

# Dronninggårdskolens Udviklingsplan 2011-2015



## Indholdsfortegnelse

1. Præsentation af Dronninggårdskolen.....	3
1.2 Skolens struktur.....	3
1.3 Udviklingsplanens opbygning, målgruppe og afgrænsning .....	4
1.4 Arbejdsgrundlag .....	4
1.5 Dokumentsammenhæng .....	5
1.6 Værdigrundlag.....	5
1.7 Den gode skole - indledning.....	7
2. Det professionelle miljø.....	9
2.1 Vision .....	9
2.2 Undervisningsvejledere .....	10
2.2.1 Vision.....	10
2.2.2 Ledelsens rolle.....	11
2.3 Teamsamarbejde .....	12
2.3.1 Vision.....	12
2.3.2 Ledelsens rolle.....	13
3. Undervisningsdifferentiering .....	14
3.1 Vision .....	14
3.2 En lærer udtaler om sin praksis i 2015 .....	14
3.3 En lærer udtaler om sin praksis i 2015 .....	15
3.4 En pædagog udtaler om sin praksis i 2015 .....	16
3.5 Ledelsens rolle .....	16
3.6 Den gode skole - undervisningsdifferentiering og inklusion – 1. del.....	17
4. Inklusion.....	19
4.1 Vision .....	19
4.2 En inklusionsvejleder udtaler om sin praksis i 2015 .....	21
4.3 En AKT- lærer udtaler om sin praksis i 2015.....	22
4.4 Samarbejde mellem skolens ressourcepersoner .....	23
4.5 Ledelsens rolle .....	23
4.6 Den gode skole - undervisningsdifferentiering og inklusion – 2. del.....	24
4.6 Den gode skole - undervisningsdifferentiering og inklusion – 2. del.....	25

# 1. Præsentation af Dronninggårdskolen

Dronninggårdskolen

Rønnebærvej 33

2840 Holte

Tlf.: 4611 4500

*E-mail Dronninggaardskolen@rudersdal.dk*

[www.Dronninggaardskolen.dk](http://www.Dronninggaardskolen.dk)

## 1.2 Skolens struktur

Dronninggårdskolen er en afdelingsopdelt skole med indskoling (0.-3. kl.), mellemtrin (4.-6. kl.) og udskoling (7.-9. kl.).

Skolefritidsordningen (SFO) for eleverne i bh. kl. – 3. klasse er en del af skolen. Skolens SFO befinder sig i Indskolingshuset. Elever i 4.-5. klasse kan gå i SFK, som er et fritidstilbud, hvor børnene både kan deltage i voksenstyrede aktiviteter og bruge skolen som et socialt værested i forlængelse af skoledagen.

Til Dronninggårdskolen er knyttet en specialklasserække til børn med gennemgribende udviklingsforstyrrelser indenfor autismspektret. Afdelingen, skoleafdeling og SFO, består af 5 grupper, der dækker hele skoleforløbet med 7 børn i hver klasse.

### **1.3 Udviklingsplanens opbygning, målgruppe og afgrænsning**

Udviklingsplanens centrale elementer er en præsentation af vores fokus omkring de tre udviklingsområder: *Det professionelle miljø, undervisningsdifferentiering og inklusion*.

Den bærende ramme er vores vision sammen med det overordnede værdigrundlag. Planen er et forsøg på at give personale, elever, forældre og politikerne et billede af, hvor vi ser Dronninggårdskolen i 2015 indenfor de tre udviklingsområder.

Desuden indeholder planen En "historie" om *den gode skole*, som er tænkt som en perspektivering af vores udviklingsområder for de kommende 4 år. "Historien" perspektiverer udviklingsplanen uden brug af fagprofessionelt sprog og er et forsøg på en formidling af udviklingsplanens *idealer* i en anderledes form.

Det fremgår af skolens 1-årige indsatsområder, hvilke konkrete tiltag vi har iværksat for det kommende skoleår for hvert af de tre områder i udviklingsplanens periode og indgår derfor ikke i dette dokument.

Personalet inddrages i processen i arbejdet hen mod visionen hen over årene. Jf. beskrivelserne i skolens et-årige indsatsområder.

### **1.4 Arbejdsgrundlag**

Skolens arbejde bygger dels på Folkeskoleloven og Styrelsesvedtægten for Rudersdal Kommune, dels på centrale, kommunale og lokale arbejdstidsaftaler.

Rudersdal Kommunes kendetegn og Skolepolitiske målsætninger.

Skolebestyrelsen udarbejder skolens pædagogiske principper i samarbejde med skolens ledelse og øvrige personale.

Ledelsen opstiller klare mål og rammer for arbejdet med en tydelig ansvarsfordeling og beskrivelse af forventninger til personale, elever og forældre, og følger op på alle SKAL opgaver, der fremgår af skolens et-årige indsatsområder.

### 1.5 Dokumentsammenhæng



### 1.6 Værdigrundlag

#### Vision:

Vi vil være kendt som en troværdig organisation/skole, som gør det, vi siger, vi gør, og vore handlinger er i overensstemmelse med vore værdier.

Ledelse, medarbejdere og forældre har dialog baseret på en anerkendelse af professionsidealet. Respekten for den enkeltes arbejde er i højsædet. Ledelsen sikrer tydelige rammer og sørger for, at de rigtige omstændigheder, for at den enkelte medarbejder kan løfte opgaven, er til stede. Hermed kan kravene til arbejdet indfries, opgaverne løftes og arbejdsglæden bevares. Ledelsen er synlig og tydelig og har tid til at lytte.

### Værdigrundlag:

Ved at skabe et fælles værdigrundlag øges muligheden for, at børn, forældre og ansatte på skolen får sammenhæng og helhed i det, vi er fælles om.

Dronninggårdskolen bygger på værdierne faglig, rummelig (inkluderende), ansvarlig i relationen, debatterer menneskesyn, udviser synlighed, skaber tryghed (FRAMST).

På Dronninggårdskolen er vi bevidste om vigtigheden af at leve vore værdier i det daglige arbejde. Værdierne skal afspejle sig i alt, hvad vi gør, eksempelvis når vi underviser, holder møder, har kontakt til omverdenen og hinanden, kommunikerer på skrift eller tale, lægger strategier, udvikler nye metoder, taler didaktik, faglighed og relationskompetence.

### **F**aglig:

For os, er det at være faglig, at sikre, at den nødvendige kompetence er tilgængelig i forbindelse med de opgaver, der skal løses. Vi har en efteruddannelsesstrategi og sørger for, at der er afsat ressourcer til dette. Dronninggårdskolen er et sted, hvor der praktiseres undervisning af høj kvalitet. Vi benytter og inddrager viden omkring pædagogisk metodeudvikling. Vi vil være en dynamisk og innovativ skole, hvor vi ser en medarbejderstab og en ledelse, der skaber udvikling, baseret på en kombination af nytænkning og forskning.

### **R**ummelig:

Rummelig i forståelsen, inkluderende. Alle børn har ret til et skoletilbud, og der er plads til alle børn på Dronninggårdskolen. Vi ser forskellighed som en styrke, og vi har fokus på empati. Vi vil være garanter for et inkluderende og positivt fællesskab. Alle medarbejdere arbejder med en pædagogisk praksis, der bygger på anerkendende principper.

### **A**nsvarlig i relationen:

På Dronninggårdskolen er vi rollemodeller. Vi er bevidste om, at vi også er nogle af de voksne, børnene spejler sig i og spiller bold op ad og betydningen af dette. Vi overholder ord og aftaler. Vi arbejder systemisk. Alle skal føle sig set, hørt og forstået.

### Vi debatterer **m**enneskesyn:

Menneskesynet er medbestemmende for holdninger og adfærd i forhold til dem, vi møder på vores vej. Bevidstheden om, hvilken udkigspost den enkelte har, og hvilken betydning det har for de handlinger, der følger naturligt i kølvandet, er vigtig for at kunne forstå vore medmennesker. Vi er åbne og nysgerrige.

*Vi udviser **s**ynlighed:*

Elevprodukter er en del af det fysiske læringsmiljø, og målene for undervisningen er tydelige. Ledelsen er til stede ved fællesarrangementer, gennemfører Learning Walk, og er dermed en del af undervisningsmiljøet. Alle på Dronninggårdskolen kommunikerer åbent og tydeligt om, hvad vi mener, er vigtigt, børnene skal lære, hvilke forventninger vi har til samarbejdet, og hvad man som bruger kan forvente af os.

*Vi skaber **t**ryghed:*

Trygheden skabes blandt andet ved, at vi sørger for, at der er tydelige mål og rammer. Der er tydelige forventninger, og børn, forældre og personale ved, hvor de kan hente information og hjælp, når de har behov for dette. Vores antimobbestrategiplan og vores sorgplan er eksempler på dokumenter, der er vejvisere.

## **1.7 Den gode skole - indledning**

Engang for længe siden havde alle børn bare at høre efter i skolen, og skete det, at børnene ikke hørte efter, fik de klø og det i værste fald både hjemme og i skolen. Men ellers var verden indrettet nogenlunde som den er i dag.

Verden blev mindre og børnene fik en ny plads i samfundet. De var ikke længere dem, der fik mad som de sidste, og de skulle heller ikke længere hjælpe de voksne med at arbejde for føden fra tidlig morgen til sen aften. I stedet skulle de i skolen dygtiggøre sig, så de kunne læse videre og tjene til føden, og lidt til, hvis de læste længe nok.

Samtidig med at verden blev mindre, blev den også mere fortravlet, men børnene blev dygtigere.

De syntes umiddelbart, at det var et godt bytte, at de skulle sidde i en varm skole og modtage undervisning fra dygtige og engagerede lærere og pædagoger. Få kundskaber i både dansk og matematik, spille musik, dyrke idræt og have historie og mange andre fag, frem for at arbejde hårdt dagen lang.

Skoletiden blev udvidet og omstruktureret, så nu skulle børnene gå i skolen i 10 år, 200 dage om året, 5 dage om ugen. Og det sammen med 24-25 andre børn i en klasse. Ambitionen ændredes fra at lære de udprægede bogligt begavede børn at læse og regne til, at alle børnene efter 10 års skolegang skulle være klædt på til at kunne påbegynde en videregående uddannelse. Børnenes faglige, personlige og sociale udvikling blev et mål for undervisningen i landet.

Skolen på landet havde mange store klasser, og det blev med tiden en udfordring for lærerne at nå at tale med hvert barn, hver dag. De dygtige lærere fandt ud af, at nogle børn lærer bedst ved at læse det, de skal lære, andre børn lærer bedst, hvis de leger det, de skal lære. En ting blev klart, og det var, at ingen af børnene var ens. Nogle skulle have ekstra støtte for at kunne modtage undervisningen i det tempo, som var nødvendigt at opretholde for at nå målene.

Nu skal I høre, hvordan det gik Frederik med tilnavnet Den Halte og hans ven Ferdinand. De skulle begge starte i skole, og som noget nyt kunne de komme i samme klasse. Tidligere var det planen, at Frederik skulle starte på en specialskole med flere lærere i hver klasse og meget få elever. Nu var det så anderledes, og de glædede sig begge to til at starte i skolen.

*fortsættes*



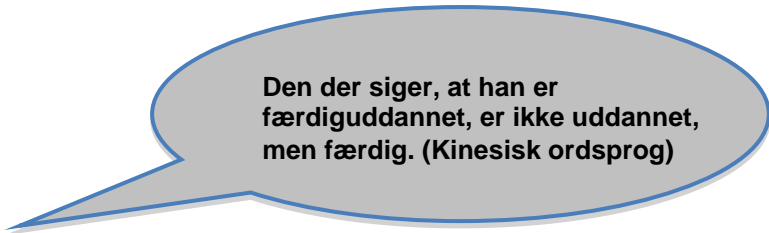
## 2. Det professionelle miljø

### 2.1 Vision

Det professionelle miljø er kendetegnet ved gensidig inspiration, læring, udvikling og implementering af ny viden i skolens praksis. Der er en anerkendelse af, at kontinuitet og udvikling er hinandens modpoler, og at det er i spændingsfeltet mellem disse, at udviklingspotentialer ligger. Der gives plads (og med plads mener vi tid) til og mulighed for debat om læringsgrundlag og læringsforudsætninger. Den professionelle tænker om sit arbejde, at der er tale om et livslangt læringsforløb.

Der er en naturlig opmærksomhed på og en viden om, hvilken virkning sproget har såvel det verbale, som det kropslige.

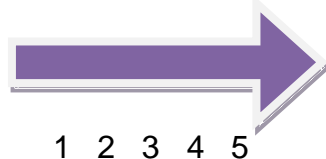
Forældre oplever, at deres børn trives og lærer i skolen såvel som i fritidsdelen.



Den der siger, at han er færdiguddannet, er ikke uddannet, men færdig. (Kinesisk ordsprog)

Lærere og pædagoger praktiserer (best practice), når deres praksis er på niveau 5 i kompetencerne: Relationelle kompetencer, klasseledelse og fagdidaktisk kompetence.

Hvor er du på skalaen fra 1-5 på vej mod målet – niveau 5?



*Relationelle kompetencer på **niveau 5**:*

*Du udøver omsorg og har opmærksomhed på at vise anerkendelse og respekt. Du mestrer sprogligt at tale med børnene, så de føler sig set, hørt og forstået. Du holder dig professionelt på egen banehalvdel. Du er inkluderende i dine handlinger og i dit sprog. Du skaber trygge rammer og børnene har tillid til dig.*

*Klasseledelse på **niveau 5**:*

*Du skaber overblik og sætter rammerne for adfærd og samvær i klassen. Du er en god rollemodel. Du er tydelig i dine forventninger og i din kommunikation. Du tager ledelsesansvar, og du skaber et trygt læringsrum og læringsmiljø.*

*Fagdidaktisk kompetence på **niveau 5**:*

*Du motiverer og sætter tydelige mål for undervisningen sammen med børnene. Du evaluerer og giver feedback. Du har indsigt i det enkelte barns nærmeste zone for udvikling og tilrettelægger undervisning, der matcher denne.*

*Medarbejderne skal opleve, at de er nøglen til udviklingen af inkluderende læringsmiljøer.*

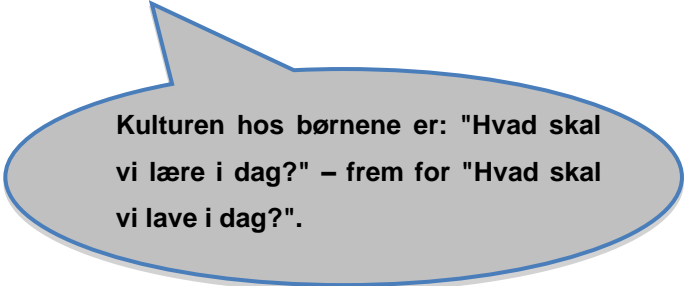
## **2.2 Undervisningsvejledere**

Den gode skole er præget af en kultur, hvor medarbejderne indgår i et tæt fagligt samarbejde med deres kolleger. De arbejder systematisk med udviklingen af deres fag og er bevidste om fagets placering i en større sammenhæng. *Den gode skole p.17.*

### **2.2.1 Vision**

Undervisningsvejlederne benytter bl.a. aktionslæring som metode ved i udviklingen og udforskningen af undervisningen løbende at eksperimentere, observere og reflektere over konkrete undervisningssituationer. Undervisningsvejlederne har en praksis, der er kendt og accepteret i hele organisationen. Denne praksis tager sit udspring i at være udviklende og igangsættende. Den enkelte undervisningsvejleder ser det som sin opgave at sparre

med henblik på at udvikle kvaliteten af undervisningen indenfor sit fagfelt hos alle fagkolleger, at medvirke til en videreudvikling af lærernes praksis, hvor der er fokus på at etablere en skolekultur, der er samarbejdsorienteret, og hvor der er fokus på elevernes læring. Som nyansat lærer på Dronninggårdskolen vil man automatisk blive tilknyttet relevante undervisningsvejledere.



Kulturen hos børnene er: "Hvad skal vi lære i dag?" – frem for "Hvad skal vi lave i dag?".

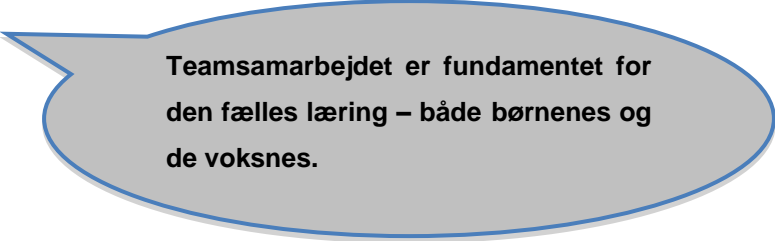
#### Citater fra undervisningsvejlederne:

- *Jeg kommer rundt til alle lærere, der underviser i det aktuelle fag.*
- *Jeg bruges som sparringspartner lige så naturligt som f.eks. en teammakker f.eks. i forbindelse med årsplanlægningen, medunderviser/support i undervisningen, problemløsende samtaler kort sagt vejledning.*
- *Jeg faciliterer faggrupperne til at samarbejde om målsætning, undervisning, evaluering, valg af undervisningsmaterialer samt videndeling.*
- *Jeg vejleder, lytter, spørger aktivt ind til kollegernes undervisningspraksis.*
- *Jeg går på opdagelse i hvilke barrierer, der evt. reducerer elevernes mulighed for deltagelse.*
- *Jeg anvender videosupervision til samtale og refleksion.*
- *Jeg er sparringspartner i forhold til nye materialer, didaktiske idéer.*

### **2.2.2 Ledelsens rolle**

Ledelsen faciliterer undervisningsvejledernes arbejde via systematiske samtaler med baggrund i deres praksis - både med den enkelte og undervisningsvejlederne som gruppe. Ledelsen udarbejder undervisningsvejledernes arbejdsbeskrivelse i samarbejde med undervisningsvejlederne for de enkelte skoleår i udviklingsplanens periode.

## **2.3 Teamsamarbejde**



**Teamsamarbejdet er fundamentet for den fælles læring – både børnenes og de voksnes.**

### **2.3.1 Vision**

Alle skolens medarbejdere arbejder i et ligeværdigt, forpligtende teamsamarbejde, hvor de anerkender betydningen af at arbejde med kommunikation og demokratiske samarbejdsformer. Teamet har redskaber til at udvikle intern læring og konfliktløsning, og er et forum for udviklingsrettede refleksioner med særligt fokus på egen praksis, inklusion, undervisningsdifferentiering og læringsmiljøet.

I udviklingsplanens periode vil vi sætte særligt fokus på udvikling af teamorganiseringen i indskoling og i specialcenteret (se inklusionsafsnittet vedr. specialcenteret).

En ændret teamorganisering vil øge lærernes mulighed for at samarbejde på tværs af årgangene i indskoling i lighed med praksis på mellemtrinnet og i udskoling, hvor en driftskoordinator/skemalægger og udviklingskoordinator i fællesskab med teamet koordinerer, igangsætter og evaluerer skemalægning og fælles pædagogiske tiltag. Derfor organiseres lærerne i Indskoling i et samlet indskolingsafdelingsteam med en fælles teamkoordinator for at understøtte den fælles udvikling og videndeling vedrørende undervisningen.

Vi ser team, der har en dialog, der foregår i åbenhed og respekt for den enkeltes forudsætninger og personlige valg. De kommunikerer ansvarligt og tydeligt indbyrdes, og der er en afklaring af forventninger og en nysgerrighed på hinandens holdninger. Teamsamarbejdsrummet er et rum, hvor de enkelte teammedlemmer spørger ind til hinandens grundlæggende antagelser, for på den måde at blive klogere på den enkeltes valg af praksis.

### **2.3.2 Ledelsens rolle**

Ledelsen tydeliggør teamenes og teamkoordinatorernes opgave i Dronninggårdskolens Skoleaftale for lærere og i tilsvarende dokumenter for de øvrige medarbejdere.

Ledelsen har i forbindelse med skoleårets planlægning fokus på teamsammensætning, tid, personlige ressourcer og økonomi. I forbindelse med rekruttering af nye medarbejdere inddrages kommende samarbejdspartnere i ansættelsesprocessen. Ledelsen afholder TUS og FUS.

### 3. Undervisningsdifferentiering

**Den gode skole** tilgodeser alle børns behov for faglig, personlig og social udvikling ved en bevidst tilrettelæggelse af undervisningen, der bygger på børnenes forudsætninger og muligheder. *Den Gode Skole, p. 21*

Vi ser i dag en parathed blandt lærere og pædagoger i kraft af videreuddannelse i bl.a. MI (Mange intelligenser), Læringsstile, CL (Cooperative Learning) og Aktionslæring til at videreudvikle deres praksis i undervisningsdifferentiering.

#### 3.1 Vision

Lærere og pædagoger planlægger al undervisning og aktiviteter ud fra et grundlæggende princip om undervisningsdifferentiering, hvor børnene mødes der, hvor de er – det gælder såvel børn med særlige behov som børn med særlige forudsætninger. De professionelle fastholder til enhver tid vigtigheden af, at alle børn skal lære i et fællesskab sammen med andre – også selv om de har et forskelligt udgangspunkt. Vi ser en planlægning af undervisning og aktiviteter, som tager udgangspunkt i børnegruppens forudsætninger. Lærere og pædagoger kortlægger klassen ud fra børnenes forudsætninger for at lære. Lærerne byder ind med deres særlige kompetencer i særlige undervisningsforløb. Alle børn skal igennem deres skoleforløb blive bevidste om, hvordan de lærer bedst, og hvad de skal lære i dag?

#### 3.2 En lærer udtaler om sin praksis i 2015

*Jeg drømmer om, at elevplanen bliver et endnu mere aktivt dokument, der løbende skrives i – og ikke som nu, hvor der som oftest skrives en gang om året. Man kigger altså på dem flere gange i løbet af året, sætter individuelle mål for eleven og skriver i elevplanen, når nye mål er nået.*

*Jeg drømmer om, at eleverne kommer endnu mere med ind over deres egen evaluering og på den måde selv giver udtryk for, hvad de godt kunne tænke sig at blive bedre til (fx målcirkler).*

*På mellemtrinet startede vi i efteråret med at afholde skolehjem samtaler på den måde, at eleverne selv fremlægger deres styrker og svagheder omkring deres skolegang. Sådan et arbejde glæder jeg mig til at fortsætte og udvikle, for det er noget, der kan øge elevernes bevidsthed omkring deres egen undervisning.*

*Om 4 år er jeg blevet bedre til at udvikle en undervisning med en struktur, der gør, at jeg i undervisningen bedre kan afholde samtaler og føre individuel/gruppe-undervisning. Jeg bruger mere af min tid på at lave fx individuelt stave/læsemateriale.*

*Om 4 år har jeg været med i mine kollegers undervisning, set hvordan de griber undervisningsdifferentiering an, og jeg har fået inspiration til at undervisningsdifferentiere endnu mere i min egen undervisning. Vi lærere på Dronninggårdskolen er blevet endnu bedre til at udvikle undervisning sammen – og vi taler mere om undervisning, end vi gør i dag. Dette sker på fagudvalgsmøder og i vores teams. Måske har der været en Learning Walk med temaet "Undervisningsdifferentiering"*

*Elevmaterialerne er udviklet sådan, at der er tekster og spørgsmål af forskellig sværhedsgrad – dette gælder også de elektroniske læremidler.*

*Om 4 år er det en selvfølge hos eleverne, at de i perioder kan sidde med forskelligt materiale. Dog ikke uden at miste følelsen af, at vi er i klassen sammen, og vi er fælles om noget spændende – eller kedeligt, men vi er sammen!*

### **3.3 En lærer udtaler om sin praksis i 2015**

*Min drøm er, at alle – både lærere og pædagoger - er bevidste om undervisningsdifferentiering, og at alle tænker det ind i deres praksis.*

*Min drøm er, at eleverne føler, de bliver udfordret på den, for dem, "rigtige måde".*

*Min drøm er, at lærere og pædagoger har udarbejdet et system, der fungerer godt for den enkelte (for eksempel lave mapper, bruge specielle arbejdspladser, grupperum m.m.)*

*Min drøm er, at vi regelmæssigt har fokus på undervisningsdifferentiering i vore fagteams. At vi husker at have det på dagsordenen, får vidensdelt og ikke mindst får udviklet et system, der kan bruges af faget.*

*Min drøm er, at vi bliver bedre til at undervise en årgang sammen som lærere, og at vi dermed for grupperet eleverne bedre. Dette kan for eksempel gøres via stationsarbejde.*

*Min drøm er, at eleverne oplever det som noget positivt, at de arbejder med forskellige opgaver. Det skal være en helt naturlig del af undervisningen, og de skal være bevidste om, at vi har fælles mål og fælles emner, men at det er naturligt, at man lærer på forskellig vis og i forskelligt tempo.*

### **3.4 En pædagog udtaler om sin praksis i 2015**

*Når pædagoger og lærere i 2015 optræder, både i faglige situationer og i situationer, hvor vi udvikler elevernes sociale kompetencer, er undervisningsdifferentiering en tydelig og naturlig del af undervisningen i skolen og SFO/SFK.*

*"Store succes'er kommer af god forberedelse" - så før vi underviser, har vi skabt os et godt billede af elevens nuværende standpunkt/situation.*

*Det sker via egne observationer fra undervisningen, dialog med kolleger, samtaler med barnet, evt. kontakt med forældre/familie, hvor der tages højde for barnets tidligere skolebaggrund, sociale relationer, tilgang til skolen samt psykiske og fysiske baggrund for at lære det nye stof, vi har planlagt.*

*Vi vurderer, om vi skal gå forrest, ved siden af eller stå bag barnet i processen – alt efter, hvad der giver det bedste resultat for at nå målet med undervisningen. Vi vurderer løbende, om der skal sættes nye mål for det enkelte barn, og er bevidst om, hvor meget det enkelte barn kan udfordres.*

*Vi vurderer, hvem der kan bruges som gode eksempler for kammeraterne, og hvem der har kompetencer til at hjælpe sine kammerater såvel fagligt som socialt.*

*Ovenstående kræver, at pædagoger og lærere arbejder tæt sammen, aftaler deres rolle og arbejdsfordeling samt ikke mindst planlægger, hvad, hvordan og hvilke mål, der skal være for den enkelte elev.*

*Undervisningsdifferentieringen er en af nøglerne til en udviklende, lærerig og spændende skole. Suppleres den med pædagoger og lærere, der er engagerede og autentiske, og som ser, hører og anerkender det enkelte barns styrker og udfordringer – så er der store muligheder for, at opnå succes for alle involverede parter.*

### **3.5 Ledelsens rolle**

Ledelsen vil fortsat i udviklingsplanens periode i et formelt samarbejde med undervisningsvejlederne og andre relevante ressourcepersoner videreudvikle lærernes og



pædagogernes praksis med undervisningsdifferentiering med udgangspunkt i de 6 forskellige differentieringsområder:

1. **Indholdsdifferentiering** - af indholdet ved hjælp af bredde - eller dybdedifferentiering.
2. **Aktivitetsdifferentiering** - forskellige aktiviteter, værkstedsundervisning m.v.
3. **Organisatorisk differentiering** - undervisningens organisering i gruppearbejde, individuelt arbejde, klasseundervisning m.v..
4. **Materialedifferentiering** - bøger, bånd, video, opgaver m.v.
5. **Tidsdifferentiering** - af den tid eleverne får til rådighed.
6. **Udviklingsdifferentiering** - kreative, sproglige, sociale aspekter.

Ledelsen afholder FUS, MUS og Learning Walk, hvor undervisningsdifferentiering er på dagsordenen. Ledelsen rammesætter fortsat aktionslæringsforløb, hvor der skal være fokus på undervisningsdifferentiering. Ledelsen har fokus på videndeling i fagudvalg og i afdelinger.

### ***3.6 Den gode skole - undervisningsdifferentiering og inklusion – 1. del***

Frederik Den Halte og hans ven Ferdinand kom, som I alle ved, i samme klasse. Frederiks forældre var noget skræmte over fremtiden, for hvordan skulle det dog gå, når Frederik havde så svært ved alting, både hjemme og i børnehaven? Frederik var et usikkert og utrygt barn, når han ikke var sammen med sine forældre, hvor han var tryk, hvis alting var helt som det plejede – hver eneste dag. Hvis han var utryk, blev han meget urolig og kunne slet ikke koncentrere sig om noget som helst. Det var også sådan, at de andre børn ofte ikke ville lege med Frederik, fordi de blev lidt bange for ham.

Ferdinands forældre derimod tænkte ikke så meget over fremtiden for deres søn, for den lå så lys derude og ventede med gode oplevelser. De glædede sig derfor på sønnens vegne over, at han nu skulle gå i skole og lære endnu mere om alt det nære og den store verden udenfor. De var meget stolte over deres kloge søn, som de var sikre på ville nå langt i verden. Ferdinand var et meget populært barn overalt, hvor han kom. Det eneste, forældrene var lidt bekymrede over, var, at han ville blive forhindret i at lære nok, hvis de andre børn i klassen ikke var lige så dygtige som Ferdinand.

Nu var det så heldigt, at de to børn blev meldt ind på en skole, hvor lærerne og pædagogerne vidste præcis, hvad der skulle til, for at begge børn kunne udvikle sig og lære. Men sådan havde det ikke altid været på den skole. Lærerne og pædagogerne havde været på en lang, lang rejse, hvor de skulle lære, hvordan de kunne undervise børn, der var meget forskellige. De havde været langt omkring både ude og hjemme. De tog til London, hvor de lærte en masse, og de inviterede kloge mennesker til at besøge skolen på landet, som kunne lære dem endnu mere, end de allerede vidste i forvejen. Og så læste de bøger for at blive endnu klogere. De lærte også meget ved at tale sammen med andre lærere og pædagoger fra naboskolerne.

Frederik og Ferdinand var, som I jo ved, meget forskellige, men det betød ikke spor, for de voksne i skolen talte med de voksne, der kendte børnene i forvejen i børnehaven, og de testede dem for at finde ud af, hvad de kunne, og hvordan de bedst kunne lære nyt. Der var mange voksne, der vidste noget om dette, og de havde et tæt samarbejde. De voksne evaluerede børnene, så de hele tiden vidste, hvordan og hvad de skulle lære.....*fortsættes*

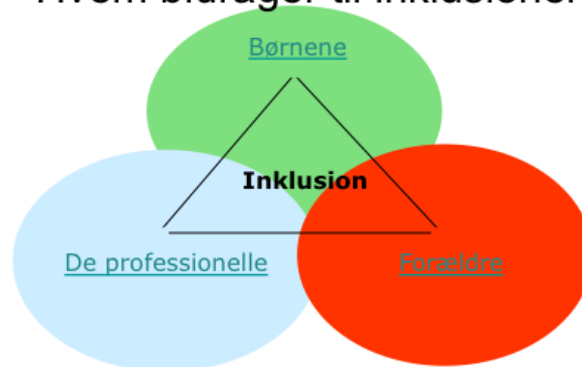
## 4. Inklusion

.....En inkluderende skole er derfor præget af en differentieret undervisning, der både bygger på det enkelte barns forudsætninger og behov og på, at læring og udvikling bedst foregår i fællesskab med andre. Det betyder også, at den inkluderende skole etablerer et miljø, hvor medarbejdere, elever og forældre både vil og kan indrette sig i forhold til alle børn. Der er så stor sammenhæng mellem de forhold, der vil øge en skoles evne til inklusion og generel styrkelse af undervisningen, at udviklingen af en inkluderende skole vil være en fordel for alle skolens børn. *Den Gode Skole, p. 26*

Inkluderende læringsmiljøer starter hos skolens lærere og pædagoger, og de skal erfare at deres måde at planlægge, gennemføre og evaluere undervisningen/aktiviteten er betydningsfuld for inklusionen.

Medarbejderne skal opleve, at de er nøglen til udviklingen af inkluderende læringsmiljøer. Vi ser inklusion som en dynamisk vedvarende proces, hvori skolen øger mulighederne for tilstedeværelse, oplevelse af fællesskab, aktiv deltagelse og højt læringsmæssigt udbytte for alle elever.

### Hvem bidrager til inklusionen?



#### 4.1 Vision

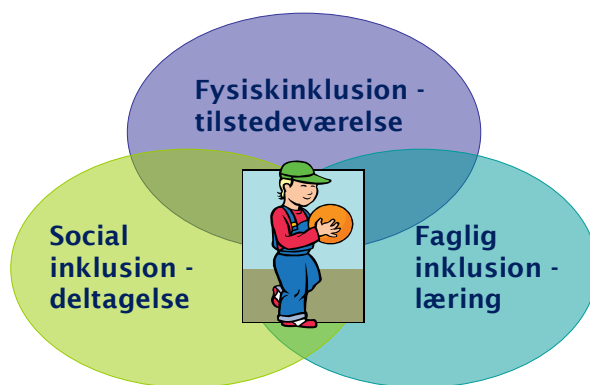
Det professionelle miljø på Dronninggårdskolen er et inkluderende læringsmiljø, der giver alle børn de bedste muligheder ved at tage udgangspunkt i, at børn og deres forældre er forskellige og har forskellige behov og ressourcer. Alle børn føler sig som en betydningsfuld del af fællesskabet.

Medarbejderne er via deres egen inkluderende tilgang til alle børn og forældre medvirkende til, at børn og forældre udviser gensidig respekt og rummer mangfoldighed både personligt, socialt og kulturelt.

Vi er en inkluderende skole, der tænker i muligheder, ressourcer og som ser forskellighed som en styrke.

Alle medarbejdere arbejder med en pædagogisk praksis, der bygger på anerkendende principper, hvor alle børn og unge har ret til at indgå i faglige og sociale fællesskaber, hvor det giver mening i forhold til det enkelte barn og fællesskabet som gruppe.

Alle børn oplever sig som en del af fællesskabet socialt, fagligt og fysisk. Alle børn interagerer og oplever en gensidig berigelse. Lærere og pædagoger kortlægger klassen i forhold til inklusion for at få et overblik over om børnene er fuldt inkluderet i alle tre områder, socialt, fagligt og fysisk.



*Vi er inspireret af Rasmus Alenkær, Psykolog og ekspert i udvikling af inkluderende organisationer, der illustrerer inklusionen af det enkelte barn med ovenstående model. For at et barn er fuldt inkluderet, skal barnet være inkluderet i alle tre områder.*

## **4.2 En inklusionsvejleder udtaler om sin praksis i 2015**

*Før lærerne kan skabe inkluderende læringsmiljøer, skal de være motiveret og have viljen til det, derefter kan de arbejde med de barrierer for deltagelse og læring, eleverne oplever. "Elevernes oplevelse skal være i fokus, ikke kun rammerne. Der hvor eleven oplever sig inkluderet, der er eleven inkluderet"*

*For at vi på Dronninggårdskolen kan udvikle inkluderende læringsmiljøer, kræves at alle skolens aktører medvirker i inklusionsarbejdet og føler ejerskab for projektet. Dette kan ske ved, at skolens medarbejdere med fokus på egen praksis, samler og systematiserer den viden, de allerede har om, hvad der skaber inkluderende læringsmiljøer. Det skal være med til at øge bevidsthed om inkludering og opfordre til videndeling og mulighed for at skabe et fælles fagligt sprog på tværs af almene og specialpædagogiske problemstillinger. At arbejde med inklusion er et fælles projekt som skal "flyde" gennem skolens vægge ud i lokalsamfundet.*

*Jeg skal som inklusionsvejleder medvirke til at afdække mine kollegers pædagogiske og didaktiske "blinde" pletter. Dette kan jeg gøre via interview, ved at lytte og spørge aktivt og primært stille cirkulære og reflektive spørgsmål til deres undervisningspraksis, og have viden om de tre professionelle praksisdomæner.*

*Inkluderende læringsmiljøer starter hos skolens lærere, og de skal opleve at deres måde at planlægge, gennemføre og evaluere undervisningen er betydningsfuld for inklusionen. Jeg kan som inklusionsvejleder med min viden om inklusion og specialpædagogik være den katalysator, der via superviserende spørgsmål kan støtte mine kollegaers refleksion over deres praksis, og herigennem at gå på opdagelse i hvilke barrierer, der reducerer elevernes mulighed for deltagelse. Vi skal have fokus på den enkelte elev i fællesskabet og reflektere og sætte fokus på lærernes relationelle, klasseledelsesmæssige og fagdidaktiske kompetencer. Der er ingen nemme genveje til inkluderende læringsmiljøer, for det forudsætter motivation, refleksion og vilje. Vejen til det inkluderende samfund går gennem inkluderende læringsmiljøer. Dette stiller store personlige og faglige krav til mig som inklusionsvejleder, en opgave som jeg glæder mig til.*

### **4.3 En AKT- lærer udtaler om sin praksis i 2015**

*Jeg tror, at vi alle sammen internt skal arbejde meget med selvafgrensning (vores personlige sårbarhed) og selvrefleksion (sparring) i de kommende år, som et led i – en væsentlig del af – ”paratheden” til inklusion.*

*Medlemmerne af specialteamet vurderer i hvert enkelt tilfælde hvilke tiltag/indsatser, der er behov for - om der er brug for psykologisk udredning, relationspædagogisk vejledning og sparring til lærere og forældre, pædagogisk observation og udredning, støtte til den enkelte elev, relationspædagogisk indsats i forhold til en hel klasse eller en gruppe i klassen, flere forskellige tiltag eller anden form for bistand - eksempelvis ekstern bistand. Igangsatte tiltag og indsatser evalueres og justeres kontinuerligt.*

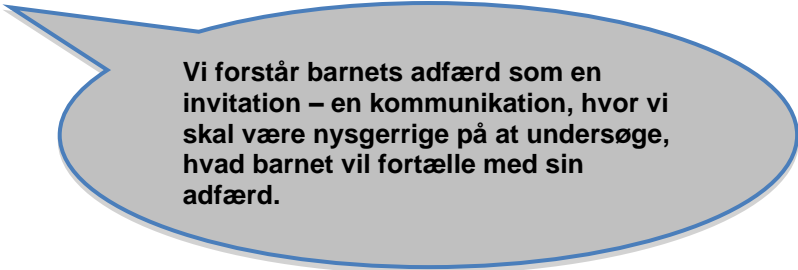
*Inklusion kræver – for mig at se - at vi erkender opgavens omfang, fastholder de relevante krav, som er en forudsætning for et vellykket projekt til gavn for alle (jvf. mine tidligere input) og ikke mindst, at vi er klar til sparring og selvrefleksion omkring pædagogiske virkemidler. Her ser jeg samspilstemaerne i ICDP- programmet samt overgangen fra fejlfinding til resurseorienteret tankegang som værende væsentlige fokus punkter.*



**At arbejde med anerkendende tilgange er en invitation til at bringe det bedste frem i hinanden, i fællesskabet.(Jørn Nielsen)**

#### **4.4 Samarbejde mellem skolens ressourcepersoner**

For at specialteamet kan medvirke til at styrke medarbejdernes inklusionskompetence, skal der være et øget samarbejde mellem skolens ressourcepersoner – psykolog, inklusionsvejleder, AKT medarbejdere og specialpuljelærere - med klare roller, opgaver og hensigtsmæssige rammer. Der skal være fokus på sparring, selvrefleksion og pædagogisk kompetenceudvikling. Flexibilitet for medlemmerne af specialteamet er en forudsætning for, at inklusion lykkes.



**Vi forstår barnets adfærd som en invitation – en kommunikation, hvor vi skal være nysgerrige på at undersøge, hvad barnet vil fortælle med sin adfærd.**

#### **4.5 Ledelsens rolle**

Ledelsen skaber rammerne for inklusion via reorganisering af specialcenteret. Via det øgede samarbejde mellem skolens ressourcepersoner – psykolog, inklusionsvejleder, AKT medarbejdere og specialpuljelærere sikrer vi, at specialteamet i højere grad fungerer konsultativt og kan iværksætte konkrete tiltag, når behovet opstår.

For at medarbejderne i højere grad føler sig trygge ved inklusion skal medarbejderne vide, hvordan de kan handle, og hvem de kan konsultere i forhold til de problemstillinger, der opstår.

Der er derfor fokus på specialteamets funktion og på relevant kompetenceudvikling for medarbejderne. Dronninggårdklasserne indgår som sparringspartnere for lærere og pædagoger. Læreren eller pædagogen, som møder sit "inkompetenceniveau", ved, hvor han/hun kan henvende sig for at få hjælp og vejledning i forhold til at løse opgaven.

Ledelsen sikrer, via MUS og Learning Walk, at der er en løbende dialog, refleksion og udvikling af praksis med den fortsatte udvikling med skolens inklusionsforståelse.

Ledelsen er med til at samle og systematisere viden, som skal være med til at øge bevidsthed om inkludering og opfordre til videndeling og mulighed for at skabe et fælles fagligt sprog på tværs af almene og specialpædagogiske problemstillinger. Ledelsen sørger for, at arbejdet med den fælles inklusionsforståelse er på dagsordenen på møder med team og afdelinger.

For at inddrage alle forældre på skolen i inklusionsarbejdet og -forståelsen samarbejder ledelsen med skolebestyrelsen og forældrerådene med henblik på dette.

Ledelsen er opmærksom på arbejdspresset omkring denne opgave og skal rammesætte arbejdet for medarbejderne for at skabe overblik og tryghed.

Ledelsen er i planlægningen af inklusionsarbejdet ansvarlig for, at ressourcetildelingen, herunder inklusionskompetencerne harmonerer med den stillede opgave.



**Vi behandler folk ens ved at behandle dem forskelligt**



**Måden vi taler om tingene på er med til at skabe vores virkelighed.**



## **4.6 Den gode skole - undervisningsdifferentiering og inklusion – 2. del**

...Frederik Den Haltes forældre blev derfor glade, da de opdagede, at deres søn trivedes så godt i skolen. De var nu ikke mere så bekymrede, for de kunne se, at Frederik var glad og lærte en masse sammen med de andre børn – også selv om han ikke kunne det samme, som de kunne. De voksne i skolen vidste nemlig helt præcist, hvordan de skulle tilrettelægge undervisningen, så Frederik kunne lære det, han skulle ifølge undervisnings- og trinmålene. Frederik var tryk, og han vidste præcis, hvad han selv skulle gøre for at lære noget. Han var meget glad for de voksne og for sine kammerater, som hver eneste dag var med til at gøre skolen til et godt sted at være. Han lærte noget hver dag – både af de voksne og af de andre børn, når de arbejdede i grupper eller par. Nu var der altid nogen af de andre børn, der havde lyst til at lege med Frederik, og der var altid nogen, der trøstede og hjalp ham, hvis han blev ked af det.

Ferdinands forældre måtte indrømme, at der slet ikke havde været nogen grund til, at de havde bekymret sig over, om de andre børn, der ikke var lige så dygtige som Ferdinand, skulle forhindre ham i at lære noget. Sådan blev det slet ikke, og de var meget stolte af, at Ferdinand kunne være med til at hjælpe andre børn med at lære noget. Og så var det rent faktisk også sådan, at Ferdinand lærte noget af de andre børn, når de arbejdede sammen. Ferdinand havde aldrig før været så glad og stolt: han trivedes i sin skole og ikke mindst lærte han en masse.

Ja, sådan gik det heldigvis de to og deres mange skolekammerater i den skole. Og det kan vi takke lærerne, pædagogerne, forældrene og alle børnene for! For de gør sig alle umage med at gøre det godt for sig selv og hinanden hver eneste dag – hele året rundt!