



Gauldal og Nea regionene
Ekstern vurdering i intern skolevurdering

VURDERINGSRAPPORT

Aune barneskole i Oppdal kommune



Vurderingsområde: Skolens teamorganisering

Dato: 02. – 05. november 2009

Innholdsfortegnelse

1 INNLEDNING	3
2 OM SKOLEN	5
3 VURDERINGSOMRÅDE	5
4 VURDERINGSKRITERIER FOR GLANSBILDE	5
5 DELTAKERE I VURDERINGSARBEIDET	8
6 TIDSBRUK.....	8
7 METODER.....	9
8 SKOLEN SINE STERKE SIDER INNEN VURDERINGSOMRÅDET	11
9 SKOLEN SINE UTVIKLINGSOMRÅDER	15
10 IDEER TIL VIDERE ARBEID MED UTVIKLINGSOMRÅDENE.....	18
11 RAPPORTERING TIL SKOLEEIER	18
12 VEDLEGG	18

1 Innledning

Om regionene:

31 skoler i 8 kommuner i Gauldalsregionen og Nearegionen har gått sammen om ekstern vurdering i lokalt vurderingsarbeid.

Oppdal, Rennebu, Holtålen, Røros i Gauldalsregionen, og Malvik, Selbu, Klæbu, Tydal i Nearegionen vil gjennomføre ekstern vurdering på tvers av regionsgrenser, gjennom en felles nedsatt vurderingsgruppe.

Hvorfor skolevurdering:

- I følge forskrift til opplæringsloven § 2 - 1 første ledd, skal skolen jevnlig vurdere i hvilken grad organiseringen, tilretteleggingen og gjennomføringen av opplæringen medvirker til å nå målene i generell del og fagdelene av læreplanen.
- Skolen skal over tid foreta vurderinger og undersøkelser relatert til alle mål i læreplanverket. Skolen skal analysere resultatene av undersøkelsene, trekke konklusjoner og iverksette tiltak som følge av dette.
- Den skolebaserte vurderingen skal være til hjelp i arbeidet med skoleutviklingen og bidra til at personalet får økt innsikt i sammenhengen mellom rammefaktorer, prosesser og resultat. En innsikt som igjen skal bidra til å øke elevenes utbytte av opplæringen.
- Det bør legges til rette for at de parter som deltar i analyse- og konklusjonsarbeidet har nødvendig kompetanse. Konklusjonene av den skolebaserte vurderingen bør skriftliggjøres og kommuniseres til berørte parter.
- Skoleeier har ansvar for å jevnlig vurdere i hvilken grad organiseringen, tilretteleggingen og gjennomføringen av opplæringen bidrar til å nå de målene som er fastsatt i den generelle delen av læreplanen og i de enkelte læreplanene for fag.
- Skoleeier skal medvirke til å etablere administrative systemer og innhente statistiske og andre opplysninger som er nødvendig for å vurdere tilstanden og utviklingen innenfor opplæringen. (Jmfør Opplæringsloven §13.10)

Hvorfor ekstern vurdering?

Formålet er at gruppa skal være til hjelp i arbeidet med pedagogisk kvalitetsutvikling i skolen. På kort tid og gjennom en enkel prosess får skolen hjelp fra fremmede til å se seg selv.

Hvem er vurderingsgruppa?

Ti personer i Gauldals- og Nearegionen er engasjerte i vurderingsgruppa. De har bred pedagogisk bakgrunn, og skal vurdere de 31 skolene som deltar. Hver skole skal i løpet av tre år bli vurdert. To vurderer gjennomfører vurdering på hver skole, og ingen skal vurdere skole i egen kommune.

Hva gjør vurderingsgruppa?

Skolen, i samarbeid med skoleeier, velger et fokusområde for vurdering. Vurderingsparet forbereder selve vurderingen gjennom et første møte med skolen. De utarbeider kriterier, velger metode og verktøy tilpasset den enkelte skoles vurderingsområde. De gjennomfører et vurderingsarbeid, og skriver en rapport som legges frem for skolen i slutten av vurderingsuka.

Vurderingsgruppa sin oppgave er å speile praksis opp mot vurderingskriteriene og er ikke en rådgivning, men skal være til hjelp og støtte for internt utviklingsarbeid.

Rapporten

Vurderingsgruppa skriver en rapport om resultatet av vurderingen. Rapporten trekker fram skolen sine sterke sider og peker på eventuelle utfordringer den har. Rapporten gir også informasjon om rammene for vurderingen – tidsbruk, metodevalg, verktøy m.m.

Vurderingen tar ikke mål av seg til å gi et fullstendig bilde av skolen, men er et bidrag til hva en bør arbeide videre med innen det området som er vurdert.

Det er ønskelig at de redskaper og metoder som er blitt brukt, kan overføres til det interne utviklingsarbeidet skolen årlig arbeider med.

2 Om skolen

Visjon: Aune barneskole ønsker å bli gjenkjent på som enhet med felles teamtanke og åpen dialog.

Fakta:

Aune barneskole er en stor sentrumsskole i Oppdal. Inneværende år er det 381 elever på skolen og litt over 60 ansatte med lærere, assistenter og morsmåslærere. Skolen ble bygd på 60-tallet, og det ble oppført tilbygg på 70-tallet og 90 -tallet. Skolen er trangbygd, og det er planlagt rehabilitering og bygging som skal starte i 2010.

Skolen er organisert i team og hovedtrinn. Det er mellom 55 og 60 elever på hvert trinn. Hvert trinn er igjen organisert i kontaktlærergrupper og ulike mestringsgrupper. I tillegg deles småtrinnet og mellomtrinnet i forhold til lærere og ulike aktiviteter. Alle elevene har 5-dagers skoleuke.

3 Vurderingsområde

Aune barneskole har bedt om vurdering på følgende område:

Skolens teamorganisering

Bakgrunn/prosessen for valg av område/hvem har valgt området:

Skolen har hatt en prosess på valg av vurderingsområde. Alle lærere på alle team har vært involvert. Teamene har konkludert og uttalt seg, og i samråd med ledelsen er **skolens teamorganisering** valgt som vurderingsområde.

4 Vurderingskriterier for glansbilde

I evalueringssuken har vi vurdert skolens nåværende praksis opp mot et ideelt fremtidsbilde – slik skolen selv ønsker den skulle ha vært. Dette kalles et glansbilde.

Kriterium betyr her krav til kjennetegn på god kvalitet. Kriteriene er hentet fra lov, regelverk, læreplanverk og skolen sine egne planer.

Når vurderingsparet gjennomfører en vurdering blir kriteriet sammenlignet med den informasjonen som er samlet inn, før og under vurderingsuka.

Kriteriene i rapporten er utformet av vurderingsparet og godkjent av skolen.

GLANSBILDE FOR AUNE BARNESKOLE OPPDAL

Tema: Skolens teamorganisering

Kriterium	Tegn på god praksis
<p>Teamorganiseringen er forankret i skolens organisasjon og plattform</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prinsipper for opplæringen i Kunnskapsløftet: • Opplæringa skal fremme tilpassa opplæring og varierte arbeidsmåtar (<i>Oppl.l. § 1-2 og kap. 5, og den generelle delen av læreplanverket</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> • Skolens organisasjonskart viser en tydelig ansvarsfordeling mellom de ulike enhetene (adm., storsteam og klassetrinnsteam) • Det er en felles forståelse for hvordan ansvar og arbeidsoppgaver fordeles på ulike nivå i organisasjonen • Det er lojalitet til skolens felles målsetninger • Alle team har forstått hva som er skolens felles utviklingsområder (satsingsområder) • Ledelsen etterspør og stimulerer til læring og utvikling i alle ledd • Det er lagt inn ressurser og tid til teamarbeidet slik at de kan utføre arbeidet på en forsvarlig måte • Foresatte kjenner til skolens måte å organisere teamarbeidet på • Foresatte kjenner skolens planer og overordna mål
<p>Skoleledelsen har lagt til rette for teamarbeidet på alle nivå</p> <ul style="list-style-type: none"> • Læringsplakaten: <i>Skolen skal stimulere, bruke og videreutvikle den enkelte lærers kompetanse</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Storsteamansvarlig har skriftlig instruks og et tydelig mandat • Team på ulike nivå har reell styring over sitt ansvarsområde • Teamene kan dokumentere hva de har arbeidet med • Hvert storsteam/team får tilført spesialpedagogisk kompetanse til å dekke behovene • Lærerne på storsteamet har en samlet kompetanse som dekker de faglige behov • Lærerne har innflytelse på hvilke saker storsteam og klassetrinnsteam behandler
<p>Hvert storsteam har faste rutiner for innkalling, sakliste og møtetider</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Det innkalles til storsteammøte i god tid med en fastsatt sakliste • Alle som møter på teammøter er godt forberedt på de sakene som står på saklista • Det er en fast styring med teammøtene (møteledelse) • Alle lærere og fagfolk som arbeider med elevene kjenner godt til rutinene og hvilke plikter de har i forhold til teamarbeidet (spes.ped og andre funksjoner) • Teamleder (inspektør) følger opp de saker som blir behandlet i storsteam

<p>Ansvarsområdet for klasstrinnsteamene er klart definert</p> <ul style="list-style-type: none"> • Læringsplakaten: <i>Skolen skal stimulere, bruke og videreutvikle den enkelte lærers kompetanse</i> • Opplæringsloven kap. 10 	<ul style="list-style-type: none"> • Ansvarsområdet til teamet er formulert skriftlig • Kontaktperson sørger for tydelig og god kommunikasjon mellom storsteamet og klasstrinnsteam • Lærerne på teamet opplever samarbeidet i storsteam som støttende og nyttig • Teamsammensetningen på klasstrinn ivaretar de faglige behov på trinnet • Lærerne opplever å undervise i fag de mestrer • Arbeidsoppgavene til den enkelte lærer på klasstrinnsteamet er klart definert og det er rutiner for oppfølging (fra evt. storsteamet/teamleder)
<p>Det er gode samarbeidsforhold og en åpen dialog på møtene til klasstrinnsteam</p> <ul style="list-style-type: none"> • Læringsplakaten: <i>Skolen skal stimulere, bruke og videreutvikle den enkelte lærers kompetanse</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Felles saker for skolen blir fulgt opp i henhold til utviklingsplan/virksomhetsplan • Alle blir hørt og tatt hensyn til på møtene • Det er gode rutiner for å orientere nye lærere, vikarer og lærere som har vært borte • Det er alltid rom for å ta opp aktuelle elevsaker på saklista • Alle på teamet har en felles holdning (plattform) til hvordan de behandler elevene
<p>Det er gode rutiner for overføring av elever fra et klasstrinn til neste</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opplæringa skal fremme tilpassa opplæring og varierte arbeidsmåtar (Oppl.l. § 1-2 og kap. 5) 	<ul style="list-style-type: none"> • Skolen har en plattform for digital informasjon og kommunikasjon • Det er en felles forståelse blant lærerne for hvordan rutinene knyttet til overføring skal skje • Teamene har fastlagt samarbeidsmøter hver vår før elevene går opp til et nytt klasstrinn • Det er god kommunikasjon om elevene ved overgangen mellom 4. og 5. årstrinn (overgangen mellom storsteam) • Teamene har samme mal for arbeidsplaner og vurdering • Alle har ansvar for å søke informasjon om hva som foregår på andre team
<p>Sammenheng og helhet for alle elever gjennom hele skoleløpet er sentralt for arbeidet i klasstrinnsteamene</p> <ul style="list-style-type: none"> • Læringsplakaten: <i>Skolen skal bidra til at lærere og instruktører fremstår som tydelige ledere og som forbilder for barn og unge</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Det er sammenheng i pedagogisk tenking og arbeidsmåter • Arbeidsplanene er samordnet slik at de har en felles form • Det er utarbeidet en felles vurderingspraksis for alle team • Alle team har en felles holdning (plattform) til hvordan de behandler elevene • Skolen har en felles aktivitetsplan slik at elevene opplever omtrent det samme av turer, ekskursjoner og prosjekt i løpet av skoletida. • Elevene opplever gjensidig respekt i møte med lærerne • Elevene opplever like reaksjoner uavhengig av hvilke lærere de møter • Elevene møter de samme rammer og rutiner og opplever trygghet gjennom hele skoletida • Elevene opplever sammenheng mellom aktiviteten på 1. – 4. årstrinn og SFO

*Hva slags team det er snakk om går fram av benevnelsen i kolonnen for kriterium"

5 Deltakere i vurderingsarbeidet

Interne deltakere.

Elever, personalet, foresatte og ledelsen ved Aune barneskole.

Eksterne deltakere:

Merle Svare, rektor ved Tydal barne- og ungdomsskole

Jan Helge Tronsaune, rektor ved Brekken oppvekst- og lokalsenter.

Ogne Underdal, personalleder i Åfjord kommune, har vært hospitant og gjennomført noen av samtalene.

Begrunnelse for valg av informanter:

Skolen har organisert arbeidet i hovedtrinnteam og årsklasseteam. Det er viktig at alle parter i skolesamfunnet får mulighet til å uttale seg om hvordan de opplever at organiseringa ivaretar helhet og sammenheng i opplæringa.

6 Tidsbruk

Det er avsatt 1 uke til å vurdere en skole. Dette innebærer i hovedsak en startdag der vurderingsparet møter skolen for første gang for avklaringer og planlegging. Under selve vurderingen er vurderingsparet på skolen i inntil tre dager. Skolen får rapporten umiddelbart etter disse vurderingsdagene. I forkant og underveis forbereder vurdererparet informasjon, metoder, verktøy og diverse informasjonsarbeid og oppsummeringer.

Framdriftplan:

Tid	Tiltak	Ansvar
Mai	Informasjon ut til kommunene/skolene	Regionene
Juni	Melde inn vurderingsområde	Skolen
Juni - august	Overlevering av dokumentasjon	Skolen
Juni	Valg av vurderere	Regionene
August	Kontakt med skolen - framdriftsplan	Vurderere
Uke 36	Utarbeidelse av glansbilde	Vurderere
Uke 36	Skissere innhold for vurderingsuka	Vurderere
Uke 39	Godkjenning av glansbilde	Skolen
Uke 41	Utarbeidelse av skjema, intervjuguide, observasjonsskjema etc	Vurderere
Uke 42	Skolen lager en plan for vurderingsuka	Skolen

7 Metoder

Vurderingsområdet og tid til disposisjon virker inn på valg av metode. Vanlige metoder er innhenting av dokumentasjon, påstandskjema, strukturerte gruppesamtaler, samtale med rektor, møter med andre i administrasjonen og observasjon. All informasjon om skolen speiles opp mot utarbeidet glansbilde for vurderingsområdet.

I denne vurderingen er følgende metoder benyttet:

Innhenting av dokumentasjon: I forkant av vurderinga sendte skolen en del dokumentasjon som handlingsprogram for Oppdal kommune, årshjul, møteplaner med tema, felles aktivitetsplan, teamenes arbeidsoppgaver og ansvar m.m.

Utarbeidelse av kriterier og tegn på god praksis: Vurdererne utarbeidet et forslag til glansbilde med kriterium og tegn på god praksis med utgangspunkt i L06, opplæringslova med forskrift og skolens/kommunens planverk. Glansbildet ble sendt skolen og justert etter dialog med administrasjonen før det ble endelig godkjent.

Bruk av samtaleguider. For å få flest mulig i tale, utarbeidet vurdererne i forkant ulike samtaleguider til hjelp under samtaler med elever, lærerteam, foreldrerepresentanter og ledelsen.

Observasjon: Vurdererne observerte undervisninga på alle klassetrinn 1 – 7.

8 Skolen sine sterke sider innen vurderingsområdet

Kriterium:

Teamorganiseringen er forankret i skolens organisasjon og plattform.

Tegn:

Det er en felles forståelse for hvordan ansvar og arbeidsoppgaver fordeles på ulike nivå i organisasjonen.

Hva vi så:

Ledelsen har delegert en god del oppgaver til teamene, og vi har i samtalen registrert at alle teamene vet hva deres arbeidsoppgaver er. Teamene fordeler ansvar og oppgaver ut fra teammedlemmenes kompetanse og interesser.

Tegn:

Alle team har forstått hva som er skolens felles utviklingsområder.

Hva vi så:

Vi fikk høre at personalet kjente til skolens felles utviklingsområder.

Tegn:

Ledelsen etterspør og stimulerer til læring og utvikling i alle ledd.

Hva vi så:

Personalet mener at ledelsen følger opp de ulike utviklings- og satsningsområdene gjennom trinnsmøter, teamsamtaler, utviklingssamtaler og på andre arenaer.

Kriterium:

Skoleledelsen har lagt til rette for teamarbeidet på alle nivå.

Tegn:

Team på ulike nivå har reell styring på sitt ansvarsområde.

Hva vi så:

Alle team planlegger, gjennomfører og vurderer undervisninga for si elevgruppe. Teamene fordeler undervisningsfag ut fra hver enkelt lærers kompetanse og interesser. Teamene sørger selv for å hente inn nødvendig fagkompetanse fra andre team hvis nødvendig.

Tegn:

Teamene kan dokumentere hva de har arbeidet med.

Hva vi så:

Alle team har halvårsplaner, ukeplaner og andre aktivitetsplaner som legges ut på Fronter. Ledelsen gjennomfører teamsamtaler der de etterspør det arbeidet som er gjort på teamet.

Tegn:

Hvert hovedtrinn får tilført spesialpedagogisk kompetanse til å dekke behovene.

Hva vi så:

Teamene har tilstrekkelig med spesialpedagogisk kompetanse til å ivareta behovene for elever med spesielle behov.

Tegn:

Lærerne har innflytelse på hvilke saker som behandles i de ulike team og i trinns møtene.

Det vi så:

Lærerne blir oppfordret til å melde inn saker til alle samarbeidsmøter.

Kriterium:

Ansvarsområdet for klassetrinnsteamene er klart definert.

Tegn:

Kontaktpersonen sørger for tydelig og god kommunikasjon mellom lederteamet og trinnteamet på torsdagsmøtene.

Det vi så:

Teamet ser på torsdagsmøtene som et nyttig bindeledd mellom trinnteamene og ledelsen. Der blir alle typer saker som angår teamarbeidet behandlet.

Tegn:

Arbeidsoppgavene til den enkelte lærer på trinnteam er klart definert og det er rutiner for oppfølging.

Det så vi:

Teamene definerer og fordeler selv arbeidsoppgavene. Ledelsen følger opp arbeidet gjennom utviklingsmøter, teamsamtaler, trinnteammøter og medarbeidersamtaler.

Kriterium:

Det er gode samarbeidsforhold og en åpen dialog på møtene til trinnteamene.

Tegn:

Alle blir hørt og tatt hensyn til på møtene.

Det vi så:

Alle lærerne gir uttrykk for at de føler seg trygge og blir hørt på trinnteammøter. De føler at dette også gjelder hele organisasjonen.

Tegn:

Alle på teamet har en felles holdning til hvordan de behandler elevene.

Det vi så:

De fleste team gir uttrykk for at de har en felles holdning til hvordan de håndterer elevene både faglig og sosialt. Elevene gir også uttrykk for at de opplever at det er slik.

Kriterium:

Det er gode rutiner for overføring av elever fra et klassetrinn til neste.

Tegn:

Skolen har en plattform for digital informasjon og kommunikasjon.

Hva vi så:

Alle klassetrinn bruker Fronter til informasjon. De fleste klassetrinn bruker også Fronter til i læringsarbeidet ved at elever kan hente relevant fagstoff og levere oppgaver som i etterkant blir kommentert av lærerne.

Tegn:

Det er felles forståelse blant lærerne for hvordan rutinene knyttet til overføring skal skje.

Hva vi så:

Det er gode rutiner for samarbeid med barnehagene for elever som begynner i 1. klasse. Overføringen skjer i henhold til et vedtatt årshjul. Det er også godt samarbeid mellom barneskolen og ungdomsskolen ved overføring fra 7. klasse til 8. klasse.

Kriterium:

Sammenheng og helhet for alle elever gjennom hele skoleløpet er sentralt for arbeidet i trinnteamene.

Tegn:

Arbeidsplanene er samordnet slik at de har en felles (gjenkjennelig) form.

Hva vi så:

Alle trinnteam brukte samme mal for arbeidsplanene.

Tegn:

Skolen har en felles aktivitetsplan slik at alle elevene opplever omtrent det samme av turer, ekskursjoner og prosjekt i løpet av skoletida.

Hva vi så:

Skolen har en aktivitetsplan og alle fellesprosjekt og dager blir gjennomført i henhold til planen.

Tegn:

Elevene møter de samme rammer og rutiner og opplever trygghet gjennom hele skoletida.

Hva vi så:

Både elever og foresatte ga uttrykk for at elevene føler seg trygge og blir behandlet med respekt av de voksne.

9 Skolen sine utviklingsområder

Kriterium:

Teamorganiseringen er forankret i skolens organisasjon og plattform.

Tegn:

Skolens organisasjonskart viser en tydelig ansvarsfordeling mellom de ulike enhetene.

Hva vi så:

Vi ser ikke en tydelig ansvarsfordeling mellom de ulike enhetene i tilsendte dokument vurdererne har fått fra skolen.

Tegn:

Det er lagt inn ressurser og tid til teamarbeidet slik at de kan utføre arbeidet på en forsvarlig måte.

Hva vi så:

Det er ikke avsatt ekstra tid til møte med ledelsen for kontaktpersonen fra det enkelte team.

Tegn:

Foresatte kjenner til skolens måte å organisere teamarbeidet på.

Det vi så:

Dette er litt forskjellig fra trinn til trinn. Noen foresatte gir uttrykk for at de ikke vet hvordan teamene organiserer arbeidet blant annet når det oppstår vikarbehov. Foresatte uttrykker også at de ikke blir hørt når skoleruta fastsettes og når organiseringen av skoleuka bestemmes.

Kriterium:

Skoleledelsen har lagt til rette for teamarbeidet på alle nivå.

Tegn:

Storteamansvarlig (inspektørene) har skriftlig instruks og et tydelig mandat.

Hva vi så:

Inspektører (teamleder) for hvert hovedtrinnteam har ikke skriftlig instruks og et tydelig mandat for arbeidet.

Tegn:

Team på ulike nivå har reell styring over sitt ansvarsområde.

Hva vi så:

Alle team gir uttrykk for at skolen har for mange satsningsområder på samme tid. Lærerne ønsker fokus på færre satsningsområder over lengre tid.

Kriterium:

Hvert storsteam (hovedrinnteam) har faste rutiner for innkalling, sakliste og møtetider.

Tegn:

Det innkalles til storsteammøte i god tid med en fastsatt sakliste.

Hva vi så:

Sakliste blir ikke utlevert før på selve møtet. Kontaktpersonen fra teamet har liten mulighet for å forberede seg på sakene som blir behandlet på møtet.

Kriterium:

Ansvarsområdet for klassetrinnteamene er klart definert.

Tegn:

Ansvarsområdet til teamet er formulert skriftlig.

Hva vi så:

Teamene organiserer arbeidet slik de selv føler behov for. Det er ikke formulert noen klar arbeidsinstruks.

Tegn:

Arbeidsoppgavene til den enkelte lærer på klassetrinnteamene er klart definert og det er rutiner for oppfølging fra ledelsen.

Hva vi så:

Enkelte lærere mener begrepet voksenstandard bør drøftes på nytt. De mener det ikke er riktig at teamet selv skal følge opp om voksenstandarden blir praktisert. Dette mener de er en ledelsesoppgave.

Kriterium:

Det er gode rutiner for overføring av elever fra et klasstrinn til neste.

Tegn:

Det er god kommunikasjon om elevene ved overgangen mellom 4. og 5. klasstrinn.

Hva vi så:

Lærerne mener at det ikke er gode nok rutiner for overføring av elever fra 4. til 5. klasstrinn. Elevene opplever dette som uproblematisk.

Kriterium:

Sammenheng og helhet for alle elever gjennom hele skoleløpet er sentralt for arbeidet i klasstrinnteamene.

Tegn:

Det er sammenheng i pedagogisk tenkning og arbeidsmåter.

Hva vi så:

Skolen har ingen klar holdning til en felles pedagogisk plattform. Ledelsen har ikke arbeidet med pedagogisk plattform og gir lærerne stor metodefrihet, men rektor oppfordrer til variasjon i arbeidsmåter.

Tegn:

Det er utarbeidet en felles vurderingspraksis for alle team.

Hva vi så:

Lærerne kan fortelle at de ikke følger samme praksis ved f.eks foreldresamtalene, og dette ble bekreftet av foresatte.

Tegn:

Alle team har en felles holdning til hvordan de behandler elevene.

Hva vi så:

Noen lærere mener at lærerne er veldig forskjellige både generelt og innad på teamet i måten de håndterer elevene på. Ikke alle klarer å møte elevene på deres nivå verken faglig eller sosialt.

10 Ideer til videre arbeid med utviklingsområdene

Vi anbefaler skolen å vurdere:

- En felles pedagogisk plattform
- Skolens voksenstandard
- Skolens vurderingspraksis. Jfr. ny forskrift for vurdering.
- Ledelsens involvering i arbeid på team
- Egne utviklings- og satsningsområder
- Gjennomgå overgangsrutiner fra 4. – 5.trinn

Vi ønsker lykke til med ny skole i 2011. Her ser du hvordan arkitektene ser for seg fellesareal i den nye skolen.



11 Rapportering til skoleeier

Skoleeier er representert når rapporten legges frem. Rapporten sendes umiddelbart skolefaglig ansvarlig, som videreformidler til politisk nivå i kommunen.

Innen 6 måneder etter at skolevurderingen har funnet sted, sender rektor en rapport tilbake til skoleeier om hvordan skolene har arbeidet videre med utviklingsområdene sine. Eventuelt kan denne rapporteringen sees i sammenheng med årsmeldingen. Denne rapporten sendes skoleansvarlig for klargjøring til politisk utvalg.

12 Vedlegg

Rapportvedlegg