



**Alta kommune**

Oppvekst og kulturtenesten



# KOMMUNAL SKOLEUTVIKLINGSPLAN

Grunnskolene i Alta kommune, 2023 - 2027

## HOVEDMÅLSETTING

Den enkelte elev i Altaskolen skal oppleve inkludering, medvirkning, motivasjon og mestring

Alta kommune

## Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning og formål.....	2
1.1 Altaskolens mål og innhold .....	2
2.0 Fokusområder i Altaskolen .....	4
2.1 Inkludering og medvirkning .....	5
2.1.1 Begrepsavklaring.....	5
2.1.2 Mål .....	5
2.1.3 Dette betyr for Altaskolen .....	5
2.1.4 Kjennetegn på god praksis.....	6
2.2 Mestring og motivasjon .....	8
2.2.1 Begrepsavklaring.....	8
2.2.2 Mål .....	8
2.2.3 Dette betyr det for Altaskolen .....	9
2.3.4 Kjennetegn på god praksis.....	9
3.0 Oppfølging og evaluering.....	11
Litteraturliste .....	12
Vedlegg 1: Forslag til systematisk arbeid med skolebasert utviklingsarbeid.....	13
Vedlegg 2: Idebank.....	15
Verktøy.....	15
Andre tilgjengelige ressurser i Altaskolen.....	15
Lærende møter .....	15
Dialogkafe .....	16
Pedagogisk analyse .....	16
Dialogspill.....	17
Lotusdiagram .....	18
Post-it metoden .....	19
Refleksjon og summing.....	19
To stjerner og ett ønske.....	20
Gjort – lært - lurt.....	20
Litteraturforslag.....	21

## 1.0 Innledning og formål

Kjære skoleansatte!

Dere er blant de viktigste menneskene i mange elevers liv. De kommer til å huske dere hele livet. Dere er samtaleobjekt i vennegjenger, rundt middagsbord og i foreldregjengen ved fotballbanen. Vi skal i fellesskap sikre at vi er trygge, kompetente og robuste nok i hver skole og i hvert klasserom til å lete etter løsninger i egen praksis når vi ikke får til en klasseromshverdag der hver eneste elev med sine håp, drømmer og forutsetninger føler seg sett, verdsatt og inkludert.

Altaskolens utviklingsplan skal være en plattform og ledestjerne for våre ansatte slik at vi alle bidrar til utvikling av en best mulig skolehverdag for hvert eneste barn, ungdom og voksne som er våre elever. SFO vil i utviklingsplanen inkluderes i skolebegrepet/basetilbud. Skolen skal møte elevene med tillit, respekt og krav, og de skal få utfordringer som fremmer danning og lærelyst. For å lykkes med dette må skolen bygge et godt læringsmiljø og tilpasse undervisningen i samarbeid med elevene og hjemmene.

For å kunne gjøre en god jobb som lærer, må læreren selv være i en kontinuerlig refleksjons- og læringsprosess, individuelt og sammen med kollegaer og andre. Planen bygger på forståelsen av at det er de ansatte i skolen som er bærebjelken i dette arbeidet. Planen vår er sentrert mot elevers behov, og våre handlinger skal gjøres med grunnlag i det som fremmer helse, trivsel og læring for dem. Den skal sette premisene for felles utviklingsarbeid, skolens interne profesjonsfaglige læringsfellesskap og samtidig bidra til å bygge en kultur for lærende pedagogisk arbeid i Altaskolen. Planen skal ha sitt ståsted i det vi beviselig vet har god effekt på læring. Den retter dermed sitt fokus på en grunnleggende kjernekompetanse og har en tydelig forventning om faglig profesjonalitet.

### 1.1 Altaskolens mål og innhold

Skolens samfunnsmandat er bredt og vektlegger kunnskap, holdninger og verdier som skal gjøre barn og unge i stand til å mestre eget liv og delta i samfunnslivet.

Mandatet til skolen konkretiseres i Kunnskapsløftets læreplanverk som består av tre hoveddeler:

- Overordnet del
- Prinsipper for opplæringen
- Læreplaner i fag

Kunnskapsløftet har status som forskrift til opplæringsloven og er dermed et forpliktende fundament for opplæringen. Utdanningsdirektoratet sier bl.a. dette om overordnet del:

*«Den overordnede delen beskriver det grunnsynet som skal prege pedagogisk praksis i hele grunnopplæringen. Den skal også ligge til grunn for samarbeidet mellom hjem og skole. Overordnet del tydeliggjør skolens ansvar for danning og for utvikling av kompetansen til alle deltakere i grunnopplæringen. Alle som arbeider i grunnopplæringen, må la dette grunnsynet prege planleggingen, gjennomføringen og utviklingen av opplæringen.» (2020:1).*

Skolen skal være et profesjonsfaglig læringsfellesskap der lærere, ledere og andre ansatte reflekterer over felles verdier, og vurderer og videreutvikler sin praksis (Robinson V., 2015). Skolen som

samfunnsinstitusjon er forpliktet til å bygge på og praktisere verdiene og prinsippene for grunnopplæringen. Skoleeiere, skoleledere, lærere og andre ansatte har ut fra sine ulike roller et felles ansvar for å legge til rette for god utvikling i skolen. De må sammen sørge for at skolens praksis er i samsvar med hele læreplanverket. En lærer er en rollemodell som skal skape trygghet, og veilede elevene i deres ferd gjennom opplæringen. Læreren er avgjørende for et læringsmiljø som motiverer og bidrar til at elevene lærer og utvikler seg. Det krever at læreren viser omsorg for hver enkelt elev. Det innebærer også å hjelpe elever som tar uheldige valg, ikke føler seg inkludert, eller som strever med å lære det som er ønsket og forventet. Ved å arbeide for samhold, medvirkning og tilhørighet blant elevene skal læreren bidra til å utvikle en kultur for læring og gi elevene faglig og emosjonell støtte. Alle ansatte i Altaskolen må ta aktiv del i det profesjonsfaglige læringsfellesskapet for å videreutvikle skolen. Dette innebærer at fellesskapet og den enkelte reflekterer over verdivalg, utviklingsbehov og sentrale begreper, samt bruker forskning, erfaringsbasert kunnskap og etiske vurderinger som grunnlag for målrettede tiltak.

I Altaskolen skal vi jobbe for at den enkelte elev opplever inkludering, medvirkning, motivasjon og mestring. Vi skal ha en skole som gir muligheter for alle barn og unge, uavhengig av sosial, kulturell og språklig bakgrunn, kjønn, kognitive og fysiske forskjeller. Det krever inkluderende fellesskap og tidlig innsats (Kunnskapsdepartementet, 2019). Ulike kartlegginger og resultater av disse vil være en del av vårt kunnskapsgrunnlag for å sikre at vi er på riktig vei. Hver virksomhet skal utarbeide en skoleutviklingsplan der det framkommer hvordan de jobber for å oppnå dette.

## 2.0 Fokusområder i Altaskolen

Utviklingsområdene i skoleutviklingsplanen er med utgangspunkt i Altaskolens hovedmålsetting:

**Den enkelte elev i Altaskolen skal oppleve inkludering, medvirkning, motivasjon og mestring.**

Arbeidet med hovedmålsetting skal fremme trygghet, helse og læring for alle elever i Altaskolen. Skoleutviklingsplanen definerer felles forpliktelser og vil være viktig med tanke på oppfølging og erfaringsutveksling mellom de enkelte skolene. Alle skoler skal utforme sine egne skoleutviklingsplaner med bakgrunn i ståstedsanalysen, annet relevant datagrunnlag og overordnet planverk. Planen skal være i tråd med kommunens overordnede verdigrunnlag;

***Åpenhet, trygghet og respekt,***

og skal bidra til å nå visjonen i kommunedelplanen for oppvekst og kultur:

***Alta – sammen om en oppvekst som gir liv til drømmene!***

Som en viktig del av kultur for læring og som en del av vårt kunnskapsgrunnlag, vil arbeidet med elevdata være av betydning. Skolene skal til enhver tid arbeide analytisk, målrettet og strukturert med sine forbedringsområder på bakgrunn av sitt kunnskapsgrunnlag og iverksette tiltak deretter (Fullan & Quinn, 2017). Pedagogisk analyse er et godt verktøy til dette arbeidet (Nordahl T., 2014). Skoleeier vil følge opp og samarbeide med den enkelte skole med utgangspunkt i ulike elevdata. I Altaskolen vil vi i tiden fremover kalle dette arbeidet for "Elevene bak tallene".

I skoleutviklingsplanen er det lagt opp til at man i løpet av skoleårene 2023-2024 og 2024-2025 jobber med å få en felles forståelse og forankring av praksis knyttet til inkludering og medvirkning. De to påfølgende skoleårene vil vi jobbe på samme måte med motivasjon og mestring. Da begrepene går inn i hverandre vil vi presisere at vi ikke kan jobbe helt atskilt med begrepene.

## 2.1 Inkludering og medvirkning

### 2.1.1 Begrepsavklaring

#### **Inkludering**

«Inkludering i skolen innebærer at alle elever skal ha tilhørighet til en klasse og ta del i fellesskapet» (Utdanningsdirektoratet 2020:3). Inkludering er et grunnprinsipp i den norske skolen, hvor hver enkelt elev skal oppleve at de er en verdifull del av fellesskapet og at de blir godtatt som de er. Elevene skal oppleve å lære, leke og utvikle seg gjennom gode relasjoner, engasjement og mestring. Inkludering krever at skolene har fleksible løsninger og setter av nok ressurser til å tilpasse tilbudet slik at alle blir ivaretatt.

Spesialundervisning skal i hovedsak foregå i klasserommet. Elevene skal oppleve et helhetlig tilbud der de spesialpedagogiske tiltakene henger godt sammen med det ordinære tilbudet.

#### **Medvirkning**

«Elever i norsk skole skal delta i beslutninger som gjelder deres egen læring. Elevene skal også delta aktivt i vurdering av eget arbeid, egen kompetanse og i sin egen faglige og sosiale utvikling» ([udir.no](http://udir.no)). Elevene skal delta aktivt i planlegging av opplæringen, vurdering av eget arbeid, egen kompetanse og i sin egen faglige og sosiale utvikling. Gjennom elevmedvirkning skal elevens helse, trivsel og læring fremmes. Elevmedvirkning handler om å ha innflytelse gjennom ulike prosesser.

### 2.1.2 Mål

**Inkludering:** Skolen skal være for alle. Den enkelte elev skal oppleve faglig og sosial inkludering (Kunnskapsdepartementet, 2019, s.7). Inkludering betyr å delta på like vilkår i sosiale og faglige felleskap, ha like muligheter for å lykkes samt ha reell innflytelse på eget liv, felleskapets regler og hvordan samfunnet virker. Målet med fokus på inkludering vil være å redusere frafall i videregående skole, øke læringsutbytte og gi en opplæring som er tilpasset og vil føre til redusert spesialundervisning (Kunnskapsdepartementet, 2019, s.5).

**Medvirkning:** Den enkelte elev skal få mulighet til, erfaring med og forståelse for hva det vil si å påvirke, ta ansvar for egne og fellesskapets læringsprosesser samt demokratideltakelse. Det handler om å få være hovedaktør både i eget liv og i en læringsutvikling gjennom en aktiv elevrolle i samspill med andre. Kommunikasjon mellom elev og lærer er vesentlig for at elevmedvirkning skal fungere slik det er tenkt.

### 2.1.3 Dette betyr for Altaskolen

Ansatte i Altaskolen skal ha en felles forståelse av hva inkludering og medvirkning er. De skal vite hvorfor medvirkning er viktig for et inkluderende fellesskap, og kjenne til viktige momenter for å gjennomføre medvirkning i praksis. Ansatte skal være bevisst betydningen inkludering og medvirkning kan ha for elevenes helse, læring, utvikling og tilhørighet, og deres positive holdning skal gjenspeiles i deres praksis.

#### 2.1.4 Kjennetegn på god praksis

Inkluderende fellesskap forutsetter at ansatte, elever og foresatte har en grunnholdning om at alle barn og unge, med sine ulikheter, hører til i fellesskapet. Lokaler og uteområder som er fysisk tilrettelagt for alle, er også en forutsetning for inkludering.

Ordninger og arenaer for elevmedvirkning skal være inkluderende og ikke-diskriminerende. Medvirkning forutsetter at alle har tilgang på forståelig informasjon om beslutninger som tas.

Å lytte til elevene og ta dem med på råd er grunnleggende for å lykkes med å gi et godt tilbud. Når barn og elever får påvirke egen læring og hverdag, og føler seg sett og forstått, kan de bli tryggere og mer motiverte. Det gir et godt utgangspunkt for utvikling og læring. En god dialog med foresatte er også avgjørende. Sammen med barna kan foresatte gi viktig kunnskap om hvordan barna har det, og hva de trenger.

Det er ønskelig med felles standarder i Altaskolen knyttet til inkludering og medvirkning. I skjemaet under fremkommer det hvilke områder som skal vektlegges i utviklingsarbeidet.

Egenvurdering av skolens praksis er viktig i denne sammenheng, og skjemaet under skal brukes som et verktøy for egenvurdering. Skjemaet viser hvilke områder Altaskolen skal vektlegge i videre utviklingsarbeid.

For å avdekke skolens praksis knyttet til inkludering og medvirkning skal den enkelte skole evaluere dette ved bruk av skjemaet under. Dette skal gjøres hvert halvår og resultatet brukes som et verktøy videre utviklingsarbeid.

## Kjennetegn på god praksis og egenvurdering knyttet til inkludering og medvirkning

Kvalitetsmål	Kjennetegn på god praksis	Praksis er god – beskriv hvorfor	Praksis er tilfredsstillende – beskriv hvorfor	Praksis må bli bedre – beskriv hvorfor og hvordan
Den enkelte elev skal oppleve <b>faglig inkludering</b>	Lærer <b>samler data</b> om den enkelte elevs opplevelse av faglig inkludering			
	Lærer <b>braker data</b> med formål om at enkeltelever som ikke opplever faglig inkludering skal oppnå dette.			
	Elever som ikke har opplevd faglig inkludering <b>opplever mer</b> faglig inkludering			
Den enkelte elev skal oppleve <b>sosial inkludering</b>	Lærer <b>samler data</b> om den enkelte elevs opplevelse av sosial inkludering			
	Lærer <b>braker data</b> med formål om at enkeltelever som ikke opplever sosial inkludering skal oppnå dette.			
	Elever som ikke har opplevd sosial inkludering <b>opplever mer</b> sosial inkludering			
Den enkelte elev skal oppleve <b>faglig medvirkning</b>	Lærer <b>samler data</b> om den enkelte elevs opplevelse av faglige medvirkning			
	Lærer <b>braker data</b> med formål om at enkeltelever som ikke opplever faglig medvirkning skal oppnå dette.			
	Elever som ikke har opplevd faglig medvirkning <b>opplever mer</b> faglig medvirkning			
Den enkelte elev skal oppleve <b>sosial medvirkning</b>	Lærer <b>samler data</b> om den enkelte elevs opplevelse av sosial medvirkning			
	Lærer <b>braker data</b> med formål om at enkeltelever som ikke opplever sosial medvirkning skal oppnå dette.			
	Elever som ikke har opplevd sosial medvirkning <b>opplever mer</b> sosial medvirkning			



## 2.2 Mestring og motivasjon

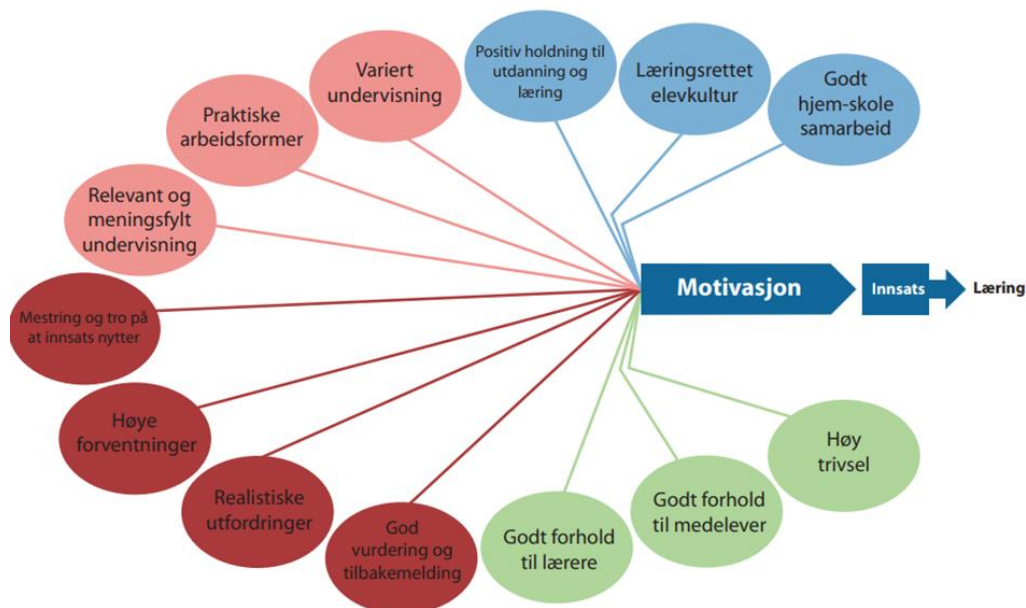
### 2.2.1 Begrepsavklaring

#### Motivasjon:

«Skolen skal legge til rette for læring for alle elever og stimulere den enkeltes motivasjon, lærelyst og tro på egen mestring» ([udir.no](http://udir.no)).

Elevenes motivasjon for læring er helt avgjørende for deres læringsutbytte. Motivasjon for læring kan defineres som den drivkraften som ligger bak innsats for læring. Det er stor enighet blant forskere om at motivasjon er viktig for læring, og elevenes opplevelse av mestring vil føre til mer motiverte elever.

Forhold som fremmer motivasjon (Kunnskapsdepartementet, 2011, s.18):



Figur 1: Forhold som fremmer motivasjon

#### Mestring:

«Elever som opplever mestring, motiveres til å bli mer utholdende og selvstendige. Prøving og feiling kan være en kilde til læring og erkjennelse, og elevene skal oppfordres til å prøve seg også når det er usikkert om de vil lykkes. Det er skolens oppgave å gi elevene trygghet til å krysse grenser og prøve noe vanskelig.» ([udir.no](http://udir.no)).

For at eleven skal oppleve å mestre er det viktig at læreren setter mål som er innenfor rekkevidde for eleven. Samtidig må alle elever ha mål å strekke seg etter. Elevene må oppleve at lærere har høye forventninger og tro på at eleven kan mestre oppgavene.

### 2.2.2 Mål

**Mestring:** Den enkelte elev i Altaskolen skal oppleve mestring. Elever som opplever mestring, motiveres til å bli mer utholdende og mer selvstendige. Livsmestring dreier seg om å kunne forstå og å kunne påvirke faktorer som har betydning for mestring av eget liv.

**Motivasjon:** Den enkelte elev i Altaskolen skal daglig oppleve motivasjon. Motiverte elever har lyst til å lære, å holde ut lenge, er nysgjerrige og viser evne til å arbeide målrettet. Opplæringen oppleves mer motiverende for alle elever dersom den er praktisk, variert, utfordrende og relevant. En praktisk og variert opplæring kjennetegnes ved at elevene får møte variert læring fra en lærer som behersker mange metoder og kjenner elevenes behov for allsidig og tilpasset opplæring.

### 2.2.3 Dette betyr det for Altaskolen

Ansatte i Altaskolen skal ha en felles forståelse for hvilken betydning motivasjon og mestring vil ha for elevenes læring og utvikling. De ansatte skal legge til rett slik at den enkelte elev daglig har opplevelse av mestring og motivasjon.

### 2.3.4 Kjennetegn på god praksis

Alle aktiviteter skal ha et klart mål for læring. Elevene lærer best når de forstår hvordan arbeidsoppgaver henger sammen med målene for læringen. De må få tilbakemeldinger som forteller dem om kvaliteten på arbeidet eller prestasjonen, og de må få råd om hvordan de skal forbedre seg.

God praksis knyttet til motivasjon og mestring skal bidra til at elevene opplever skolehverdagen som mer variert, praktisk og relevant. Dermed skal de bli mer motivert for å yte sitt beste og oppleve utfordringer, mestring og muligheter.

## Kjennetegn på god praksis og egenvurdering knyttet til motivasjon og mestring

Kvalitetsmål	Kjennetegn på god praksis	Praksis er god – beskriv hvorfor	Praksis er tilfredsstillende – beskriv hvorfor	Praksis må bli bedre – beskriv hvorfor og hvordan
Den enkelte elev skal oppleve <b>faglig motivasjon</b>	Lærer <b>samler data</b> om den enkelte elevs opplevelse av å være faglig motivert			
	Lærer <b>bruker data</b> med formål om at enkeltelever som ikke opplever faglig motivasjon skal oppnå dette.			
	Elever som ikke har opplevd faglig motivasjon <b>opplever mer</b> av dette			
Den enkelte elev skal oppleve <b>sosial motivasjon</b>	Lærer <b>samler data</b> om den enkelte elevs opplevelse av å være sosialt motivert			
	Lærer <b>bruker data</b> med formål om at enkeltelever som ikke opplever sosial motivasjon skal oppnå dette.			
	Elever som ikke har opplevd sosial motivasjon <b>opplever mer</b> sosial motivasjon			
Den enkelte elev skal oppleve <b>faglig mestring</b>	Lærer <b>samler data</b> om den enkelte elevs opplevelse av faglige mestring			
	Lærer <b>bruker data</b> med formål om at enkeltelever som ikke opplever faglig mestring skal oppnå dette.			
	Elever som ikke har opplevd faglig mestring <b>opplever mer</b> faglig mestring			
Den enkelte elev skal oppleve <b>sosial mestring</b>	Lærer <b>samler data</b> om den enkelte elevs opplevelse av sosial mestring			
	Lærer <b>bruker data</b> med formål om at enkeltelever som ikke opplever sosial mestring skal oppnå dette.			
	Elever som ikke har opplevd sosial mestring <b>opplever mer</b> sosial mestring			

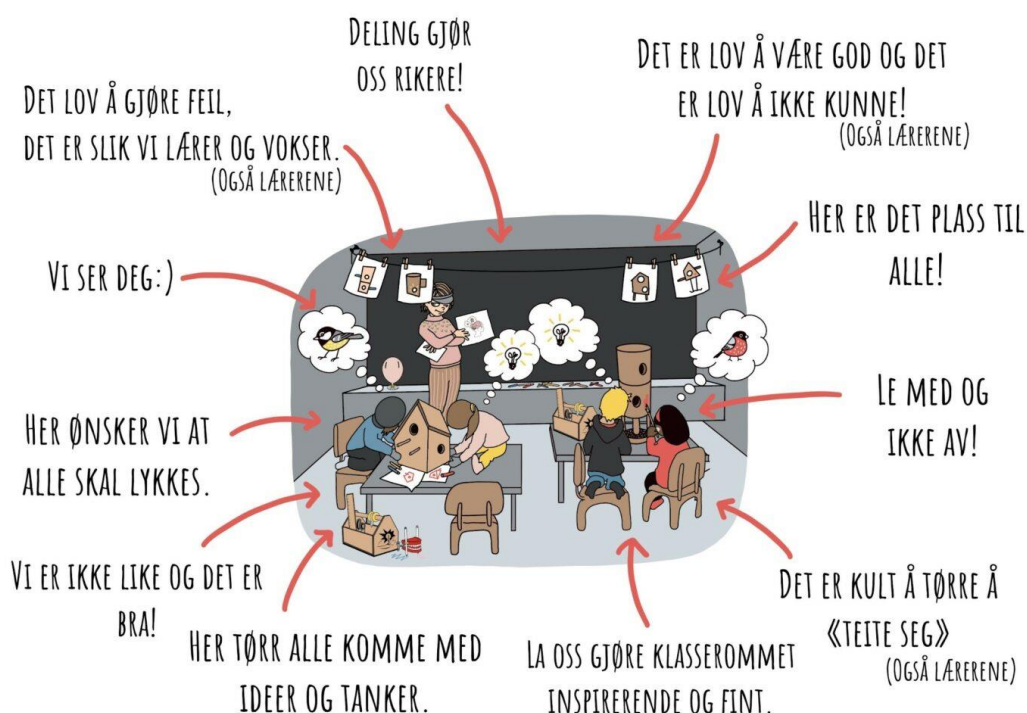
### 3.0 Oppfølging og evaluering

Den kommunale skoleutviklingsplanen er styrende for Altaskolen i perioden 2023-2027. Alle ledere, lærere, elever og foresatte skal kjenne til hvilke fokusområder vi har de neste fire årene, og jobbe systematisk for å nå målsettingen.

Elev- og læringsdata, som blant annet grunnskolepoeng, resultater fra nasjonale prøver, elevundersøkelser og skolebidragsindikator utgjør sjekkpunkter og synliggjøres blant annet årlig i tilstandsrapporten for skolen.

Skoleeier følger systematisk opp den enkelte skole og den enkelte skoleledelse med utgangspunkt i den kommunale skoleutviklingsplanen og kommunens kvalitetssikringssystem. Fokusområdene i planen vil være tema i skoleledermøter, i skolens utviklingstid, i medbestemmelsesmøter på skole- og kommunenivå samt i nettverkssamarbeid på tvers av skoler. Skoleledelsen på den enkelte skole følger opp sine ansatte etter føringene i planen og i samarbeid med skoleeier.

Planen evalueres årlig og kan justeres ved behov i tidsperioden planen er gjeldende.



## Litteraturliste

Fullan M. & Quinn J. (2017). *Koherens i skoleutviklingen – De riktige lokale, regionale og nasjonale driverne*. Kommuneforlaget, 1.utg.

Kunnskapsdepartementet. (2011). *Motivasjon – Mestring – Muligheter* (Meld St. 22 (2010-2011))

Kunnskapsdepartementet. (2019). *Tett på – Tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO* (Meld St. 6 (2019-2020))

Nordahl T. (2014). *Pedagogisk analyse. Beskrivelse av pedagogisk analysemodell til bruk i grunnskolen*. Gyldendal Akademisk, 1.utg, 4.opplag.

Robinson, V. (2015). *Elevsentrert skoleledelse*. Cappelen Damm, 1.utg. 3.opplag.

Utdanningsdirektoratet. (2020a). *Om overordnet del*. Fastsatt som forskrift. Ved kongelig resolusjon. Læreplanverket for Kunnskapsløftet 2020. <https://www.udir.no/lk20/overordnet-del/om-overordnet-del/?lang=nob>

Utdanningsdirektoratet (2020b). *Tilpasset opplæring*. Fastsatt som forskrift. Ved kongelig resolusjon. Læreplanverket for Kunnskapsløftet 2020. <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/tilpasset-opplaring/>).

## Vedlegg 1: Forslag til systematisk arbeid med skolebasert utviklingsarbeid

Tabellen under viser eksempler på hvordan skolene kan jobbe systematisk med utviklingsarbeid.

RIADE
<p><b>Refleksjonsfasen</b></p> <p>Personalet reflekterer sammen over egen praksis og egen undervisning. Man bruker resultater fra relevant data, eksempelvis nasjonale prøver, elevundersøkelsen, ståstedsanalysen som utgangspunkt for refleksjonene. Relevante spørsmål i denne fasen er: Hva gjør vi? Hva gjør vi bra? Hva kan vi gjøre bedre?</p> <p><u>Refleksjonsverktøy:</u></p> <ol style="list-style-type: none"><li>Ståstedsanalysen – skolen vurderer seg selv</li><li>Analyse og refleksjon over skolens datagrunnlag – bli kjent med skolen tellinger og fortellinger</li><li>SWOT-modellen – gir oversikt over styrker og svakheter</li><li>Fremtidsbildet – beskrivelse av ønsket praksis</li></ol>
<p><b>Inspirasjonsfasen</b></p> <p>Personalet får ny kunnskap og innsikt i forskning gjennom blant annet forelesning, nettressurser, litteratur. Hele personalet skal få faglig påfyll og delta.</p> <p><u>Metoder:</u></p> <ol style="list-style-type: none"><li>Prosessdiagram</li><li>Speed-date intervju</li></ol>
<p><b>Aksjonsfasen</b></p> <p>Personalet er med å velge ut hvilke metoder som skal prøves ut og hvilke læringsstrategier som skal tas i bruk, og hvordan dette skal foregå. Alle deltar i kompetanseutviklingen, slik at de får et eierforhold til prosessen</p> <p><u>Metoder for utprøving i egen undervisning:</u></p> <ol style="list-style-type: none"><li>Lesson Study – systematisk metode for å videreutvikle egen praksis</li><li>Læringspartner – diskuter sammen som par</li><li>Skolevandring/pedagogisk vandring (ODDE)-observasjon gir innsikt</li><li>Observasjon med refleksjonslogg – gjør lederne kjent med lærerens arbeidsmetoder i klasserommet</li></ol>
<p><b>Delingsfasen</b></p> <p>Erfaringer fra ulike metoder skal deles i plenum, både positive tilbakemeldinger, forbedringspunkter og utfordringer skal fram i lyset. Denne prosessen danner grunnlag for en evaluering hvor den enkelte kan spørre seg:</p> <p>Hva betyr dette for undervisningen eller utviklingsarbeidet ditt og for deg? Hva og hvordan skal dette brukes i videre arbeid? Trenger vi nye planer og rutiner?</p> <p><u>Metoder for varierer deling:</u></p> <ol style="list-style-type: none"><li>Kafedialog – mange ideer på kort tid</li><li>Gallerivandring – et verktøy for bevisstgjøring og refleksjon</li><li>Walk and talk – få tankene i gang med bevegelse</li><li>Gallery walk – en effektiv metode for deling og utvikling av ideer og erfaringer</li><li>Demonstrasjonsundervisning – modellering av god praksis</li></ol>
<p><b>Evalueringsfasen</b></p> <p>Personalet må se hva dette betyr for skolen, eller sin egen undervisning.</p> <p>Skal vi justere undervisningen? Skal vi justere planene? Skal vi justere rutinene? Er det andre endringer som bør gjøres?</p> <p><u>Metoder:</u></p> <ol style="list-style-type: none"><li>IGP – alle stemmer blir hørt</li><li>Ringstadbekk-krysset – evalueringsverktøy</li><li>Gjort-lært-lurt – en metode for å reflektere over egen praksis</li></ol>

## Utviklingskjema

Skjemaene under beskriver mål og tiltak knyttet til blant annet kjennetegn på god praksis, der man i et profesjonsfaglig læringsfellesskap kan reflektere over hvordan ulike tiltak gir effekt for elevene og undervisningen:

### Strategisk nivå

Skjemaet brukes for å planlegge eget utviklingsarbeid av eksempelvis ledelsen og skolens utviklingsgruppe.

Utviklingsområde	Mål	Kjennetegn på god praksis (se ståstedsanalysen og/eller LK-20)	Strategi	Hvilken data skal evalueres?	Tidspunkt for evaluering? Hvordan skal den gjennomføres?
Utviklingsområde 1	Mål 1				
	Mål 2				
Utviklingsområde 2	Mål 1				
	Mål 2				

### Operasjonalisert nivå

Skjemaet brukes i sammenheng med strategisk nivå i utviklingsarbeidet.

Mål	Tiltak (aktiviteter/handlinger)	Hvordan merker elevene dette? Hvordan merkes det i profesjonsfellesskapet?	Hvordan ser dette ut i undervisningen? Hvordan ser dette ut i personalets samhandling?	Tidspunkt evaluering? Hvordan skal den gjennomføres?
Mål 1	Tiltak 1			
	Tiltak 2			
Mål 2	Tiltak 1			
	Tiltak 2			

## Vedlegg 2: Idebank

Verktøy
<p>Altaskolen vil ha fokus på en undervisningen som skal være praktisk rettet, relevant, utfordrende og variert. Verktøy som skal brukes for å heve elevresultatene i Altaskolen er blant annet:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Skolebasert kompetanseutvikling med fokus på lærende møter (eks. dialogkonferanse-modellen)</li><li>• Vurdering for læring – felles vurderingspraksis på skolene</li><li>• Kollegaveiledning (eks. Lesson study, pedagogisk analyse)</li><li>• Pedagogisk vandring med fokus på oppgaver, design,</li><li>• Åpen for læring – samtale (OTL/Åpen for læring samtale))</li><li>• Sammenhengssirkelen (Pedagogisk analyse)</li><li>• Kompetansepakker fra Utdanningsdirektoratet (<a href="http://www.udir.no">www.udir.no</a>)</li></ul>
Andre tilgjengelige ressurser i Altaskolen
<ul style="list-style-type: none"><li>• Miljøveiledere</li><li>• Ambulant pedagogisk støtteteam (APST)</li><li>• Skolens tidlig innsatsteam (ressursteam)</li><li>• Konfliktråd og mobbeombud</li><li>• «<a href="#">Jeg vet</a>» er en kunnskapsbasert læringsressurs for alderstilpasset opplæring om vold, overgrep og mobbing i barnehager og skoler.</li><li>• «<a href="#">SNAKKE</a>» skal hjelpe deg å ta viktige samtaler med barn du er bekymret for.</li><li>• <a href="#">Se meg tidlig</a> er et kommunalt system som bidrar til et godt tverrfaglig samarbeid og fokus på tidlig innsats.</li></ul>
Lærende møter
<p>Det finnes mange ulike metoder for lærende møter og samlinger i skole. Lærende samlinger er et godt utgangspunkt for å jobbe med utvikling av praksis og kultur i skole. Det kan være vanskelig å utvikle arbeidsformer som engasjerer og involverer ansatte i kvalitetsarbeidet. Derfor er det viktig at ledere/nettverksledere bruker metoder som skaper engasjement og kreativitet. I Pedlex heftet «Skolebasert kompetanseutvikling – en idebank» av Unni Høsøien og Marion Prytz finner dere mange ulike forslag på gode, anvendbare verktøy..</p> <p><u>Kjennetegn på lærende møter er:</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Medskapning i stedet for medbestemmelse</li><li>• Spørsmål framfor forslag</li><li>• Utelate motforestillinger i søkefasen</li><li>• På jakt etter sammenhenger mer enn årsaker</li><li>• Positive erfaringer før negative erfaringer</li><li>• Møteledelse på omgang</li><li>• Heterogene arbeidsgrupper</li><li>• Prioritering framfor avstemming</li><li>• Milepæler og ansvarsfordeling</li><li>• Handlingsorienterte tilbakemeldinger om kompetanseutvikling (erfaringer fra egen praksis gir størst effekt for videreutvikling)</li><li>• Pauserommet er ikke noe godt arbeidssted til møter</li><li>• Skill mellom utviklingssaker og forvaltningsaker</li></ul>



## Dialogkafe

Metoden har form som et uformelt møte der hensikten er å oppleve betydningsfulle samtaler som inspirerer til nye ideer.

### Forberedelser:

Velg en prosessleder til å lede møtet og en kafevert til hvert bord. Sett opp bord med plass til seks til åtte deltakere. Hvert bord har saks, papir og skrivesaker. Skriv temaene som skal diskuteres på et ark midt på bordet. Lag en tidsplan.

### Fremgangsmåte:

Tidsramme: 12 minutter med ideer og 2 minutter til skifte av bord.

Prosessleder ønsker velkommen gjør rede for valg av temaer og informerer om at det ikke er tillatt å komme med kritikk av andres ideer og innspill. Deltakerne fordeler seg på bordene.

Kafeverten ved hvert bord ønsker velkommen og oppfordrer deltakerne til å komme med ideer og innspill til de valgte temaene. Kafeverten noterer innspillene og ideene som kommer.

På signal fra prosessleder bytter deltakerne bord og samme prosess gjentas. Avtal gjerne antall bytter på forhånd. Kafevertene oppsummerer i plenum. Er det flere bord med samme tema, kan vertene snakke sammen og prioritere.

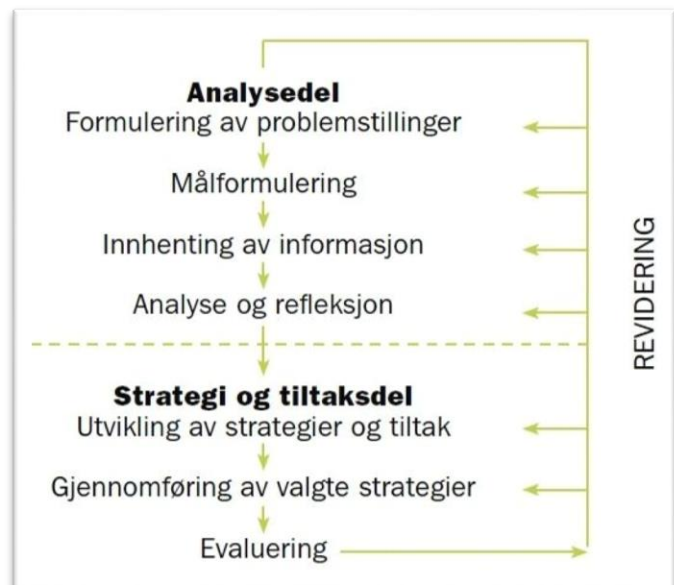
Lag et referat fra hvert bord der alle innspill kommer med.

Som en videreføring kan dere prioritere hva som er viktigst å gå i gang med og hvem skal gå i gang med hva.

## Pedagogisk analyse

Modellen er en systematisk måte å arbeide med utfordringer på. Modellen har to faser, en analysefase og en tiltaksfase. Ansatte tar utgangspunkt egne i utfordringer i hverdagen. Modellen brukes gjennom samarbeid mellom grupper av personalet, og personalet velger selv strategier og tiltak og gjennomfører dette i praksis.

[Pedagogisk Analyse | E-ressurs Sepu](#)



## Dialogspill

Dialogspill som metode som fremmer refleksjon om aktuelle tema. Varighet er omtrent 45 min.

### Forberedelse:

Lag et sett med fem til ti kort med påstander til hver gruppe.

Lag et enkelt spillebrett med de tre feltene

- enig
- delvis enig
- uenig

### Beskrivelse av metoden:

Gruppene sitter rundt hvert sitt bord. Legg bunken med påstander i konvolutter eller på bordene med baksiden opp. Deltakerne bytter etter tur på å trekke et kort fra bunken. Det er bare den som har kortet som har lov til å snakke. De andre må vente på tur og har ikke lov til å skyte inn eller avbryte. Alle skal få mulighet til å kommentere samme påstand minst to ganger. Ved å la det samme kortet gå minst to runder rundt bordet, kan alle på gruppen få mulighet til å endre eller modifisere standpunktet sitt etter å lyttet til de andres synspunkter.

### Fremgangsmåte, steg for steg:

Første deltaker, for eksempel den som har bursdag først, trekker et kort fra bunken og leser påstanden som står der høyt. Den som har trukket kortet forteller deretter gruppen om han eller hun er enig, uenig eller delvis enig og begrunner hvorfor. Kortet legges ned på enig, delvis enig eller uenig på spillbrettet.

Neste gruppelem tar opp det samme kortet, leser påstanden høyt, sier om hun eller han er enig, delvis enig eller uenig og begrunner standpunktet. Påstanden legges igjen ned på spillebrettet på enig, delvis enig eller uenig.

Kortet går runden rundt bordet og deltakerne flytter kortet etter hvert som de presenterer sine argumenter. Slik fortsetter det rundt til alle har fått mulighet til å presentere sine synspunkter minst to ganger. Det er lov å melde pass dersom du ikke har mer å tilføye etter første runde og la kortet gå videre til nestemann i gruppen.

Når alle har fått sagt det de ønsker om påstanden, trekker neste deltaker et nytt kort fra bunken. Den som trakk lappen kan eventuelt få ansvar for å oppsummere synspunktene i gruppen.

## Lotusdiagram

Lotusdiagram kan hjelpe grupper og avdelinger med utvikling av faglige standarder.

### Forberedelser:

Tegn opp eller print ut diagrammet gruppen skal jobbe med.

[Lotusdiagram-print](#)

### Beskrivelse av metoden:

Lotusdiagram er et enkelt og effektivt verktøy for idemyldring. Det består av 3x3 ruter og har en målsetting i den midterste ruten. Deltakerne skal fylle ut de åtte omliggende rutene med ideer for måloppnåelse. Dette skaper grunnlag for diskusjon og refleksjon. For å utdype ideene kan disse skrives inn i et nytt diagram.

### Definere:

felles forståelse av begreper

felles oppfatning av hva som er de viktigste elementene når en skal oppnå noe

felles virkelighetsforståelse

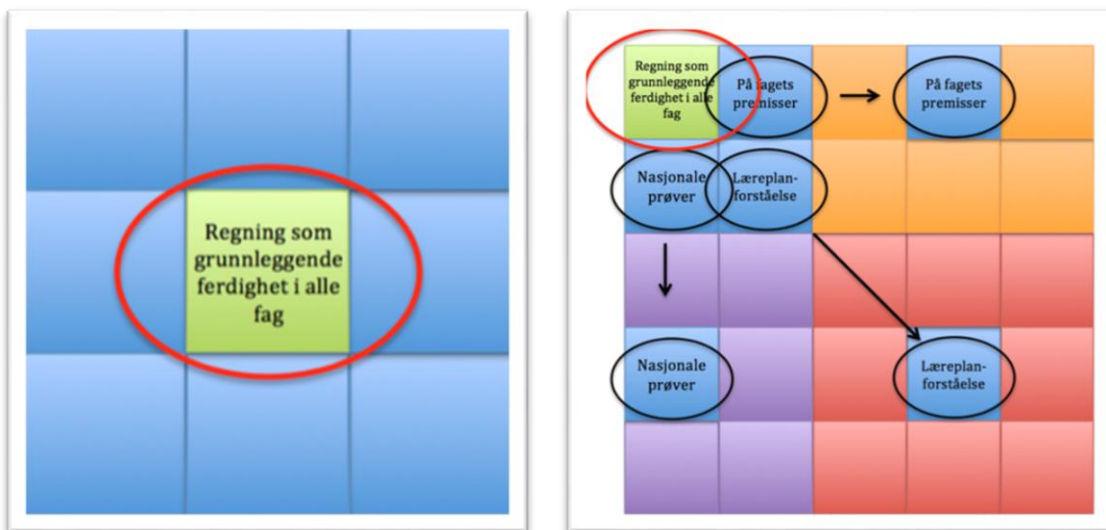
### Prosessverktøy for:

å få bredden av meninger opp til overflaten

å få satt ord på det som mange ellers brenner inne med

å skape avklarende dialoger

Eksempel på bruk av Lotus-diagram (hentet fra [Matematikkenteret.no](http://Matematikkenteret.no)):



## Post-it metoden

Post-it metoden er en enkel form for idédugnad som fremmer kreativitet og engasjement.

### **Forberedelser:**

Dere trenger:

- en stor flate, for eksempel et bord eller en vegg,
- post-it lapper
- penner.

### **Beskrivelse av metoden:**

Post-it metoden er en gruppetodikk for løse en oppgave eller et problem. Det er viktig at det er en person som leder prosessen.

### **Slik gjør dere det:**

Skriv ned oppgaven dere ønsker å jobbe med slik at den er synlig under hele arbeidsøkten. Under denne delen skal ikke deltakerne samarbeide. Deltakerne skal skrive ned så mange ideer de kan finne på. Det skal kun skrives en idé på hver lapp. Lappene skal henges opp på veggen, eller legges på bordet fortløpende.

Nå må gruppen/teamet snakke sammen. Lappene skal sorteres etter innhold under kategorier de selv lager. Les alle idéene individuelt, og diskuter deretter i plenum hvilke idéer som ikke er gjennomførbare og bør lukes ut. Gruppen kan eventuelt prioritere

## Refleksjon og summing

Refleksjon og summing er en metode der tilhørerne går sammen to og to for å reflektere over ulike problemstillinger. Varighet cirka 1–2 minutter.

### **Forberedelser:**

Forbered en eller flere problemstillinger som er aktuell.

### **Beskrivelse av metoden:**

Denne metoden kan være aktuelt når noen har en presentasjon eller et foredrag der deltakerne skal reflektere over en eller flere problemstillinger. Deltakerne skal gå sammen to og to og reflekterer. Etter noen minutter med summing presenterer deltakere sine refleksjoner i plenum. Du kan vurdere om alle eller noen av gruppene legger frem sine refleksjoner.

Metoden kan også benyttes til å notere ned prioriteringer.

### **Slik gjør dere det:**

- Presentere en problemstilling
- Refleksjon og summing: deltakeren går sammen to og to
- Gjennomgang i plenum
- Noter ned viktig innspill og refleksjoner

## To stjerner og ett ønske

Med denne metoden konsentrerer deltakerne seg om positive elementer samtidig som de tar for seg områder til forbedring.

### Forberedelser:

- Post-it lapper
- Penner
- Tegne eller skrive ut skjema

### Beskrivelse av metoden:

Ved å bruke denne teknikken, vil deltakerne bli vant til å gi og motta komplimenter og konstruktiv tilbakemeldinger. Deltakere noterer ned på gule lapper, to positive moment og ett område til forbedring.

### Slik gjør dere det:

Deltakerne deles i grupper, to til tre personer per gruppe. Ved rekkeframlegg presenteres synspunktene og lappene limes på ark på bordet i rett kolonne.

Gruppen prioriterer. Hver gruppe går sammen med en annen, slik at det blir fire til seks deltakere. Gruppene presenterer sine prioriteringer. Resultatene legges fram i plenum eller leveres inn

## Gjort – lært - lurt

Gjort-lært-lurt er en metode for å reflekter og lære. Kan tas i bruk i opplæring, som oppstart i et møte eller refleksjon etter gjennomføring av et fagtema. Metoden har fokus på læring og gjør at en får frem deltakernes erfaringer til et overordnet tema gjennom å ha fokus på en konkret erfaring.

Hva har du gjort?

Hva har du lært?

Hva er lurt å gjøre videre?

Hensikten er å lære av egen praksis for å bli enda bedre neste gang. Når man benytter et slikt skjema, ser man på hendelsen med et utenfra blikk. GLL-skjemaet kan også brukes som et dokumentasjonsverktøy.

Eksempler på ferdig utfylt GLL-skjemaer til aktivitetene [Velværeaktivitet](#) og [Tenn briketter](#)

Skjema:

Tema/hendelse:		
Gjort:	Lært:	Lurt:

## Litteraturforslag

- *Folkehelse og livsmestring i skolen.* Karin Ringereide og Siri Landstad Thorkildsen, 2019
- *Håndbok for lærere grunnskolen.* Pedlex, 2018
- *Inkludering.* Peder Haug, redigert av Thomas Nordahl og Ole Hansen, 2014
- *Klasseledelse og antimobbearbeid.* Jostein Alberti-Espenes og Eva Dragland
- *Klasseledelse og relasjonsbygging – metoder og øvelser.* Jorun Grønset Løvull og Nina Jensen, 2014
- *Klasseledelse – Varme og tydelighet.* Inger Bergkastet og Sissel Andersen, 2016
- *Lesson study – i utdanning og praksis.* Elaine Munthe, Nina Helgevold og Raymond Bjuland, 1.utg 2015
- *Læringsmiljø i praksis – Hvordan være den beste skolen for de elevene vi til enhver tid har?* Jorun Grønset Løvull og Kjersti Normann, 2022
- *Motivasjon og mestring.* Terje Manger, redigert av Thomas Nordahl, 2012
- *Pedagogisk analyse. Beskrivelse av pedagogisk analysemodell til bruk i grunnskolen.* Thomas Nordahl og Ole Hansen, 2014
- *Relasjonskompetanse i skolen.* Jan Spurkeland og Marit Onshuus Lysebo, 2016
- *Skolebasert kompetanseutvikling – en idebank.* Pedlex, Unni Høsøien og Marion Prytz
- *Tilpasset opplæring og spesialundervisning.* Mirjam Harkestad Olsen, 2020
- *Vurderingspraksis.* Thomas Nordahl og Ole Hansen, 2012
- *Å skape gode relasjoner i skolen.* Anne Linder, 2012