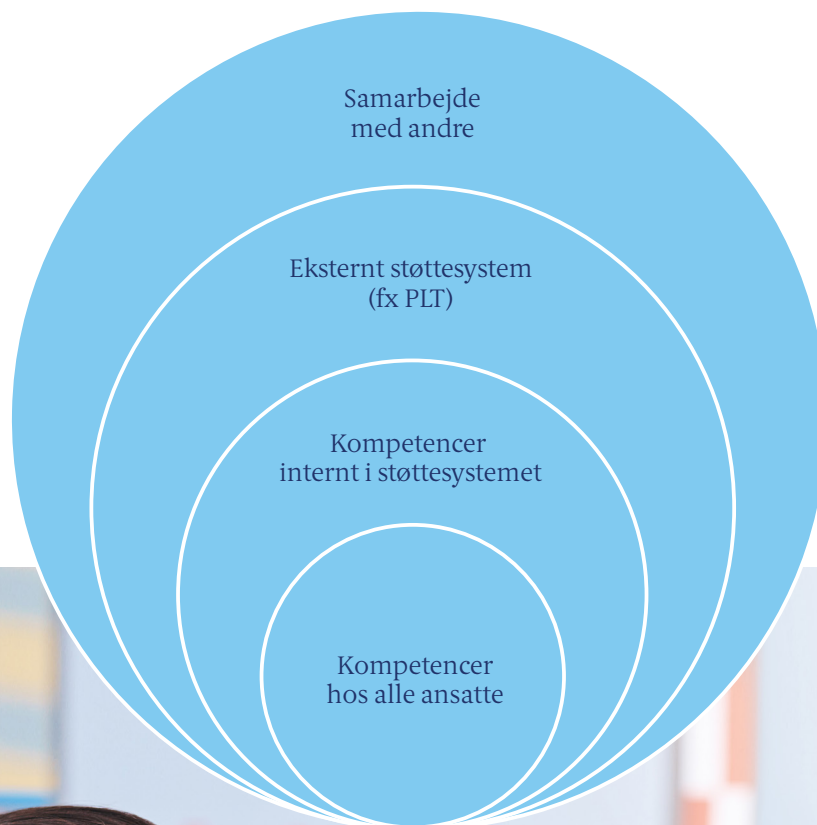
ning er på plads, er der adgang til de nødvendige kompetencer og ressourcer. Det kræver skarpe prioriteringer alle steder. Især i Kolding Kommune, der fortsat har Danmarks billigste skolevæsen.

Det vigtigste råd til andre

Tålmodighed og fælles retning over tid er

de allervigtigste elementer. Men det er ikke nemt: På alle niveauer får politikere, chefer, ledere m.fl. lyst til at udvise handlekraft og sætte noget nyt i gang. Vi kender alle den trang. Her er det vigtigt hele tiden at invitere hinanden med i dialogen, så vi i tæt samarbejde hjælper hinanden til at fastholde det store billede.

Den pædagogiske verden er desuden kendt for stor kreativitet og ønsket til at prøve noget nyt. Det er vigtigt ikke at fjerne denne kreativitet, men være opmærksom på risikoen for at fjerne fokus fra den fælles retning. Det er centralt, at organisationen kun løber efter de bolde, der peger i den fælles retning.



Figur 1





6. eksempel Syddjurs Kommune

Projektbaseret læring på Hornslet Skole

Syddjurs Kommune har været igennem en markant ændring af arbejdet på inklusionsområdet. Kommunen har vendt skuden og lykkes nu med, at langt flere børn trives i almenmiljøet. Alle kommunens skoler har fokus på at styrke den almene undervisning. Her præsenteres et eksempel på, hvordan en af kommunens skoler – Hornslet Skole – har valgt at arbejde med projektbaseret læring som en vej til en styrket almenundervisning.

Projektbaseret læring

Projektbaseret læring (PBL) er en pædagogisk metode, der lægger vægt på læring gennem praktisk anvendelse af viden og færdigheder i realistiske projekter. I PBL arbejder eleverne typisk i grupper med at planlægge, gennemføre og evaluere projekter, der både kan være konkrete, abstrakte og praksisnære.

PBL kan bidrage til at skabe motivation og engagement, da undervisningen skal være meningsgivende, da vi fra forskning

og undersøgelser ved, at mange elever keder sig i den mere traditionelle undervisning.

PBL er yderst strukturerede projektføl, der tager afsæt i virkelige problemstillinger, som inddrager det omkringliggende samfund, og som skal munde ud i en fremvisning for et relevant publikum.

PBL er således et bud på, hvordan elever i grundskolen kan øge motivationen for at gå i skole, og dermed øge indlæringen.

Vi prioriterer derfor at lave PBL for:

- at øge elevernes mulighed for fordybelse, fordi undervisningen giver mulighed for tematisk fordybelse og oplevelse af, at temaet går igen i flere fag. Eleverne ser sammenhængen i større udstrækning end i den traditionelle 45 minutters undervisning.
- at give større engagement i hverdagen, fordi undervisningen bliver mere nærværende og en kombination af teori, undervisning og praktiks orienteret arbejde.
- at forbedre samarbejdsevner, fordi eleverne skal træne at samarbejde i grupper, også med dem de ikke normalt arbejder sammen med. Vi har vores tema og produkt i fokus.
- at give eleverne bedre forudsætninger for at møde og indgå i en verden, som bliver mere kompleks, fordi vi giver eleverne mulighed for mere selvstændigt at finde praktiske løsninger på ægte udfordringer og spørgsmål.
- at give eleverne færdigheder så de efter tiden på Hornslet Skole kan bidrage med viden og faglighed og ægte enga-

gement, i at løse de problemer verden oplever (klimakrise, fødevaremangel, øget befolkningsvækst, færre resurser m.v.).

- at give systematik og overblik, som kan medvirke til, at mere udsatte elever kan få deltagelsesmuligheder, da de kan få mulighed for at få en konkret opgave og rolle i undervisningen.

Praksis og proces

Hornslet Skole har årligt fire forløb med PBL. De er placeret mellem de fire store ferieperioder og med en variation over ca. 6-8 uger pr. forløb. Forløbene indeholder både PBL og mere traditionel undervisning, så alle fag tilgodeses i hverdagen.

Eleverne lærer traditionel læsning, matematik, at skrive, engelsk, tysk og færdigheder i alle andre fag. Det sker både under PBL-perioderne og i løbet af skoleåret. Under PBL-perioderne vil der også indgå traditionel undervisning.

Der er faglokaler, elementer i fag, udefrakommende behov, eleverne perspektiv og behov m.v., som gør det hensigtsmæssigt at kombinere PBL med anden undervisning.

Der tages også hensyn til en tryk opstart for børnene i 0. kl., hvor den første tid med eleverne er i klassen, så de lander trygt på skolen. Her er der fokus på venskaber og "en ny hverdag".

Eleverne i 9. klasse skal til eksamen, så derfor tages der også hensyn til det i årsplanlægningen. Alt dette fremgår af skolens årskalender og årsplanlægning.

Som lærer og pædagog på Hornslet Skole har det den betydning, at de er meget centreret om deres egen årgang, så flest mulige resurser er samlet her. Dette for at sikre fagligheden, praktiske udfordringer og elevtrivsel i hverdagen.

Vores årgangsteams er det bærende element for vores skolehverdag

Det er i årgangsteamet, at forløbene med PBL planlægges, gennemføres, justeres og evalueres. Derfor ser vores forløb vidt forskellige ud, men de er planlagt og gen-

nemført ud fra den samme pædagogik og didaktik.

I afslutningen af alle forløb er der fælles fremlæggelses- og udstillingsdage på skolen. Fremlæggelsen sker på mange måder. Forældre, venskabsklasser, folk udefra eller klasser på årgangen kan inviteres.

Vi har ikke et mål om, at alle gør det samme, men alle arbejder i den samme retning. Det giver en fælles og genkendelig retning for vores elever.

Forudsætninger

PBL har krævet et kursusforløb med konsulenthus. Det er vigtigt, at hele personalegruppen har den samme viden. Det er der en udgift ved.

Der er ikke lagt ekstra tid ind til kompetenceudvikling. Vi har blot valgt at prioritere PBL i den kompetenceudvikling, der i forvejen var afsat midler til.

Dog er implementering af ny praksis en opgave, der kræver ekstra samarbejdstid.

Erfaringer og opmærksomhedspunkter

Der har været god energi og begejstring. Flere elever har fundet stor glæde ved arbejdsformen. Det er sjovere og inspirerende at arbejde mere projektorienteret. Der er også elever, som kan have det svært i gruppearbejdet, så her er erfaringen, at det kræver lidt mere træning og rammesætning.

Den ekstra tid til samarbejde har også en betydning for lærernes prioriteringer, hvilket kræver en ledelsesmæssig rammesætning og klare prioriteringer.

De næste skridt

Der arbejdes fortsat med PBL og udviklingen heraf. Der vil blive etableret sparring med andre skoler og fortsat uddannelse, som varetages af eksterne konsulenter. Endelig er der en løbende evaluering af udviklingen af ny pædagogisk praksis.

Det vigtigste råd til andre:

- Sikre at hele personalet er med i processen fra starten.

- Prioritere rammer og tid, så andre ting skal/kan prioriteres fra.

- Start i det små og skaler op.

- Giv PBL ledelsesmæssig opmærksomhed.

- God kommunikation i skrift og tale til forældre – fortællingen om, hvorfor det er vigtigt at lave om på undervisningen.

Hvis du vil vide mere:

<https://emu.dk/grundskole/paedagogik-og-didaktik/didaktiske-tilgange/motivation-i-udskolingen-gennem-engagement-og>

<https://leapsskoler.dk/hvorfor-projektbaseret-laering/>

<https://blog.folkeskolen.dk/blog-naturfag-soren-peter-dalby-andersen/hvordan-planlaegges-et-projektbaseret-laeringsforlob/4724109>

<https://www.laeringshuset.dk/projektbaseret-laering-pbl>



7. eksempel

Københavns Kommune

Pædagogisk notat

Københavns Kommune er i gang med en lang række initiativer i forhold til, at den almene skole skal kunne mere for flere elever. Her er udvalgt et helt konkret eksempel: Pædagogisk notat. Pædagogisk notat er en ramme for analyse, handleplan og evaluering af den pædagogiske praksis, som kan inspirere til at rette fokus på muligheder i læringsmiljøet.

Praksis og proces

Et pædagogisk notat er en skabelon, klasseteams i Københavns Kommune bruger til at lave en analyse, handleplan og evaluering, når et barn eller en børnegruppe i perioder har behov for et særligt tilrettelagte forløb i klassen. Det fungerer som teamets redskab til kontinuerligt at have overblik over læringsmiljøet med et særligt fokus på de børn, der i en periode eller varigt, er i risiko for at falde ud af det faglige eller sociale fællesskab.

Det pædagogiske notat består af et arbejdsark og et statusark. I arbejdsarket analyserer teamet læringsmiljøet i klassen, opstiller mål for sig selv og børnegruppen og laver en handleplan for

udvikling af læringsmiljøet. I statusarket samler teamet op på den viden og erfaring, de får gennem arbejdet med udvikling af læringsmiljøet over tid.

Pædagogisk notat er bygget op som et aktionslæringsforløb. Aktionslæring er en metode til systematisk at udvikle praksis ved i fællesskab i teamet at undersøge og reflektere over læringsituationer. Aktionslæring består af en række faser, som veksler mellem afprøvninger af nye tiltag i praksis og rammesatte dialoger og refleksioner, som fremmer læring og praksisudvikling.

Teamet påbegynder et pædagogisk notat, som udarbejdes på teammøder, når

et fokus fra løbende ad-hoc snak om en udfordring, rykkes til at prioritere udfordringen som et punkt på teammødet.

Første del af arbejdsarket er en analyse af kontekst og barnet/børnegruppens forudsætninger. Teamet afdækker konteksten gennem en analyse af ressourcer, bekymringer og læringsmiljø, og de aftaler, hvem der indhenter perspektiver fra barnet/børnegruppen og forældre. Ofte opdager teamet i denne proces, at der er noget, de har brug for mere viden om. Det kan derfor også aftales, hvad de alle vil observere på frem til næste teammøde.

På det næste teammøde er der fokus på at arbejde med handleplanen i arbejdsarket. På baggrund af indhentet data (fx børne- og forældreperspektiv, observation, data fra trivselsmåling, nationale test, sociogram etc.) kvalificerer teamet analysen af konteksten og barnet/børnegruppens forudsætninger. Med afsæt i dette udarbejder teamet en konkret handleplan med realistiske, konkrete mål og pædagogisk-didaktiske indsatser samt aftaler hvem der gør hvad, hvornår og hvordan.

Alle i teamet arbejder målrettet med indsatsen og indsamler data, som skal give viden om, hvorvidt indsatsen har den ønskede virkning. Det er højt priori-

teret at evaluere indsatsen sammen med børnegruppen.

På det næste teammøde evalueres handleplanens indsatser, og der gøres status på om de indsatser, der er sat i værk i læringsmiljøet, har betydet, at barnet/ børnegruppen har fået nye faglige og sociale deltagelsesmuligheder. Teamet vurderer, om indsatsen har virket positivt, og om det derfor skal gøres til en fast del af praksis, eller om der er brug for at lave en ny handleplan og afprøve noget andet.

Forudsætninger

Det pædagogiske notat udfyldes på teammøder inde for rammerne af teamsamarbejdet. Det er meget hjælpsomt, hvis et teammedlem eller andre kan facilitere arbejdet med pædagogisk notat, da det er en balance ikke at skrive hverken for meget eller for lidt og være meget præcis i opstilling af mål, inddrage alles perspektiv i teamet samt vurdere hvorvidt indsatsen er en kompenserende strategi eller en kapacitetsopbyggende strategi. Det er afgørende, at rammer og vilkår gør det muligt for teamet at mødes og samarbejde om praksisudvikling. Teamet kan have brug for at inddrage andre fagligheder som fx psykolog eller vejleder i arbejdet med pædagogisk notat og udvikling af læringsmiljøet.

Erfaringer og opmærksomhedspunkter

Det pædagogiske notat har understøttet praksis i at have systematiske refleksioner over udfordringer og udvikling, opstille klare mål for en indsats og have en tæt opfølgning med løbende justering. Det kræver imidlertid øvelse at forfatte et kort og præcist pædagogisk notat med et snævert fokus.

I implementeringen af det pædagogiske notat har nogle skoler givet udtryk for, at notatet kan risikere at fastholde praksis i en individfokuseret tilgang, hvor løsninger på udfordringer undersøges med udgangspunkt i individet, i stedet for at undersøge og udvikle læringsmiljøet.

Hvis vi skulle gøre noget anderledes, ville vi være startet med en målrettet analyse af klassens samlede læringsmiljø, og på baggrund deraf opstille mål for hvad teamet skal gøre anderledes for, at alle

elever kan deltage fagligt og socialt, frem for at opstille mål og lave indsatser for den enkelte elev.

De næste skridt

Københavns Kommunes Børne- og Ungdomsforvaltning er netop i gang med pilotafprøvninger af et pædagogisk notat med fokus på konteksten, fællesskabet og læringsmiljøet på udvalgte skoler. Det nye pædagogiske notat skal understøtte en inkluderende praksis, hvor løsninger på udfordringer i langt de fleste tilfælde findes i læringsmiljøet. Ambitionen er endvidere at udvikle en mere simpel skabelon, som teams i højere grad kan overskue at arbejde med i en travl hverdag.

Det vigtigste råd til andre

En skabelon kan ikke styre, om teamet arbejder med en henholdsvis inkluderende eller ekskluderende tilgang. Det er derfor vores stærke anbefaling, at implementering går hånd i hånd med et særligt fokus på, hvad det vil sige at arbejde med afsæt i et ressourceorienteret børnesyn. At ledelsen går helt tæt på teamenes arbejde med pædagogisk notat, har læringsamtaler med teamene om virkningen af deres indsatser, og at man på personalemøder sammen analyserer udfyldte notater og taler om, hvorvidt de har en kompenserende eller kapacitetsopbyggende tilgang.

Derudover kan det anbefales at arbejde med aktionslæring som den grundlæggende metode til at analysere og udvikle praksis.

Hvis du vil vide mere:

Link til arbejdsark, statusark og vejledning til brug af pædagogisk notat:

<https://bedstssammen.kk.dk/skole/paedagogisk-notat>

Link til vejledning i arbejdet med aktionslæring i Københavns Kommune:

<https://bedstssammen.kk.dk/skole/aktionslaering>



8. eksempel

Nyborg Kommune

Videnscenter

Nyborg Kommune har etableret et videnscenter med det formål at understøtte almenskolenes professionelle i at udvikle inkluderende læringsfællesskaber til gavn for alle elever. Videnscenterets opgave er at vejlede lærere og pædagoger, facilitere samarbejde og indgå i læringsfællesskaber med teams og ledelse på almenskolerne.

Beskrivelse

Videnscenteret har specialpædagogik som sin kernefaglighed, og det er opgaven at medvirke til at opbygge kapacitet og udbrede kendskabet til virksomme specialpædagogiske metoder på almenskolerne.

Videnscenteret indgår i klasseindsatser og skoleudviklingsforløb, hvor udgangspunktet er henholdsvis en given problemstilling i en klasse/årgang eller at udvikle skolens pædagogik, kultur eller andet i retning af styrkede inkluderende læringsfællesskaber.

Videnscenteret i Nyborg Kommune opstod i form af et satspuljeprosjekt allerede i 2008. Fra 2011 kom der som led i ny skolestruktur en politisk aftale om videnscenteret.

Videnscenteret har indtil skoleåret 2022/23 bestået af et team samlet af medarbejdere fra kommunens to forskellige specialskoler – Nyborg Heldagskole og Rævebakkeskolen – med hver sine specialiseringer og vidensområder. Fra skoleåret 2022/23 består videnscenteret af et team fra den ene specialskole, Rævebakkeskolen.

Målet for videnscenteret er:

- at skoleudviklingsforløb medfører kulturelle og organisatoriske forandringer på langt sigt, som understøtter øget grad af inklusion
- at klasseindsatser medfører styrket klasseledelse og øget teamsamarbejde.
- at sparring og vejledning medfører større indsigt i specialpædagogiske metoder.
- at feedback medfører øget bevidsthed hos de professionelle om hensigtsmæssig anvendelse af specialpædagogiske metoder.
- at de professionelle tager ansvar for at skabe deltagelsesmuligheder for alle elever.
- at undervisningen tager udgangspunkt i elevens personlige, faglige og sociale kompetencer.
- at vi ser en professionel samarbejds-kultur, der understøtter elevens læring og trivsel.
- at skoledagens struktur tilrettelægges ud fra elevernes personlige, faglige og sociale kompetencer.

Praksis og proces

Skematisering af en klasseindsats:

- Vi modtager en anmodning, hvor problematikken er beskrevet.
- Opstartsmøde: deltagelse af team, ledelse, evt. ressourcepersoner, evt. PPR-psykolog + videntcenter (vi er næsten altid to). Foreløbige mål og tegn for børn og voksne.
- Observation: Sker altid i klassen. Vi vil gerne se og opleve selv. Evt. andre data, fx klasstrivselsundersøgelse, PPV'er osv.
- Designmøde: Vi designer sammen med teamet vores fælles indsats. Hvad vi vil afprøve?.

Fokus:

- Vi kommer aldrig og fortæller, hvad der skal til. Det er noget, vi sammen finder frem til.
- Vi går altid "ydmygt" til opgaven, så det bliver "deres" projekt mere end vores.
- Vi arbejder altid henimod blivende forandringer – og det opnår vi kun, hvis teamet selv er engagerede, deltagende og aktive i processen. Vi arbejder ikke kun med udgangspunkt i et enkelt barn. Vi har altid klassens fællesskab i fokus.

Typiske indsats er:

- Co-teaching – samarbejde om undervisning.
- Proaktiv – samarbejdsbaseret problemløsning og ALSUP (Ross Greene).
- KRAP – det ressourcefokuserede blik.
- Parentesmetoden – indsats mod mobning.
- Styrkebaseret pædagogik.
- Milife – livsduelighed.
- Klasstrivsel.dk – undersøgelsesværktøj.

- Low Arousal-principper.
- Legeforløb med udgangspunkt i Neuroaffektiv Udviklingspsykologi – den følelsesmæssige udvikling (herunder Neuroaffektiv Analyse).
- Feedback og teamsamarbejde.
- NEST.

Og meget andet...

Forudsætninger

Udover specialpædagogisk og almenerfaring kræver arbejdet i videntcenteret også nogle personlige kompetencer. Bl.a. en høj grad af fleksibilitet, struktur og overblik, processtyring, imødekommenthed, respekt og ydmyghed, kan stå fast i vanskelige situationer, kan "møde" andre mennesker i belastede situationer, kan samarbejde tværfagligt og på alle niveauer i en organisation.

Funktionen kræver, at der hele tiden følges op på efteruddannelse, viden, sparring og supervision, så teamet konstant er opdateret i forhold til ny viden og forskning samt metoder.

I øjeblikket består videntcenteret af tre medarbejdere. Funktionen har dog været præget af omskiftelighed både i arbejdsbetingelser samt antal medarbejdere. Det ville være en stor fordel med mere stabilitet.

Erfaringer og opmærksomhedspunkter

Vi oplever, at der har været en tydelig udvikling i, hvordan teams på almen-skolerne tager imod videntcenteret. Fra at have paraderne oppe og at passe på sig selv, ser vi nu ikke længere den samme skepsis. Det gør det nemmere at samarbejde og opnå udvikling på kortere tid. Vi oplever, at det er efterhånden er nemmere/oftere er muligt sammen at etablere psykologisk tryghed i samarbejdet med de enkelte team. Når der opstår en vis grad af psykologisk tryghed, bliver muligheden for succes i samarbejdet forøget betydeligt. Succes i samarbejdet betyder, at man tør at afprøve nye tiltag - og ikke nødvendigvis "at lykkes" i gængs forstand.

De næste skridt

Fra den 1. oktober 2024 overgår videntcenteret fra at være tilknyttet specialskolen til at blive en del af en fælles enhed, Center for Fællesskabende Pædagogik. Her er vores fælles sprog og referenceramme frem for alt er pædagogik, og at vi løser vores forskellige opgaver i et pædagogisk miljø, samt at retningen og målet er at understøtte gode, stærke og udviklende fællesskaber.

Der er brug for, at der etableres en samlet enhed, der har ansvaret for vejledning, støtte og hjælp til dagtilbud, skoler, børn og elever samt forældre.

Den nye enhed skal indledningsvis bestå af: PPR, Videntcenter, fys/ergo, konsulent fra Børn og Skole samt læse- og ordblindeteamet.

Det vigtigste råd til andre

Det tager tid og samarbejds erfaringer med videntcenteret at få opbygget den tillid og tryghed, der er nødvendig for at et forløb bliver optimalt.

Det er overordentligt vigtigt, at videntcenter teamet fungerer og er præget af psykologisk tryghed, hvis det skal kunne skabe mulighed for forandringer.

Endelig kræver det løbende kommunikation mellem videntcenter teamet/teamets leder og skoleledelserne og andre samarbejdspartnere og afstemning af forventninger.

Hvis du vil vide mere:

<https://www.raevebakkeskolen.dk/videntcenter/>



9. eksempel

Vejle Kommune

PPV'en tæt på praksis

I Vejle Kommune har de pædagogiske psykologiske vurderinger (PPV'er) igennem flere år været omdrejningspunkt for udviklingen af den psykologfaglige praksis i Tværfagligt Center for Børn og Unges (TCBU). I de seneste seks år har man arbejdet med ensretning af omfang, indhold og anbefalinger. Det har man gjort for at udvikle PPV'en til et pædagogisk værktøj, der udover at være genkendeligt på tværs af hele psykologgruppen også retter anbefalinger mod den konkrete kontekst og fællesskaber.

Beskrivelse

Vi har i en årrække arbejdet med, at vores bidrag tager udgangspunkt i pædagogisk psykologi og ikke behandling og udredning, som ellers ofte efterspørges. Det er en proces, der forsat er i bevægelse og som ændrer sig i takt med, at kravene til PPR ændrer sig. Deling af praksis og skriftligt arbejde er i løbet af processen blevet en helt naturlig del af psykologernes arbejde, og en kilde til inspiration og hjælp.

Arbejdet med PPV'erne har bidraget til en større kulturforandring, da der er åbnet for deling af egen praksis, deling på tværs

af i hele organisationen og et større arbejde i forhold til kontraktering, undersøgelsesspørgsmål, analyse, indsatser, anbefalinger, implementering og evaluering. I forlængelse heraf en særskilt opmærksomhed på at PPV'en ikke afleveres som et quickfix suppleret med et "pøj pøj med det", men forankres lokalt og følges op tæt på praksis.

Internt er der givet feedback på PPV'erne, hvilket har bidraget til flere opmærksomheder undervejs. Indledningsvist gjorde vi op med, at PPV'en havde den enkelte psykologs foretrukne udtryk og

arbejdede med standarder og grafisk udtryk, der matchede Vejle Kommune generelt. Det førte naturligt til drøftelser af, hvad en PPV skal indeholde som minimum, og hvordan vi formidler testresultater og baggrundsviden, ligesom standardiserede formuleringer i forhold til vurderingen af behovet for specialpædagogisk bistand blev aftalt i samarbejde med skoleafdelingen for at PPV'en både svarer på lovbundne formalia og peger ind i praksis.

Praksis og proces

I 2018 og halvandet år frem læste den faglige leder alle dokumenter som TCBU's 22 psykologer udarbejdede. Til en start var fokus på udtryk og formalia i det skriftlige arbejde. PPV'erne var det naturlige omdrejningspunkt, og i løbet af denne periode blev der udarbejdet 564 PPV'er.

Udtrykket på PPV'erne var indledningsvist lige så forskelligt som antallet af psykologer, og målet var, at man kunne se, at PPV'erne kom fra TCBU. Det betød, at der blev arbejdet med både skrifttype, overskrifter og faste formuleringer, men den vigtigste indsats var den kontinuerlige sparring om, hvad formålet var for den enkelte PPV. Herunder hvad det havde krævet af analyse at besvare undersøgelsesspørgsmålene, hvilke anbefalinger det gav anledning til og en opmærksom-

hed på, hvilke rationaler der var, og ikke mindst om vurderingen pegede på behov for specialpædagogisk bistand.

Det er dermed ikke alene op til den enkelte at finde ud af, hvad den gode PPV er, men i stedet et internt arbejde med, hvad en PPV kan og skal indeholde. Dertil en ekstern afstemning i forhold til, hvad man kan forvente, når man efterspørger en PPV.

En vurdering af behovet for specialpædagogisk bistand blev en del af alle PPV'er, og der har været en løbende dialog med skoleafdelingen om, hvordan formuleringerne matcher med skolernes praksis og kommunale juridiske forpligtigelser.

Forudsætninger

Indsatser og fokuspunkter i det første halvandet år krævede større planlægning af processen for den enkelte psykolog. De skulle indregne et ekstra led i udarbejdelsen af en PPV, eftersom den faglige leder skulle have tid til at læse PPV'en og give personlig feedback.

Til en start blev feedbacken aftalt i form af mindre møder fra 10 til 30 minutter. Hver psykolog fik personlig feedback en håndfuld gange, hvorefter formen blev ændret til skriftlig feedback med mulighed for opfølgning alt efter behov. Indsatsen for den faglige leder krævede tidsmæssigt en arbejdsdag om ugen i denne første periode.

Efter halvandet år blev feedback fra den faglige leder ændret til feedback fra en kollega. I første omgang fra en bestemt kollega, så man var et makkerpar, der læste hinandens skriftlige arbejde for at oparbejde sikkerhed og tryghed ved at dele sit arbejde. En udfordring ved denne tilgang var sårbarheden ved, at det kun

var én kollega, der gav feedback, og at det ikke umiddelbart gav en samlet tilgang for faggruppen. Efter en kortere periode skiftedes tilgangen derfor til feedback i mindre grupper, hvor man bød ind med behov for feedback og kollegerne meldte hurtigt tilbage på, hvem der kunne hjælpe.

Samtidig med den kollegiale feedback var det stadig muligt ved tvivl mellem kollegaer om retning, formalia eller lignende at få sparring hos den faglige leder. Ligesom nyansatte fik feedback fra den faglige leder de første gange, der skulle skrives noget. Dette er til dags dato forsat gældende.

Erfaringer og opmærksomheder

Undervejs i processen er det lykket at bruge PPV'erne til faglige drøftelser og videndeling. Vi har holdt fokus på det positive ved at udvikle egen praksis og turde bringe sig selv i spil. Der har været en motivation om at skabe sammenhæng og dele sit arbejde. Indledningsvist var der bekymringer i forhold til at vise sit arbejde, men usikkerheden er blevet gjort til skamme undervejs, da der udover et fokus på en fælles retning samtidigt har været fokus på den enkeltes udvikling og læring.

Den ledelsesmæssige opmærksomhed og retning har sikret, at arbejdet med PPV'erne nu fokuserer mere på, at anbefalingerne er relevante for konteksten og den praksis, som de taler ind i, end at de vurderes på, hvor mange tests og spørgeskemaer, der er udfyldt.

Det er dermed ikke alene op til den enkelte at finde ud af, hvad den gode PPV er, men i stedet et internt arbejde med, hvad en PPV kan og skal indeholde.

Dertil en ekstern afstemning i forhold til, hvad man kan forvente, når man efterspørger en PPV.

Flere gange undervejs er der blevet stillet spørgsmål til, hvor længe skal vi blive ved med at få feedback på PPV'erne. Spørgsmålet har måske mest af alt handlet om et handlepres og et ønske om kunne levere hurtigere uden et ekstra led.

De næste skridt

Udviklingen af PPV'er fortsætter, og vi forventer ikke, at den slutter. Det næste skridt er at kigge på, om vi kan skabe en skabelon til en PPV, der kan bruges på tværs af faggrupper i TCBU. Vi kigger også ind i, om der kan være muligheder for at gøre PPV'en mere digital.

Det vigtigste råd til andre:

- at processen med at udvikle PPV'en giver lige så meget som slutresultatet.
- at tiden, der skal bruges til sparring skal prioriteres.
- at faglig videndeling og sparring kan være sårbart, så rammerne og forventningerne skal afstemmes på forhånd.

Hvis du vil vide mere:

www.tcbu.vejle.dk





10. eksempel Morsø Kommune

Kulturforandring der giver deltagelsesmuligheder for børn i stærke almene fællesskaber

Alle børn og unge i Morsø Kommune har ret til at være en del af et stærkt fællesskab. Kommunen har de seneste 4 år arbejdet med en kulturforandring ved at skabe tilgangen, pædagogikken og didaktikken, der kan skabe øgede deltagelsesmuligheder i de almene fællesskaber. Målgruppen er 0-30 år, og både skoler, dagtilbud, familieindsatsen og ungeindsatsen er samlet i samme forvaltningsområde.

Praksis og proces

Morsø Kommune har sit børne- og ungesyn fokus på, at man trods forskelligheder kan udvikle sin identitet og sit selvværd i fællesskaber, der gennem stærke relationer sikre den enkelte de bedste betingelser for læring, trivsel, dannelse og udvikling.

Kommunen har udviklet en systematik, som skal sikre de rette indsatser mono-

fagligt, flerfagligt og tværprofessionelt. Systematikken hedder Morsø Metoden: Mosaikken (mors.dk)

Ændring af organisering almen/special:

- Skoleåret 2020/2021: Etablering af specialspor ved folkeskolerne, som modtog elever, der blev frivilligt hjemtaget fra specialskoler i andre kommuner.

- Skoleåret 2023/2024: Påbegyndt udfasning af specialspor ved folkeskolerne i takt med, at almenområdet blev i stand til at løfte den specialpædagogiske opgave
- Skoleåret 2025/2026: Endelig udfasning af specialspor ved folkeskolerne
- 3 pct. af eleverne går i hele forløbet og efterfølgende på kommunal specialskole

Forudsætninger

Vi har finansieret kulturforandringen i samarbejde med en række fonde:

- Over 400 ansatte i børne- og ungeområdet har modtaget 6-dages kompetenceudvikling i tilgange og metoder (A.P. Møller Fonden).
- Alle ansatte på skoleområdet er kompetenceudviklet i teknologiforståelse (Villum Fonden).
- Alle ansatte på skolerne og i dagtilbuddene er kompetenceudviklet i udnyttelse af naturen og Limfjorden – Projekt Ophav (Novo Nordisk Fonden – Villumfonden).

- Ansættelse af pensionerede håndværkere i overbygningen på skoleområdet – Mesterlære (Tryk Fonden).

Processen er foregået over 4 år med alle de driftsforstyrrelser, der er indbygget i så omfattende en kulturforandring.

Erfaringer og opmærksomhedspunkter

Vi ser nu de første resultater af kulturforandringen, hvor praksis på skolerne, i dagtilbuddene, i familieindsatserne og i ungeindsatsen bliver til at få øje på.

Helt konkret kan vi konstatere, at inklusionsgraden stiger betragteligt, men det er endnu mere vigtigt, at vi meget let kan se, at samarbejdet mellem de fagprofessionelle, hverdagen på skolerne og i dagtilbuddene og fokusskiftet fra individ til fællesskaber har fået gode betingelser.

Vi har også fået skabt en forståelse for og en opbakning til kulturforandringen hos forældrene. Den indsats ville vi gerne have været i gang lidt tidligere i processen.

De næste skridt

Vi er meget bevidste om, at kulturforandringen kun lige er igangsat. Vi skal skabe ro på og tid til, at den kan "slå rødder" og udvikle sig i et passende tempo.

Vi har etableret en kultur, hvor prøvehand-

linger er en fast del af praksisudvikling. Det betyder, at vi hele tiden tester nye tilgange og ubrugte muligheder af i en forståelse af, at det er det, der skaber den nye virkelighed. Det betyder også, at der i kulturen er skabt forståelse for fejl og nødvendigheden af vilde ideer.

Det vigtigste råd til andre:

- at få vedtaget en politisk vision og strategi fra begyndelsen.
- at skabe en inddragende kulturforandringsproces.
- at give plads til en sund opposition i processen.
- at have tålmodighed.
- at kommunikere formålet hele tiden og over lang tid.

Hvis du vil vide mere:

[Mosaikken \(mors.dk\)](http://mors.dk)

[Frontpage \(ophavlaering.dk\)](http://ophavlaering.dk)
