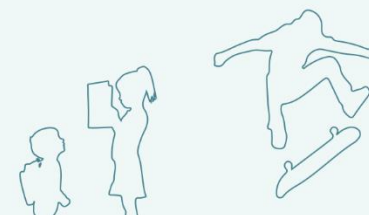


# Referat af skoleudviklingssamtale foråret 2025

– sammen om kvalitet for børnene og de unge

<b>Mødets formål:</b>	Samtalens formål var at kvalificere skoleledelsens beslutning om, hvordan midlerne investeres i det lokale arbejde med at fremme deltagelsesmuligheder for alle børn
<b>Mødets mål:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• At få indblik i det hidtidige arbejde med deltagelsesmuligheder for alle børn</li><li>• At være nysgerrige og lærende omkring skolens udviklingsmuligheder med henblik på at styrke deltagelsesmuligheder for alle børn</li></ul>
<b>Dato:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 21. marts 2025</li></ul>
<b>Deltagere:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Børn og Unge-chef Stefan Møller,</li><li>• Ledelsesteamet – Ole Buskbjerg Thomasen, Nina Yuki Abildgaard, Sonja Thinggaard og Anne-Mette Bak</li><li>• Medarbejderrepræsentant Mads Dejgaard Hansen</li><li>• Forperson fra skolebestyrelsen Louise Holm Laursen</li><li>• PUF-konsulent Jesper Holme.</li></ul>





## Emne og mål



## Proces

### Rammesætning af mødet

#### Børn og Unge-chef rammesatte

Vi skelner mellem læringsamtaler (byrådsbesluttet) og skoleudviklingsamtaler (nationalt besluttet) .

Mødet i dag har en særlig rammesætning. Genstandsfeltet - udover data fra skolen - er Omstillingsplanen. 200 millioner over fire år er tildelt skolerne i Aarhus Kommune. Et kendt underfinansieret budget til betalings elever. Udover de 200 millioner. er bevilliget 260 millioner. 210 heraf kommer ud til skolerne, hvor 1.4 millioner tildeles Åby Skole. Skolen beslutter lokalt, hvordan de skal anvendes – en del til kompetenceudvikling med udgangspunkt i aktionslæring og en del til investeringer (må gerne bruges til ekstra mandetimer/ressourcer) .

### Præsentation af data

#### Skoleleder fremlagde data

Åby Skole er stærkt optaget af at udvikle fællesskabende didaktikker, forstået som metodikker, der understøtter, at alle børn har værdig mulighed for at lære og trives i læringsmiljøet.

Vi har de sidste fire år arbejdet insisterende med Skole for Alle, som grobund for at forbedre og videreudvikle deltagelsesmulighederne for alle børn på Åby Skole.

I erkendelse af at kulturændringer først bliver til varige forbedringer, når vi konstant lyser på det, som vi tror på virker, er vi optaget af løbende at forfine personalets fortrolighed med metoderne i "Skole for alle".

Det sker gennem videreudvikling af reflekterende dialoger og professionel dømmekraft blandt medarbejderne. Det sker gennem fælles kompetenceforløb for alle samtidigt. Det sker ved at tankegangene, isbjergmodellen og trinmodellen fra Skole for Alle er masseret ind i Inklusionsteamet og vejlederforums arbejdsmetoder. Vi er meget stolte af, at mange på Åby Skole er i bevægelse samtidig.

Vi er konstant optaget af:

- Hvordan prøvehandling gøres til bæredygtige løsninger?
- Hvordan arbejdet med Skole for Alle bliver til en integreret del af skolens virke?
- Hvordan vi understøtter, at Inklusionsteamet bliver et fyrtårn i arbejdet med Skole for Alle i tale (sprogbrug) og handling?
- Hvordan flest mulige ressourcer bringes i anvendelse ude i klasserne, tæt på børnene. For nok skal vi opbygge fyrtårne, men ikke elfenbenstårne.

Fire års erfaringer rigere betragter vi ikke de nyere erhvervede redskaber som specialpædagogik, men italesætter dem som almindelige virkemidler, som vi skal beherske. Det kræver insisteren og mod til at dvæle ved konsolidering.

Vi er optaget af at skabe stærke undervisningsstrukturer, der understøtter, at alle børn har værdig mulighed for at lære og trives i læringsmiljøet. Hvor vi gennem fællesskabende didaktikker rammer elevernes nærmeste udviklingszone både fagligt og socialt.

Med nedenstående skive som vores sigtekorn, stiller vi fra år til år skarpt på de forskellige aspekter, der udgør de samlede indsatser for at skabe deltagelsesmuligheder for alle Åby-børn



Åby Skoles data viser, at der er en bevægelse i de indsatser, som skolens inklusionsteam iværksætter fra trinmodellens trin 3 mod trinmodellens trin 1. Det indikerer, at skolen har en bevægelse mod at skabe bredere børnefællesskaber.

Data viser også, at der er kvalitet i brugen af tovoksen timer via de seks co-teaching modeller. Det viser også, at nogle modeller bruges væsentligt oftere end andre. Erfaringen er, at kvalificeret brug af tovoksentimer styrker det bredere børnefællesskab, da der kan oparbejdes stærke strukturer og stærke faglige og sociale relationer mellem elever og lærere.

### Refleksion over data

#### Individuel refleksion

- Hvordan oplever alle familier et VI? Vi skal være mere opmærksomme på at involvere alle børnegrupper i dagligdagen og i de mange ting, der sker omkring børnene.
- Det er interessant, hvordan de kommende læringskonferencer, kan opkvalificere indholdet i vores tovoksentimer.
- Optaget af relationer og indsigt i elevernes faglige formåen. Vi lykkes, hvor der er opbygget relationer, hvorfor vi ser, at lærerne i klasserne skal have mulighed for at tage imod nye elever i klasserummet. Den, der har skabt relationen, kan understøtte den kulturelle indslusning.
- Vi ønsker også en bevægelse fra et stærkt trivselsfokus til et mere fagfagligt fokus. Fokus på, hvordan de fagfaglige svage børn løftes.

- Åby Skole har en lav segregeringsgrad, men alligevel har vi et underskud på denne post i budgettet.
- Der er en god struktur af to-voksen-timer, og der er et godt potentiale heri. Dette kunne man kigge på.
- Momentum for personale – gentagelse fremmer forståelsen. Mange ting er taget ned, men det tager tid fra at ledelsen arbejder med det til, at personalet har det implementeret og oplever kontinuitet.
- "Sigtekornet" er godt, da det på en enkel, formidrende måde fortæller om skolens retning og indsats knyttet til at skabe bredere børnefællesskaber.
- Hvor stor en rolle spiller mangfoldigheden i brugen af to-voksen-timer? Kunne man være nysgerrig på det?
- Refleksion omkring vejledere ind i to-voksen-ordningen? Hvordan skal vejlederne bruges ind i den struktur, der bygger på to-voksen.
- Hvilke tanker kan man gøre sig om ledelse tæt på om hvordan to-voksen-timerne bruges? Distribueret ledelse og brug af vejledere hænger sammen.
- Hovedfokus på, hvor stor betydningen "Skole for Alle" har for praksis. Hæfter sig ved de 40 elever, der skifter til Åby Skole i løbet af et skoleår. Mangfoldigheden på skolen gribes ikke af Skole for Alle hæftet. Her kan der suppleres af andet. Hvordan styrkes mangfoldighedsbenet i sigtekornet?

#### **Fælles refleksioner og drøftelse:**

- Segreeringsgrad handler ikke udelukkende om økonomi, men også om Salamanca-erklæringen. Børn der går i skole i lokalmiljøet har bedre forudsætning for at få et godt liv. Dette udelukker ikke behovet for specialklasser.
- Faglige vejledere er vigtige i forhold til at putte faglighed ind i relationerne. Hvordan skal vejledere bruges?
- Til- og fraflytning af elever er et vilkår for Åby Skole.
- Med brug af to-voksentimes kan vejledere bruges mere som sparringspartnere. De skal sparre, men de skal ikke gennemføre. Man skal være sit fag bevidst.
- Den der lærer trives, og den der trives lærer. Skole for Alle-hæftet fokuserer mest på det sidst. Vi skal også gå efter faglige målsætninger. Hvordan kan vi via to-voksen-timer sikre, at alle børn er i progression?
- Man må ikke fjerne forpligtelse og autoriteten fra de voksne. Vi arbejder meget med legitimitet (5 R'er) i inklusionsteamet. Åby Skole prioriterer faglige tårne, men det må ikke fratage klasseteamet ansvaret.
- I Folkeskolens Kvalitetsprogram ligger der et krav om at løfte de fagligt svage børn. Der skal være en tydelighed omkring brugen af to-voksen-timerne.
- Fejre de små sejre.
- Via co-teaching kan vi arbejde med fællesskabende didaktikker.

#### **Opsamling**

- Samtalen her peger på justeringer og ikke revolutioner. De rigtige justeringer laves med hjælp fra dem som ved, hvor justeringerne skal tages.
- En opgave bliver udover at justere også at fastholde forandringer. Hvordan sker vedligeholdelse/justeringer så en ny medarbejder kan træde ind i det?
- Vi er et godt sted som skole. Vi tager udgangspunkt i, at meget praksis fungerer. Alle gør et stort stykke arbejde i alle klasser. Heri ligger der en motivation for udvikling.
- Distribueret ledelse vil være den ledelsesform, der lykkes bedst, hvilket understøttes i inklusionsteamets praksis.
- Vi har en opgave i at være præcise i forventninger til brugen to-voksen-timer.

<p><b>Beslutning</b></p>	<p><b>Bud på næste skridt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vi udbygger niveauet at tovoksen. Da vi kan se, at den nære faglige og trivselsmæssige relation er vigtig.</li> <li>• Pædagogiske arrangementer i efteråret vil have fokus på brug af to-voksen-timer.</li> <li>• Opfordrer til en opmærksomhed på at skabe en ramme for, at det kan lade sig gøre at gennemføre to-voksen-timer til det ønskede. Her medtænkes medarbejdertrivsel.</li> <li>• Opstilling af kriterier for brug for at to-voksen-timer.</li> <li>• Prioriter planlægning</li> <li>• Aktionslæringsforløb for hele det pædagogiske personale skal bygge oven på det, som personalet allerede kan i forhold til co-teaching, rummets didaktik og med Trinmodellen og Isbjergmodellen som fælles forståelsesramme.</li> <li>• Fokus på læringskonferencer.</li> <li>• Hvordan kan entusiasmen der eksisterer, komme børnene til gavn?</li> <li>• Et fokus på pausernes betydning for at sikre trivsel og læring</li> <li>• Skoleårets planlægning – drøftelsesudvalg har mødtes, MED-udvalget er inddraget og PFU skal inddrages.</li> <li>• Kompetenceforløb til næste år? Hvordan skal det se ud? Mere fokus på aktionslæringsprocesser af praksis for lærere og pædagoger fremfor kompetenceudvikling af PLC og ledere.</li> <li>• Hvilke tegn vil vi se ind i snakken om brugen af to-voksen-timerne? Hvordan ser det faktisk ud? Hvad vil se hos personalet, og hvad vil vi se hos børnene? Hvordan ser vi, at to-voksen-timerne virker?</li> </ul> <p><b>Stefans anbefaling</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Justeringer fremfor revolutioner</li> <li>• Tydelighed på forventninger med udgangspunkt i tegn.</li> <li>• Tydeliggørelse af vejledernes rolle i to-voksenterne.</li> </ul> <p><b>Oles opsamling</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vi bruger penge på mandskab rullet ud på to-voksen-timer, som bygger på tydeligere kriterier ud fra tydelige tegn. Dette er en velafprøvet tilgang på Åby Skole. Vi vil arbejde med et professionelt, fokuseret og struktureret brug af tovoksen-timerne i alle klasser.</li> <li>• Vi vil lave kompetenceløft af det pædagogiske personale gennem aktionslæringsforløb. På læringskonferencer vil vi følge op.</li> <li>• Vejledere er vigtige for hele tiden at sikre det rette spor, hvorfor vi fortsat vil have fokus på deres roller og opgaver – også ind i to-lærer-timerne.</li> </ul>
<p><b>Samtale om samtalen</b></p>	<p><b>Samtalens forløb</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En meget behagelig samtale. Dejligt at høre fra Stefan, at der er tale om justeringer. Godt med gode indspark fra alle parter.</li> <li>• God form, at vi kan komme med et oplæg, åbne runder giver deltagelsesmuligheder for alle.</li> <li>• Det betyder meget med en oprigtig nysgerrighed på, hvad der foregår lige præcist på vores skole. En nysgerrig tilgang til og kobling til det, der er retningen i B&amp;U.</li> </ul>

- Ros til Åby Skole for at bygge en kontinuerlig fortælling op. En godt oplæg er med til at strukturere samtalen.
- Vi oplever en åben dialog og et godt rum for refleksion og drøftelse.
- Tak til Åby Skole for at skabe rum for en ikke-dømmende samtale.
- Ros til Åby Skole for indledning og kontinuitet, hvilket skaber en behagelig rammefortælling. Det er et rum, der er nemt at deltage i.