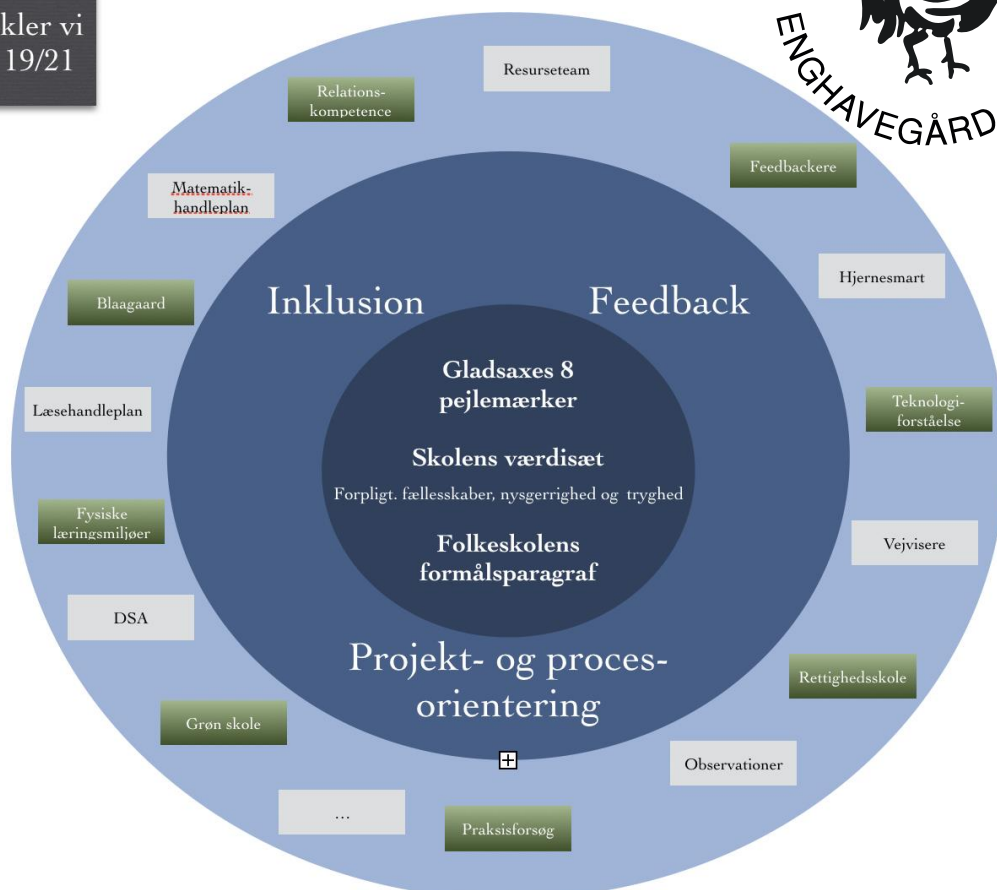


# Skoleplan Enghavegård Skole 2019-2021



Sådan udvikler vi  
med fokus 19/21



## Indhold

Ramme	Side 1
Del 1: Projekt- og procesorienteret undervisning	Side 2
Del 2. Skolen for alle	Side 3
Del 3: Feedback	Side 4
Afrunding	Side

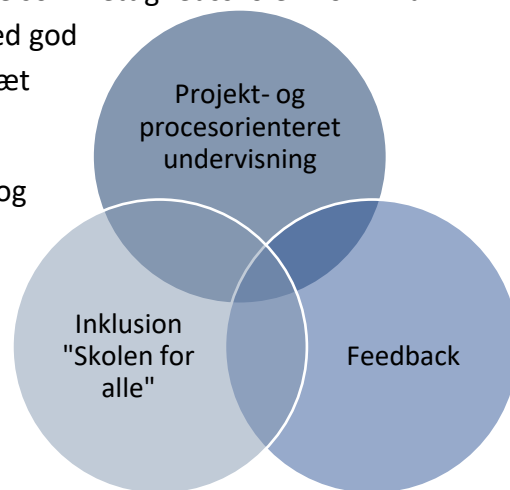
## Ramme

### Fokus

Skoleplanen giver den retning som Enghavegård Skole skal arbejde imod i de kommende to år. Den skal ses som den lokale udmøntning af de skolepolitiske målsætninger og fælles kommunale indsatsområde. Den spejler sig i Verdensmålene og vores arbejde som Rettighedsskole hvor vi har en skolekultur, der er med til at give børnene et godt skoleliv med god trivsel – læring- og fællesskab. De tre overordnede områder er tæt forbundne og skal ses i en sammenhæng.

Ud over de tre indsatsområder er der andre arbejder, projekter og indsatser som skolen er i gang med eller skal i gang med:

- AULA som forventes at være klar i oktober 19
- Renovering af Blaagaard som starter i løbet af efteråret 19
- Praksisforsøg som er udvikling af læringsmiljøer som starter i efteråret 19
- Implementering af matematikhandleplanen og læsehandleplanen
- Systematisering af skolens resurseteam og Rettighedsskolen som begge høre under Skolen for alle, men har sin egen særlige bevågenhed.



### Alle børn skal lære at lære mere

Som i hele Gladsaxe Skolevæsen har vi fokus på, at Alle børn skal lære at lære mere. På Enghavegård Skole er denne indsats en integreret del af den samlede skoleplan. Data understøtter os bredt i faghandleplaner via vejledernes arbejde, samt i arbejdet med Skolen for alle. SOLO bruges som værktøj til at konkretisere succeskriterier i feedbackarbejdet, ligesom praksisforsøg med det fysiske læringsmiljø hænger tæt sammen med en feedbackkultur. På den måde anvender vi tilgangene som stilladserende værktøjer, der kvalificerer de andre indsatser.

En særskilt SL-handleplan er lagt ved denne som beskrivelse af vores indsatser på det område.

### SMTTE og planer

Resten af skoleplanen drejer sig om modelens tre dele: hvad er sammenhængen og hvordan kommer de i spil i de næste to år på Enghavegård Skole. Vi har brugt en SMTTE-tænkning i punktopstillingerne, så indsatserne bliver gennemskuelige og evaluerbare.

Målbare procesplaner med milepæle og succeskriterier bliver skabt særskilt til hvert område af hvert områdes tovholder.

## **Del 1. Projekt- og procesorienteret undervisning**

*Afdelingskoordinatorerne bliver fungerende tovholdere blandt personalet. Tovholdere fra ledelsen er KF og NV.*

### **Sammenhæng**

På Enghavegård Skole har vi stor erfaring med den projektorienterede undervisning. Det er erfaringer, der blandt andet er oparbejdet gennem arbejdet med projektopgaven i alle udkolingsklasser, temauger og særlige dage i indskoling og mellemtrinnet.

Den procesorienterede undervisning er til gengæld ikke noget vi har stor erfaring med at bruge som systematiseret redskab i undervisningen på Enghavegård Skole.

Når vi vælger at fokusere ind på projekt- og procesorienteret undervisning på Enghavegård Skole sker det i en erkendelse af, at vi som skole skal ruste eleverne bedst muligt til det liv, der venter dem efter endt folkeskole: En erkendelse af, at en streng opdeling af læring i fag ikke længere er i tråd med de krav, der bliver stillet til eleverne senere i livet.

### **Mål:**

En kategorisering af viden som opdelt i fag har sine fordele i relation til at skabe overblik, men kan ikke relateres til den type virkelige problemstillinger som eleverne vil møde i deres liv. Vi har som folkeskole en forpligtelse på også at lære eleverne at kunne navigere i komplekse problemstillinger, der ikke umiddelbart passer ind de faglige kasser vi lige nu arbejder under i folkeskolen.

Som folkeskolen er struktureret med en fagopdelt undervisning og testning lægges der ikke op til at udøve den projekt- eller procesorienterede undervisning. Det er derfor påkrævet, at vi som skole giver det et ekstraordinært fokus for, at det kan komme i spil som værktøjer i planlægningen og gennemførelsen af undervisningen.

### **Tiltag. Vi vil udvikle:**

#### *Den projektorienterede undervisning*

I stedet for at lave forløb med udgangspunkt i ét eller flere bestemte fag skal vi lave forløb, hvor udgangspunktet er projektet og hvor kompetencerne i fagene er understøttende for gennemførelsen af projektet. Det styrende i sådanne forløb bliver altså projektet og ikke fagene.

Det er relevant, at der gives tid til fordybelse. Der skal afsættes tid til, at projektet kan foldes ud og rum til, at det kan tage forskellig form for forskellige grupper af elever. Det betyder også et mindre opgør med opfattelsen af den fælles undervisning for en klasse.

Der er to store motivationsfaktorer man bør efterstræbe når man arbejder med projektorienteret undervisning:

1. Ejerskab igennem medbestemmelse. Eleverne skal opleve at de er med til at bestemme, hvordan de vil gribe arbejdet med projektet an.
2. Eleverne skal opleve at det de arbejder med har relevans. Det er derfor vigtigt, at projektet betyder noget for andre end eleverne selv. Det skal række ud over klasserummet, og ind i andres liv. Eleverne skal opleve, at deres projekt har betydning for andre.

#### *Den procesorienterede undervisning*

At arbejde procesorienteret kræver en ændring af fokus fra resultatet til vejen mod resultatet. Elever skal undervises i at lave flere udkast til en besvarelse, og i hvordan de forbedrer en besvarelse. Det kræver at man som underviser arbejder med en feedback, der går på processen og ikke på produktet.

#### *Elever, forældre og medarbejdere*

En udvikling af en sådan karakter, som projekt- og procesorienteret undervisning er, kræver tillid fra alle parter, der er involverede. Vi tillader os at eksperimentere med tilgange til undervisning, der vil give en bedre oplevelse og udbytte af læring hos eleverne. Men det er noget vi skal finde vores vej i. Derfor kræver sådanne udviklingsområder en særlig kommunikation imellem forældre, medarbejdere, elever og ledelse i de perioder.

#### **Tiltag. Vi igangsætter.**

Langt størstedelen af alle pædagoger og lærere vil gennemgå et kursusforløb på Københavns Professionshøjskole under overskriften "teknologiforståelse". Dette forløb omhandler projekt- og procesorienteret undervisning, og vil munde ud i at man som medarbejder kommer tilbage med et forløb til gennemførelse i klassen.

Erfaringerne fra disse forløb, i kombination med viden fra kurset og tidligere erfaringer, skal danne grundlag for vidensdeling og kvalificering af de større forløb som vil gennemføres over de næste par år.

Fagligheden ift. projekt- og procesorienteret undervisning Enghavegård Skole omhandler andet og mere end hvad der er lært på teknologiforståelsesforløbene. Derfor holder vi workshops hvor vi frisætter skolens latente viden og medarbejderens forforståelse på området.

Der er afsat tid på fælles møder til vidensdeling og planlægning af de projekt- og procesorienterede forløb. Der er desuden afsat tid på fællesmøder til feedback på det planlagte, og evaluering af de gennemførte forløb.

Vi bruger systematisk den kvantitative data vi har til rådighed og laver kvalitative undersøgelser på skuldrene af dette.

Der er afsat resurser i ledelsen til at omlægge og rammesætte skemaer, så de kan efterleve de ønsker vi har til at samle tid omkring klasserne i projektperioderne.

### **Tegn**

Når vi arbejder med dette område, er det en pointe i sig selv, at vi ser efter tegn som netop understøtter projekter og processer:

- Fokus på processen i arbejdet med projektet. Der bliver sat strukturer op, der kræver at eleverne genbesøger produkter/besvarelser, for at kvalificere dem yderligere.
- Relevans. Projektet bliver formuleret af underviserne eller eleverne så der bliver skabt en tydelig relevans for andre end eleverne og underviseren selv.
- Ejerskab gennem medbestemmelse. Forløbene bliver som udgangspunkt rammesat så eleverne har mulighed for at gå flere forskellige veje i deres tilgang til arbejdet med projektet.

## **Del 2. Skolen for alle**

*SJ er koordinator for den faglig indsats. JJ er koordinator for AKT indsatsen. MJ er koordinator for DA2 indsatsen. Tovholder fra ledelsen er MW.*

### **Baggrund**

På Enghavegård Skole har vi igennem mange år arbejdet målrettet på at etablere en inkluderende praksis.

Udgangspunktet er, at alle er en del af det læringsmæssige og sociale fællesskab på skolen og at alle børn og voksne lærer af hinandens forskelligheder – både de der ikke møder vanskeligheder på deres vej gennem skolelivet og de der gør.

Når en skole arbejder og udvikler sig i en inkluderende retning, skal der arbejdes med følgende dimensioner over en længere periode; dimensioner der alle skal være meget tæt forbundet med aktuelle handlinger i praksis:

- Den skolekulturelle indsats
- Udformning af inkluderende strategier
- Udvikling, rammesætning og afprøvning af inkluderende praksis.

Disse dimensioner er tæt forbundet og det er nødvendigt at arbejde med alle tre på samme tid. At afprøve strategier og ny praksis i et fællesskab med kollegaer, børn og forældre er det der faciliterer en bevægelse i kulturen og i den professionelle forståelse.

### **Vi vil udvikle**

#### *De inkluderende kulturer*

At udvikle fælles værdier blandt medarbejdere, børn og forældre på en skole er en forudsætning for en inkluderende udvikling. Det betyder, at der skal arbejdes med processer, der faciliterer fælles forståelsesrammer, ansvarlighed og inddrager skolens medarbejdere og brugere, så alle parter har mulighed for at få et ejerskab til skolens kultur, strategier og praksis. Store forskningsresultater (Mitchell 2015) viser at denne indsats ofte bliver undervurderet – men oftest er den altafgørende.

#### *De inkluderende strategier*

Det er i de strategiske og overordnede pædagogiske overvejelser og beslutninger, at skolens ledelse og medarbejdere tilrettelægger og underbygger den udviklingsproces, der skal danne baggrund for praksis- og kulturændringer både på skoleplan såvel som på klasse- og elevplan. Det er i denne proces vigtigt at være meget opmærksom på de forskellige værdier, holdninger og intentioner, der er i spil, navigere i et til tider dilemmafyldt felt og forme og fastholde processen.

#### *De inkluderende praksisser*

Når vi afprøver nye metoder, udvikler undervisningen med inklusion for øje og sammen reflekterer over egen praksis, konsoliderer vi medarbejdernes mulighed for at arbejde inkluderende. Det er af stor betydning at give og udvikle fælles faglige teoretiske og praktiske rammer for et arbejde, der traditionelt har været tillagt en mere personlig og privat dimension og som ofte har været svært at beskrive i et fagligt pædagogisk sprog.

Det stiller krav til medarbejderne om, at de er bevidste om deres egen rolle i hverdagen og hvordan de kan bidrage til, at alle børn bliver en del af skolens social og læringsmæssige fællesskab. Det er i høj grad i dette arbejde, at skolens professionelle miljø udfordres og udvikles.

Det stiller også krav til børnefællesskaberne – de enkelte klassers trivsel skal være under stadig observation, justering og udvikling så der arbejdes struktureret og målrettet med udvikling af et godt undervisningsmiljø både på klasse- såvel som på skoleplan.

Forældrenes betydning er ofte overset – men i praksis meget stor. Derfor er det målrettede arbejde med forældrene en vigtig opgave som både skolens medarbejdere og ledelse skal have strategier og planer for.

Som ledelse er det vigtigt at påtage sig en klar og tydelig rolle og opstille klare mål for arbejdet – men det er om end endnu vigtigere at kunne følge, lede og guide medarbejderne. Det er af betydning, at holde fast i og tage udgangspunkt i de værdier der skal fremmes – også når det er besværligt og at man som leder har en skærpet opmærksomhed på de historier og de diskurser, der er de toneangivende på skolen. Ved selv at praktisere en relations- og ressourceorienteret ledelse viser man vejen. Den sensitivitet vi gerne ser fremmet, skal derfor også være til stede i ledelsen – altså ingen rigiditet, udgangspunkt i det der virker og lade de gode eksempler være med til at bære udviklingen. Der er medarbejdere for hvem dette arbejde er svært og som føler deres integritet trådt nær. Det er af afgørende betydning at tage dette alvorligt og guide og lede processen, så praksis hele tiden afstemmes, justeres og målrettes.

#### **På hvilken måde:**

*Niveauer i det inkluderende arbejde med børnene*

Generel indsats målrettet alle børn – her tænkes på fælles skoleaktiviteter, hvordan skolen fremmer samværet mellem børn, klasser, årgange m.m. frikvarterer, lege, fællestimer, elevrådsarbejde, rettighedsråd m.m.

#### Indsats målrettet klasser

Mere specifikke og forebyggende indsatser med udgangspunkt i den enkelte klasses behov og med fokus på klasse miljøet – fx klassecharter, sprog, frikvarterlege, arbejdsro, arbejdsvaner, konfliktløsning m.m.

#### Indsats målrettet enkelte børn

Et kardinalpunkt i indsatsen målrettet det enkelte barn er relationen mellem de voksne og barnet og herigennem at give barnet mulighed for gode relationer og dermed styrke dets sociale og faglige kompetencer. Men her tænkes også i faglig støtte, kursusforløb i fag og områder og den differentierede indsats i forhold til enkelte børns specifikke behov for fx struktur og tilpasset undervisning.

#### *Forældresamarbejdet*

Det forpligtende fællesskab skal tydeliggøres og der skal klarlægges forventninger, værdier og mål for samarbejdet med forældrene, så de har viden om og mulighed for at vide, hvordan de kan støtte arbejdet med det gode skoleliv for alle børn. I dette arbejde skal der bla skabes åbenhed om de børn, der har brug for særlige hensyn og der skal skabes rammer og forventninger til forældrenes bidrag til det sociale fællesskab i klasserne. Der skal arbejdes med at udvikle gode former for forældre-kommunikation der inviterer forældrene ind i samarbejdet.

#### *Medarbejderne*

Medarbejderne er i meget høj grad dem, der i den daglige praksis skal understøtte og være i spil i forhold til at arbejde inkluderende. Der skal derfor konstant sættes fokus på, hvordan de sættes i stand til at foretage dette arbejde med fagligt og personligt overskud og god integritet. De faglige teoretiske og praktiske forudsætninger skal udvikles og der skal arbejdes med afprøvning af forskellige tiltag, metoder og teorier, der kan understøtte den inkluderende praksis. At arbejde inkluderende betyder desuden, at alle medarbejdere skal kunne den gode anerkendende kommunikation, så de i mødet med børn, forældre og kollegaer opleves som imødekomende og professionelle og fleksible. For at opnå dette er det nødvendigt, at alle sætter deres praksis i spil i et professionelt samarbejde med kollegaer, vejledere, ressourcemedarbejdere fra PPR og skolens ledelse, så de har mulighed for vejledning, støtte og guidning.

#### *Uddannelse af medarbejdere i 2019-20*

For alle medarbejdere og dele af PPR-teamet

Uddannelsesforløb i med Louise Klinge om inkluderende praksis 16 timer

For 10 medarbejdere og dele af PPR-teamet

Uddannelse som inklusionsvejvisere 40 timers kursus med videovejledning

Disse to forløb sammen med Mørkhøj Skole og der er søgt penge gennem social balance

For 6 medarbejdere: Uddannelse i Viden om voldsforebyggelse i samarbejde med det øvrige skole og børneområde. Der er allerede 5 uddannede.

For 2 medarbejdere: Videreuddannelse som lærere i familieklassen

*Inklusion er den dynamiske og vedvarende proces, hvori skolen øger mulighederne for tilstedeværelse, oplevelse af fællesskab, aktiv deltagelse og højt læringsmæssigt udbytte for alle elever. I denne proces tages der særlige hensyn til de elever, der er i faregruppen for marginalisering, eksklusion og lavt fagligt udbytte.  
Rasmus Alenkær 2009*



For 2 medarbejdere: Uddannelse som leder af børnegrupper for børn i skilsmissefamilier

**Ressourcer og struktur**

Der er tildelt ressourcer til de forskellige tiltag, se bilag om øvrige undervisningsopgaver

Der er lavet en guide til teamene se bilag

### **Del 3. Feedback**

*Feedback-læringsagenterne, særligt CE, bliver tovholdere blandt personalet. Tovholdere fra ledelsen er NV og KB.*

#### **Sammenhæng**

På Enghavegård Skole har vi gennem flere år arbejdet med feedback. Vi har et begyndende fælles sprog og forståelsesramme og næste skridt er at folde feedbackbegrebet videre ud og få det gjort til en integreret og mere systematisk del af skolens hverdag.

I 2018/2019 har vores LA (læringsagenter) været i gang med at arbejde sig dybere ind i forståelsen af feedback-begrebet ift deres egen praksis. De har fokuseret på en dybdeforståelse blandt børn og voksne i enkelte klasser og på at afprøve og sammen med børn få erfaringer, som kan danne afsæt for at gå videre. Formålet har været at opbygge viden og praksiserfaringer således, at vi har et godt og funderet praksisnært afsæt til de kommende års arbejde.

Vi har arbejdet med feedback både formativ og summativ og er optaget af, hvordan feedback bliver en integreret del af undervisningen og af lærings sproget i klassen. Vi har været opmærksomme på hvilken måde feedback bidrager til at stilladsere og didaktisere undervisning og læringssituationer. Vi har også været optaget af, hvordan feedback indgår som en integreret del af planlægning og evaluering og har haft et fokus på den rolle succeskriterier har.

I den forbindelse har det givet anledning til at eksperimentere med de fysiske læringsmiljøer, det arbejder fortsætter også.

Desuden har vi fokus på at arbejde med at bevæge læringskulturen i forhold til at være opmærksomme på, at det overordnede mål med feedbacken er, at den skal få børnene til at være tænkende og involveret i egen læring og læreproces, da der er teoretisk belæg for at procesfeedbacken, den selvevaluerende og den personligt opsøgende feedback, er den mest effektive i forhold til vedvarende læringsudbytte og motivation for læring. Derfor er vi også optaget af at arbejde med eleverne som læringsmakkere, der sammen udvikler et lærings-og feedbacksprog. I forhold til medarbejderne er et vigtigt fokus at være i bevægelse omkring forståelsen af sig selv som facilitator for læring og bruge feedback på forskellige niveauer; opgave, proces, selvevaluerende og personligt niveau, samt at være opmærksomme på at eleverne præsenteres for feedback på alle disse niveauer. Her er arbejdet med succes kriterier og rammesætning for de lange læreprocesser noget, vi ønsker, skal have fokus og blive en del af det daglige arbejde i klasserummet.)

#### **Tiltag. Hvad vil vi?**

Vi vil arbejde hen imod en formativ feedback kultur og et dialogisk rum hvor feedback bliver set som mere end et værktøj, men som en del af lærings sproget og en måde at stilladsere og didaktisere undervisning og lærings situationer på

Vi vil arbejde hen imod at børn og voksne får lyst til at få og give feedback og være optaget af på hvilken måde feedback medvirker til en øget motivation. Vi vil gerne undersøge hvordan lærings miljøet kan understøtte arbejdet med feedbacken i klasserummet og hvordan lærere og pædagoger kan bruge feedback sproget i den fælles planlægning og opsøge viden og inspiration hos hinanden.

### **Tiltag. Hvad vil vi gøre?**

Vores 'feedbackere' (LA) vil i løbet af året besøge team og klasser og være med til at sætte gang i refleksioner om og afprøvninger af feedback. Der bliver i den forbindelse lavet en detaljeret projektplan.

I løbet af året er der derudover 3 fælles videndelingsworkshops

Vi laver i løbet af året gruppeinterview med børn og voksne.

Vi vil arbejde med en skriftliggørelse af feedback afprøvninger (indsamle data til fastholdelse af læring og videndeling blandt medarbejdere) og lave videndeling på konkrete feedback metoder som er kendte, men som også udvikler sig gennem praksis.

Vi ønsker at arbejde med at igangsætte og videreføre arbejdet med, at der laves succes kriterier til alle korte forløb, samt "on the fly" – mens der undervises (korrigerende succes kriterier), samt differentierende.

I et lidt længere perspektiv, når eleverne er fortrolige med arbejdet med kriterier, ønsker vi, at arbejder med succes kriterier bevæger sig henimod, at eleverne arbejder med, at formulere succes kriterier i samarbejde med lærerne fx i proces- og projektarbejde.

### **Tegn: Hvad vil vi gerne se?**

Feedback bliver brugt som stilladsring og som grundlag for en yderligere didaktisering af undervisningen.

Feedback bliver brugt systematisk på alle trin/klasser

Vi har et fagprofessionelt sprog om feedback

Barnets stemme bliver tydeligere og får større betydning for planlægning og udførelse af undervisningen.

Hos børnene vil vi se, at de er selvhjulpne i nogle feedback-situationer og at de efterspørger feedback.

### **Evaluering.**

Vi arbejder med en 2 års plan, der bliver evalueret og justeret flere gange i løbet af perioden.

Vi devaluerer i slutningen i foråret 2020 på de punkter, der fremgår af projektplanen. Herunder tegn fra videointerviews, data fra observationer og samtaler, samt fremlæggelser og oplæg på workshops.