

Skoleutvikling i Fosen-regionen

Rapport fra ekstern vurdering
på Stoksund oppvekstsenter i uke 39, 2020



Vurderingstema:

«På Stoksund oppvekstsenter bygger vi videre på de gode relasjonene for å skape mer lærelyst hos elevene.»

Skoleutvikling

Rapport fra ekstern vurdering ved Stoksund oppvekstsenter

Innhold

[OO]

I. Forord	4
Vi vil starte med å takke, elever, ansatte, ledelse og foresatte ved Stok(k)sund oppvekstsenter for ei lærerik og trivelig vurderingsuke.	4
Ekstern skolevurdering – et verktøy for skoleutvikling	5
II. Fakta om skolen	7
III. Valg av hovedutfordring	8
IV. Framtidsbilde	9
V. Tegn på god praksis og praksis som kan bli bedre	10
VI. Etterord	14
Vedlegg A.	17
Deltakere i ekstern vurdering	17
Begrunnelse for valg av informanter	17
Vedlegg B. Tidsplan og aktiviteter	17
Ståstedsanalyse og Organisasjonsanalyse	20
Dokumentanalyse	20
Samtaleguider	20
Møte	20
Observasjon	20
Logg	Feil! Bokmerke er ikke definert.

I. Forord

Vi vil starte med å takke, elever, ansatte, ledelse og foresatte ved Stok(k)sund oppvekstsenter for ei lærerik og trivelig vurderingsuke.

Vi har møtt åpne elever og foresatte, trivelige og faglig dyktige ansatte, og en ledelse som har lagt til rette for et godt opphold, gode samtaler og observasjoner. Oppvekstsenteret har nye, gode lokaler og fremstår som ryddig, strukturert og funksjonelt. Trivsel er satt i høysetet og bygda er stolte av oppvekstsenteret, både menneskene inni og lokalene. Spesielt fremhever de kantina og måltidet som et godt samlingspunkt og en miljøskapende arena. Korona har satt sitt preg både på oppvekstsenteret og på vurderingen vi har gjort. Vurderingen ble utsatt i vår på grunn av Koronaepidemien, men gjennomført tilnærmet etter den opprinnelige planen nå i uke 39.

Vi håper at vårt bidrag kan være med på å bringe dere videre dit dere ønsker slik at dere kan fortsette å videreutvikle det gode arbeidet på oppvekstsenteret.

Med vennlig hilsen.

Hege Eriksen og Narve J. Langmo, eksterne skolevurderere, Fosen regionråd

Gro Hellesnes og Svein Hallvard Torkildsen, veiledere NTNU

Vi opplevde også *én* stor omvelting uka vi var her



Ekstern skolevurdering – et verktøy for skoleutvikling

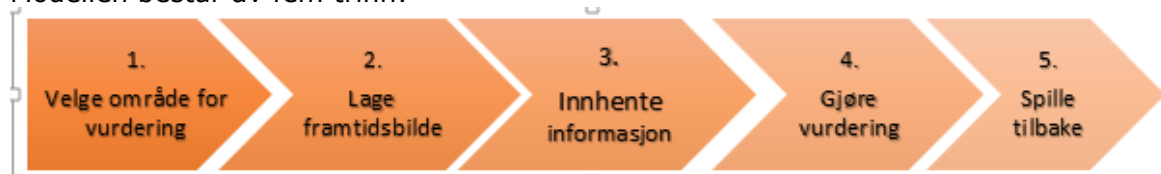
Hva er ekstern skolevurdering?

Ekstern skolevurdering er et verktøy for skoleutvikling.

Forskrift til opplæringsloven, kapittel 2, §2-1 om skolebasert vurdering, sier at alle skoleeiere er pålagt å ha et system for vurdering av skolens virksomhet, internt eller eksternt. I forskriften nevnes det ikke hvordan den skolebaserte vurderingen skal gjennomføres, men en av måtene er ekstern vurdering. Dette verktøyet blir brukt i mange kommuner og regioner for å forsterke utviklingsarbeidet på skolene.

Fosen-regionen bygger denne vurderingsmodellen på en tilpasset versjon av Hardanger/Voss-regionen sin skolevurderingsmetodikk.

Modellen består av fem trinn:



Ståstedsanalysen

Før den eksterne skolevurderingen har skolen gjennomført ståstedsanalysen, et analyseverktøy som hjelper skoleeiere og skolene med å kartlegge hvilke områder som bør utvikles. Dette verktøyet tar utgangspunkt i kvalitetsindikatorer som nasjonale prøver, elevundersøkelsen og andre undersøkelser som brukes lokalt. Ut fra analysen av disse resultatene og eventuelt andre undersøkelser, valgte skolen tema for den eksterne skolevurderingen: *(Sett inn tema for skolevurderingen her)*

Vurderingsrapporten

Vurderingen tar utgangspunkt i et «Framtidsbilde» for skolen. I dette framtidsbildet beskrives kvalitetsmål for skolen innenfor vurderingstemaet. I tillegg til kvalitetsmålene, er det satt opp konkrete utsagn om hva som kjennetegner god praksis. Disse tegnene er basert på lov- og regelverk og god pedagogisk praksis, samt at det er selve kjernen i vurderingsprosessen og viser idealbildet for skolens ønskede praksis innenfor vurderingstemaet.

Et bredt spekter av interessenter har uttalt seg om skolens nåværende praksis i forhold til tegnene på god praksis. Det er gjennomført observasjoner i klassene og i skolemiljøet og vurdererparet har hatt tilgang til dokumenter av betydning for den vurderinga som er gjennomført. I tillegg har vurdererne innhentet informasjon fra skoleledelsen, lærere, elever, foreldre og eventuelt annet personale.

Selve vurderingsuka har vart i tre til fire dager, og siste dag av vurderinga ble denne rapporten lagt fram med funnene for skolen. Rapporten trekker fram tegn på god praksis og tegn på praksis som kan bli bedre for skolen. Funnene og analysene i rapporten skal være til hjelp i det videre arbeidet med det valgte temaet.

Det viktigste utviklingsarbeidet skjer på skolen når skolen sammen skal følge opp funnene og refleksjonene fra vurderingsuka og sammen jobbe med å bli en bedre skole.

Faglig grunnlag for ekstern vurdering

Kvalitetsarbeid og skolebasert vurdering
skoleutvikling og organisasjonsutvikling



Om regionen:

17 skoler i 4 kommuner på Fosen har gått sammen om ekstern vurdering i lokalt vurderingsarbeid.

Indre Fosen, Osen, Ørland og Åfjord gjennomfører ekstern vurdering på tvers av kommunegrenser, gjennom en felles nedsatt vurderingsgruppe

Hvem er vurderingsgruppa?

10 personer i Fosen-regionen er engasjerte i vurderingsgruppa. De har bred pedagogisk bakgrunn, og skal vurdere de 19 skolene som deltar. Hver skole skal i løpet av fire år bli vurdert.

To vurderere gjennomfører vurdering på hver skole, og ingen skal vurdere skole i egen kommune. Fosen regionråd har ansvar for å koordinere ekstern skolevurdering i regionen.

II. Fakta om skolen

Stoksund oppvekstsenter ligger landlig til i bygda Stoksund. Oppvekstsenteret har barn og elever fra Revsnes, Stokkøya, Linesøya, Harbak og Herfjord. Ved oppvekstsenteret er det 25 barn i barnehagen og 52 skoleelever. Det er totalt 35 ansatte.

Skolen er en barne- og ungdomsskole. Skolen er en fådelt skole. (flere årstrinn i samme gruppe). Vi har seks kontaktlærere fra 1. -10. trinn.

Oppvekstsenterets visjon er «Vi skaper framtida!». Trygghet, Mestring og Deltakelse er verdier som hører til.

Beliggenheten vår gjør barnehage- og skolehverdagen unik og oppvekstsenteret er idyllisk plassert mellom skog, fjell og med hav i nærheten.

Barna serveres varm lunsj hver dag. Det skjer i skolens kantine og i barnehagen.

Skolen har et godt samarbeid med kulturskolen.

På Stoksund oppvekstsenter er alle ansatte opptatt av inkludering. Det er *våre* elever – ikke mine eller dine. Vi har et personale som er fleksible, løsningsorienterte og som representerer et godt og variert fagmiljø. Skolens satsningsområder har i inneværende periode vært Fagfornyelsen, relasjonsarbeid samt arbeid med antimobbeprogrammet Olweus.

Rektor Jannice Breivold By



III. Valg av hovedutfordring

Ut fra resultat av Ståstedsanalysen og Organisasjonsanalysen og andre identifiserte utviklingsområder kommer skole, skoleeier og veiledere frem til skolens hovedutfordring. Denne formuleres og blir utgangspunkt for den eksterne vurderingen.

Som følge av resultatene i Ståstedsanalysen, SWOT-analyse og elevundersøkelsen har skolen valgt som hovedutfordring temaet:

På Stoksund oppvekstsenter skaper relasjonen til de voksne motivasjon for læring



IV. Framtidsbilde

Å vurdere vil her si å måle en nå-situasjon opp mot en idealtilstand. Her blir en slik idealtilstand kalt et framtidssbilde. Et framtidssbilde belyser temaet fra ulike sider og er knyttet til aktivitet. Framtidssbildet gjøres konkret ved å dele det inn i kvalitetsmål med tegn på god praksis. Skolens nåværende praksis blir vurdert opp mot dette bildet. Kvalitetsmål og tegn på god praksis på framtidssbildet skal henge nøye sammen med påstandene i ståstedanalysen, organisasjonsanalysen og elevundersøkelsen. Framtidssbildet er utformet av vurderere, men skolen er involvert i arbeidet i forkant av vurderingsprosessen.

Skolen har godkjent at følgende skal være kvalitetsmål og tegn på god praksis på deres skole:

På Stoksund oppvekstsenter bygger vi videre på de gode relasjonene for å skape mer lærelyst hos elevene

Kvalitetsmål	Tegn på god praksis
Elevperspektiv Elevene er motiverte og opplever lærelyst i skolehverdagen	<ul style="list-style-type: none">• Elevene har gode relasjoner til sine lærere• Elevene medvirker i planlegging, gjennomføring og vurdering av eget læringsarbeid• Elevenes kompetanse og potensial tas i bruk i klasserommet• Elevene opplever mestring i skolehverdagen
Ansattperspektiv De ansatte bygger videre på gode relasjoner og skaper mer lærelyst hos elevene	<ul style="list-style-type: none">• De ansatte tar ansvar for å skape gode relasjoner til elevene• Lærerne sørger for at elevene får medvirke i planlegging, gjennomføring og vurdering av sitt læringsarbeid• Lærerne tar i bruk elevenes forkunnskap og kompetanse i klasserommet• De ansatte har høye forventninger til elevene
Hjem - skoleperspektiv Foresatte og skolen samarbeider om å skape lærelyst og trivsel hos elevene	<ul style="list-style-type: none">• Foresatte opplever at elevene har gode relasjoner til de ansatte ved skolen• Foresatte opplever at de involveres i skolehverdagen• Foresatte opplever at elevene får vist sitt potensiale• Foresatte får veiledning for å kunne motivere elevene til skolearbeid
Organisasjonsperspektiv Skolen legger til rette for at de ansatte jobber med relasjoner som fremmer lærelyst	<ul style="list-style-type: none">• Skolens ledelse har et system for skolens satsningsområder som fremmer gode relasjoner og lærelyst• Skolens ledelse legger til rette for gode diskusjoner/refleksjoner omkring felles praksis• På vår skole tar alle ansatte del i et profesjonsfellesskap• På vår skole har vi en evalueringskultur som også ivaretar elevstemmen

V. Tegn på god praksis og praksis som kan bli bedre

Sammenstille og se mønster

Når alle data er samlet inn ved hjelp av ulike metoder, sammenstilles disse dataene. Vurdererne analyserer og vurderer informasjonen ved å speile den mot framtidsbildet (tegnene på god praksis).

Ut fra denne vurderingen trekkes konklusjoner. Man finner frem til skolens sterke sider innen skolens valgte område, og til sider som bør utvikles for å bli bedre.

Kvalitetsmål:

Elevene er motiverte og opplever lærelyst i skolehverdagen

- Elevene har gode relasjoner til sine lærere
- Elevene medvirker i planlegging, gjennomføring og vurdering av eget læringsarbeid
- Elevenes kompetanse og potensial tas i bruk i klasserommet
- Elevene opplever mestring i skolehverdagen

God praksis:

Vi opplever at alle elever har *gode relasjoner* til sine lærere. De aller fleste elevene sier at de har minst en voksen som de føler de kan ta kontakt med. Skolen er oversiktlig, og alle kjenner alle. Elevene sier de har et trygt miljø, og føler seg derfor trygge på skolen. De sier også at det er lite (ingen) mobbing på skolen. Det harmonerer godt med det vi kan lese ut av elevundersøkelsen. Vi har sett at lærere har brukt tankekart/ stikkordsliste for å få fram forkunnskap og for å hjelpe elevene med struktur i *planlegging av eget læringsarbeid*. Vi opplevde mange elever som var svært engasjert og motivert for læring. I samtaler med elevene sier de at de får oppgaver de klarer, og at det i stor grad er *mestringsfølelse* i læringsarbeidet. Elever har opplevd den positive, relasjonelle atferden til lærerne tydeligere under vurderingsuka enn ellers.

Praksis som kan bli bedre:

Noen elever er usikre på om læreren egentlig liker dem. Elevene ønsker at den positive, relasjonelle atferden til lærerne fortsetter også etter vurderingsuka. Elevene på Stoksund oppvekstsenter har i liten grad opplevelse av å bli tatt med i *planlegging, gjennomføring og vurdering av eget læringsarbeid*. Elevene opplever til en viss grad å få medvirke i *gjennomføring* av læringsarbeid ved å få velge aktivitet, men medvirker i liten grad i *planlegging og vurdering* av eget læringsarbeid. Elevene har i liten grad opplevelse av at deres *kompetanse og potensial* tas i bruk i klasserommet. Elevene sier de blir spurt i begynnelsen av tema hva de kan, men *forkunnskapen* blir ifølge elevene lite brukt i senere undervisning. Vi observerte en del uengasjerte og lite motiverte elever, spesielt på u-trinn, som i liten grad så ut til å utnytte sitt *potensial for læring*. De fleste elevene har god mestring, samtidig savner mange elever litt mer utfordring. På den andre siden hørte vi i samtale med elevene at en del medelever har strategier for å unngå å avsløre *manglende mestring*. Elevene

etterspør mer praktisk og erfaringsbasert tilnærming til fag, og også praktiske arbeidsmåter for å få vist sin helhetlige kompetanse og der gjennom få mer lærelyst.

Kvalitetsmål:

De ansatte bygger videre på gode relasjoner og skaper mer lærelyst hos elevene

- De ansatte tar ansvar for å skape gode relasjoner til elevene
- Lærerne sørger for at elevene får medvirke i planlegging, gjennomføring og vurdering av sitt læringsarbeid
- Lærerne tar i bruk elevenes forkunnskap og kompetanse i klasserommet
- De ansatte har høye forventninger til elevene

God praksis:

I samtaler med de ansatte hører vi at de har *god relasjon* med de fleste elevene, og at alle elever har minst en voksen de kan snakke med. De ansatte og ledelsen beskriver at det har vært jobbet med *relasjonsbygging* over lengre tid. Vi opplever at de ansatte tar ansvar for å skape *gode relasjoner* til elevene gjennom å prøve ut metodikk som de har lært om gjennom RKBU-prosjektet skolen har deltatt i. Dette bekreftes av elevene. Vi ser tegn på at Olweus-programmet blir brukt på skolen gjennom det elevene og de ansatte sier og gjennom oppslag i klasserommene.

Vi opplever at de voksne ønsker å trekke inn elevene i *planlegging, gjennomføring og vurdering av læringsarbeidet*. Vi har sett eksempler på at elevene får være med å velge hva de ønsker å jobbe med innenfor et tema, og å utarbeide kriterier for eksempel for en presentasjon.

Ansatte forteller om blant annet bruk av før-prøve, og «hva kan du/hva vil du vite/hva har vi lært» som utgangspunkt for å finne elevenes forkunnskap om et emne, de setter sammen gode arbeidsgrupper, evaluering etter økt/tema -> hva gikk bra, ikke så bra, Kahoot i for- og etterkant av et emne med mer.

Lærerne gir uttrykk for at de ønsker at elevene skal gjøre sitt beste, og har *høye forventninger* til dem.

Praksis som kan bli bedre:

Elevene oppfatter at de ansatte jobber med relasjoner, men ikke alltid tydelig for dem hvorfor ting blir gjort. Elevene nevnte begrepet «banking time», men visste ikke helt hva det handlet om. Noen elever har fortsatt en oppfatning av å ikke bli likt. Vi har ikke klart å se klare tegn på at elevene får medvirke i *planlegging, gjennomføring og vurdering av læringsarbeidet* i praksis (jf. punkt under tegn på god praksis). Vi opplever at de ansatte strever med dette, og at de ønsker å utvikle seg på området. Det samme gjelder til en viss grad å ta i bruk elevenes forkunnskap og kompetanse i klasserommet. Elevene beskriver at lærerne spør dem i begynnelsen av et tema hva de kan, men at forkunnskapen blir lite brukt i senere undervisning.

Elevene beskriver at lærerne har for *høye forventninger* til noen elever, og for *lave forventninger* til andre. Vi har inntrykk av at elevene ikke lever opp til lærernes forventning om innsats og lærelyst.

Kvalitetsmål:

Foresatte og skolen samarbeider om å skape lærelyst og trivsel hos elevene

- Foresatte opplever at elevene har gode relasjoner til de ansatte ved skolen
- Foresatte opplever at de involveres i skolehverdagen
- Foresatte opplever at elevene får vist sitt potensiale
- Foresatte får veiledning for å kunne motivere elevene til skolearbeid

God praksis:

Foresatte og skolen beskriver et generelt godt samarbeid.

Foresatte opplever at elevene har *gode relasjoner* til de ansatte ved skolen.

De nevner blant annet som positivt; miljøveileder (miljøterapeut), et godt søkelys på fellesskapet, ved hjelp av samtalegrupper, og gjennom små og store felles arrangement som relasjonsbyggere.

Foresatte nevner også kreative lærere, liten avstand, alle kjenner alle, trygghet og nok tid til den enkelte som positivt.

Praksis som kan bli bedre:

Foresatte til de eldste elevene uttrykte i foreldremøtet at de savner tettere dialog om barna sine utover de fastsatte utviklingssamtalene. Både foresatte og ansatte ønsker *mer involvering* fra bygda og bygdas ressurser. Det kom også fram et tydelig ønske om mer aktiv og praktisk læring. Foreldre opplever at det varierer veldig i hvilken grad elevene får vist sitt *potensial*. Det akademiske idealet dominerer generelt litt for mye over det praktiske. Det blir heller ikke tilpasset tilstrekkelig «oppover».

Vi har ikke klart å få et tydelig svar på om de foresatte får tilstrekkelig *veiledning* for å kunne motivere elevene til skolearbeid. Foresatte nevner at det er liten tid til dialog i utviklingssamtalene, og opplevelsen av å bli hørt som foresatt varierer.



Kvalitetsmål:

Skolen legger til rette for at de ansatte jobber med relasjoner som fremmer lærelyst

- Skolens ledelse har et system for skolens satsningsområder som fremmer gode relasjoner og lærelyst
- Skolens ledelse legger til rette for gode diskusjoner/refleksjoner omkring felles praksis
- På vår skole tar alle ansatte del i et profesjonsfelleskap
- På vår skole har vi en evalueringskultur som også ivaretar elevstemmen

God praksis:

Ansatte og ledelse beskriver at de har jobbet godt og over tid i samarbeid med RKBU. Vi opplever at skolens personale har *faste arenaer for diskusjon og refleksjon* rundt felles praksis.

Skolen jobber etter Olweus-programmet, og har jevnlige «Olweus-møter».

Alle ansatte *har del i et profesjonsfelleskap*.

Ledelsen beskriver en *evalueringskultur* hvor daglig drift blir evaluert.

Praksis som kan bli bedre:

Vi ser behovet for å bygge videre på et *profesjonsfelleskap* som inkluderer alle grupper av ansatte. De ansatte beskriver et godt samarbeid innad i de enkelte team, men opplever lite samarbeid mellom teamene. Det blir også viktig å skape et rom hvor *elevstemmen* blir ivaretatt og inkludert.

De ansatte uttrykker at det har vært krevende å holde trykket oppe på utviklingsarbeidet i den perioden ledelsen har vært redusert. De viser forståelse for situasjonen, men mener også at dette burde vært kompensert og fulgt bedre opp fra overordnet nivå, da de opplever at det medfører slitasje på øvrige ansatte, og da spesielt ledelsen. Dette har ført til mangelfullt trykk både med tanke på å følge opp i det daglige, og også i arbeidet med, og oppfølging av, det langsiktige utviklingsarbeidet.



VI. Etterord

Skolen har ønske og vilje til utvikling. Personalet er ambisiøst og utviklingsøkende. Skolen har kommet godt på vei med utviklingsarbeidet knyttet til relasjoner, og ønsker nå å løfte arbeidet til neste nivå som inkluderer arbeid med fagene, for å bidra til å skape økt motivasjon og lyst til å lære.

Da vi jobbet med skolens bestilling hvor de ønsket å skape mer motivasjon hos elevene med utgangspunkt i relasjonsarbeidet, valgte vi å benytte begrepet lærelyst for å tydeliggjøre innholdet i motivasjonsbegrepet.

Vi har fått innsikt i at skolen har jobbet i en periode sammen med RKBU om relasjonsarbeidet, og vi ser at skolen har en bevissthet omkring relasjonsarbeidets verdi i skolens læringsarbeid.

I sin bestilling forstår vi at skolen ønsker å løfte relasjonsarbeidet videre for å øke motivasjonen og lærelysten hos elevene, da de oppfatter at den i varierende grad er til stede. Vår anbefaling er å gå mer i dybden på de grunnleggende områdene som omhandler danning og utdanning (jf. Fagfornyelsen), relasjon og faglig læring.

For å sikre at relasjonsarbeidet er implementert praksis, og for å videreutvikle det i det faglige arbeidet, er det viktig med en langsiktig plan og bevissthet rundt denne utfordringen. Det er derfor viktig at dette ledes i gode evalueringsprosesser. Her er den skolebaserte vurderinga en nøkkel, kombinert med et utviklingsorientert kollegium og kontinuitet i ledelsen. Skolebasert vurdering er en dynamisk prosess som involverer organisasjonen helhetlig fra elev til øverste ledelse, inkludert skoleeier.

Forskning om ekstern skolevurdering konkluderer med at en slik vurdering kan ha stor betydning for utvikling av skolen. Det avhenger imidlertid av hva skolen gjør med sin nye kunnskap etter vurderingsuka. Ledelsen ved Stoksund oppvekstsenter vil i kommende år samarbeide med NTNU i det videre utviklingsarbeidet innenfor området lærelyst med bakgrunn i relasjonsarbeidet ved skolen. Under presenteres noen refleksjonsområder som anses som relevante i det videre arbeidet. Dette er spørsmål som skolen kan bruke i sitt etterarbeid etter skolevurderingen. Spørsmålene er ikke ment som konklusjoner, men er åpne og formulert ut fra en samlet vurdering av tegnene på god praksis og på praksis som kan bli bedre på skolen.



Spørsmål til refleksjon:

1. **Hvordan få elevene til å oppleve at relasjonen voksen - elev er trygg og god?**
 - Hvordan sørge for at elevene opplever seg likt av deg?
2. **Hvordan lage faglige opplegg som treffer elevenes mestringsnivå og som ivaretar behovet for å oppleve mestring?**
3. **Hvordan få elevene til å bli aktører i eget læringsarbeid?**
 - (mestringsforventning -> motivasjon -> lærelyst)
4. **Hvordan gi begrepet elevmedvirkning et reelt innhold, i samarbeid med elevene, i en faglig sammenheng?**
5. **Hva ligger i begrepet praktisk arbeid?**
 - Hvordan kan dere dra inn mer erfaringsbasert og praktisk læring i undervisningen?
6. **Diskuter elevsyn og læringsyn. Hva er ditt syn på læring?**
7. **Skolen som lærende organisasjon**
 - Hvordan utnytte arenaer for utvikling av felles ståsted og praksis?
8. **Hvordan involvere foreldre og lokalmiljø for å skape en mer variert og praktisk skolehverdag**
9. **Hvordan utvikle et godt læringsfellesskap?**



Videre arbeid etter ekstern skolevurdering

Etter at vurderingen er over og rapporten er ferdig, starter skolens utviklingsarbeid. Prosessen styres av skoleledelsen og følges opp av skoleeier.

Rektors ansvar:

- Skolevurdererne presenterer rapporten for personalet ved skolen. Rektor sørger for at oppvekstansvarlig, politisk skoleeier, PPT, elevråd og FAU er representert når rapporten legges fram.

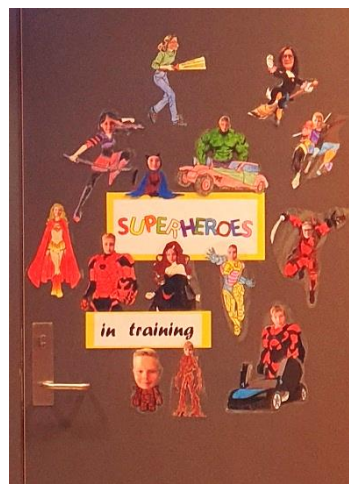
 - Rapporten sendes umiddelbart til oppvekstansvarlig.

 - Rektor melder innen 1 uke tilbake til regionkonsulenten om erfaringer med ekstern skolevurdering på tilsendt skjema.

 - Innen 8 måneder:
 - Rektor presenterer rapporten for politikerne i hovedutvalg for oppvekst med oppvekstansvarlig i kommunen til stede.
 - På bakgrunn av det som kommer fram i rapporten setter rektor, i samarbeid med fagpersoner fra NTNU, opp en prioritert plan for forbedringstiltak. Rektor presenterer plan for forbedringstiltak på rektormøte og for skoleeier.
 - Det foretas en skriftlig evaluering av tiltakene. Har arbeidet med rapporten ført til de endringer man ønsker?
- I denne prosessen er det viktig at vi hører på flere stemmer, både skoleeier, ansatte ved skolen og ikke minst foreldre og elever.
Evalueringen sendes oppvekstansvarlig og presenteres for politikerne i hovedutvalg for oppvekst.
- Tilbakemelding på arbeidet med utfordringene i vurderingsrapporten skjer som del av tilstandsrapporten/årsmeldinga hvert år til skoleeier.

Skoleeiers / oppvekstansvarliges ansvar:

- Skoleeier/oppvekstansvarlig involveres i valg av tema for ekstern vurdering.
- Tema forankres i kommunens/skolens satsingsområder.
- Oppvekstansvarlige har veiledningsansvar/oppfølgingsansvar.
- Rapporten tas inn i lederavtalen med rektorene og brukes i utviklingssamtalene.
- Rapporten skal være et verktøy i en utviklingsplan på skole/kommunenivå.
- Rapporten skal inn i tilstandsrapporten eller som vedlegg til denne.
- Oppvekstansvarlig etterspør evalueringen etter 8 måneder.



Veien videre

- *Stikkord om planlagte tiltak. Hvordan kan de sterke sidene til skolen brukes i det videre arbeidet.*

Det er rektors oppgave å konkludere om hvordan skolen skal jobbe videre ut fra det vurdererne konkluderer med i punkt 5 og 6. Dette er rektors "stafettpinne" som han/hun bør si litt om når dere har lagt fram denne rapporten. (Da må vurdererne gi ham/henne konklusjonene i god tid før rapporten blir lagt frem for personalet, slik at han/hun får tid til å tenke).

Vedlegg A.

Deltakere i ekstern vurdering

- Eksterne vurderere: Narve Jostein Langmo og Hege Eriksen
- Veiledere, NTNU: Gro Hellesnes og Svein Hallvard Torkildsen

Begrunnelse for valg av informanter

Her kan dere skrive litt mer på det som er spesifikt for deres skole

Vedlegg B. Tidsplan og aktiviteter

Forut for vurderingsuka på skolen, har det vært kontakt mellom vurderere og skole, og data er innhentet. Det er utarbeidet en tidsplan for prosessen. Framtidsbildet er utarbeidet og diskutert og forandret i samspill med skolens personale. Personalet har gjennomført en organisasjonsundersøkelse og en ståstedsanalyse som veilederne har vært med på å oppsummere. Samtaleguider er utarbeidet og møte med foresatte planlagt.

Det er avsatt inntil tre dager (fire dager på store skoler) til selve vurderingen. Dette innebærer i hovedsak en startdag der vurdererne og rektor/ledelse og personalet møtes for første gang. Så starter informasjonsinnhenting gjennom samtaler, møter, observasjon o.l. Alle data sammenstilles, og vurdererne leter etter mønster i materiale og speiler det mot framtidsbildet. Rapport skrives og legges fram for personalet den tredje dagen.

Å gjennomføre ei kvalitetsvurdering på 3 dager er knapp tid, og innebærer en avgrensning av temaet.

Tidsplanen for skolen.

Ekstern skolevurdering våren 2020/høst 2020

Framdriftsplan Stokksund Oppvekstsenter

Tid	Tiltak	Ansvar
Okt/Nov 2019	Informasjon med framdriftsplan sendes til skolene som skal vurderes	Regionkonsulenten
Innen 15. januar 2019	Melde inn vurderingsområde/tema + sende ståstedsanalysen til regionkonsulenten	Skolene
21. januar 2020	Forberedelse til vårens vurdering. Utarbeidelse av framtidssbilde m.m	Vurdererne
Senest uke 4	Kontakt med skolene. Utsending av framtidssbilde og foreldrebrev	Vurdererne
Innen fredag uke 7	Skolen godkjenner framtidssbilde, og sender ut infobrev til foreldrene	Skolen
Innen uke 9	Utarbeidelse av samtaleguide, observasjonsskjema	Vurdererne
Innen uke 10	Godkjenne oversendt forslag på plan for uka, avtales med rektor	Vurdererne, rektor
uke 12	Corona – vurderingsuka ble utsatt	Rektor
Uke 13 (23. - 26.3), 2020	Vurderingsuke med framlegg av rapport	Skolen, vurdererne
Uke 39 (21.09 – 24.09)	Vurderingsuke med framlegg av rapport	Skolen, vurdererne
1 uke etter at rapporten er lagt frem	Tilbakemelding til regionkonsulenten om erfaringer med ekstern skolevurdering. Eget skjema	Skolene
Se "Oppfølgingsavtale etter ekstern skolevurdering".	Oppfølging etter ekstern skolevurdering. Se vedlagte "Oppfølgingsavtale etter ekstern skolevurdering"	Skolene

Timeplan vurderingsuka

	Tidspunkt	Mandag 21.	Tirsdag 22.	Onsdag 23.	Torsdag 24.
		Møte med alle i kantina 08.00 - 08.25	Med rektor 08.00 – 08.45	Med rektor 08.00 – 08.45	Til disp.
1. økt		Omvisning fra 08.45. Elever fra ungdomstrinnet viser dere rundt.	Observasjon 08.30 – 09.15 MELLOMTRINN Norsk UNGDOMSTRINN	Observasjon 08.30 – 09.30 SMÅTRINN Uteskole forberedelse (inne) SMÅTRINN Uteskole forberedelse (inne)	Til disp.
2. økt		Observasjon 09.30 - 10.30 MELLOMTRINN Matte UNGDOMSTRINN Norsk	Intervju, småtrinnslever, 09.15-10.00 Adelie (2) Liv (2) Lukas (3) Samuel (4)	Intervju, mellomtrinnslever 09.30-10.30 Emil LS (5) Daniel (5) Inga (7) Celina (7)	Møte med rektor. Rektor får framlagt rapporten.
Pause	10.30				
3. økt		Observasjon 10.45 - 11.30 SMÅTRINN Gym SMÅTRINN Norsk begynneropplæring	Observasjon 10.45 – 11.30 MELLOMTRINN Norsk / Engelsk UNGDOMSTRINN Musikk	Intervju, ungdomstrinnslever 09.30-10.30 Mia (8) Sigurd (8) Ylva (9) Kristoffer (9) Hannah (10) Erlend (10)	Til disp.
Lunsj	11.30				
4. økt		Observasjon SMÅTRINN 12.00 - 12.50 Matte UNGDOMSTRINN 12.15-13.30 Naturfag	Til disp.	Til disp.	Til disp.
Pause	13.15				
5. økt		Til disp.	Til disp.	Til disp.	Til disp.
Møtetid	14.30	Samtale ansatte ungdomstrinn og mellomtrinn	Samtale ansatte småtrinn med A-Team	Til disp.	Rapportframlegg, gymsal

Vedlegg C. Metoder

Skolen har allerede en del data gjennom ståstedsanalysen og organisasjonsanalysen, som utgjør et godt grunnlag for utvelgelse av område for ekstern vurdering. For å sikre god forankring og at alle stemmer blir hørt, hentes det inn data fra flere andre kilder (kildetriangulering). For å få best mulig kvalitet på informanter fra elevene ber en rektor i samarbeid med kontaktlærere plukke ut elever som skal intervjues.

Rektor får også ansvaret for å sette opp en plan for intervju med personalet slik at skolen kan fungere under vurderingsuka.

Alle intervju er gruppeintervju.

Tema og tid til rådighet virker inn på valg av metode. I prosessen på denne skolen er følgende metoder benyttet:

Ståstedsanalyse

Ståstedsanalysen ble gjennomført i utviklingstid med diskusjoner.

Pedagoger gjennomførte undersøkelsen

Dokumentanalyse

I tillegg til ståstedsanalyse sender skolen diverse relevante dokument til vurderer, for eksempel virksomhetsplan, arbeidsplaner, resultater av undersøkelser på skolen osv.

Samtaleguider

For å fange lik tematikk, har vurdererne i forkant utarbeidet ulike samtaleguider til hjelp for samtaler med henholdsvis elevgrupper, foreldre og ulike grupper medarbeidere på skolen. Spørsmålene i disse samtaleguidene er alle hentet fra framtidsbildets tegn på god praksis.

Møte

- Daglige møter med ledelsen, og gjennomgang av rapport

Observasjon

Vedlegg D. Tomme samtaleguider

Samtale med elever

	SPØRSMÅL	SVAR
Tegn på god praksis:	Hva er bra med skolen din?	
	Hva skulle du ønske var annerledes?	
<i>Elevene har gode relasjoner til sine lærere</i>	Hvordan trives du på skolen? Tror du det er noen som ikke trives på skolen?	
	Hva gjør lærerne dine for at alle elever skal trives på skolen?	
	På hvilken måte jobber lærerne for å skape gode relasjoner til/mellom elevene?	
	Jeg samarbeider godt med lærerne mine	
<i>Elevene medvirker i planlegging, gjennomføring og vurdering av eget læringsarbeid</i>	Er lærerne flinke til å variere undervisningen? På hvilken måte? (praktisk?)	
	Hvordan legger lærerne dine til rette for at du får være med å planlegge/bestemme hvordan du skal lære	
	Har dere fagsamtaler? (forklar hva fagsamtaler er)	
	Jeg får god veiledning i forhold til videre læring i fagene	
	Jeg får tilbakemeldinger fra lærer om min faglige utvikling	
	Hvordan er du med på å vurdere hva du har lært og hva du kan.	
<i>Elevenes kompetanse og potensial tas i bruk i klasserommet</i>	Hvordan brukere lærerne det dere kan fra før i undervisninga. Før-aktiviteter når et tema startes opp Underveis? Ved avslutning?	
	Hvordan får du brukt kunnskaper utenfor klasserom og skole i skolearbeidet ditt?	
	Vi bruker varierte læringsstrategier i undervisningen. Hvilke?	
	Er dere elever med på å foreslå hvordan dere skal arbeide med fagene? Hvordan?	
	Hva tenker du om begrepet lærelyst? Hva betyr det? Er det viktig i skolehverdagen din?	
<i>Elevene opplever mestring i skolehverdagen</i>	Får du nok utfordringer gjennom skoledagen?	
	Jeg synes skole er viktig, og jeg er interessert i å lære på skolen	
	Jeg mestrer skolearbeidet	
	Jeg snakker med foreldrene mine om skole og skolearbeid	
	De hjemme viser interesser for skole og oppmuntrer meg i skolearbeidet	
	Jeg prioriterer skolearbeid	
	Lekser – høyere eller lavere motivasjon for skole?	

Samtale med foresatte

SPØRSMÅL		SVAR
Tegn på god praksis:	Hva er bra med skolen deres?	-
	Noe dere skulle ønske var annerledes?	-
<i>Foresatte opplever at elevene har gode relasjoner til de ansatte ved skolen</i>	Hvordan oppfatter dere at elevene trives på skolen?	-
	Hvordan legger skolen til rette for at den enkelte elev skal oppleve lærelyst og motivasjon for læring?	-
	På hvilken måte jobber skolen for å skape gode relasjoner til/mellom alle elever?	-
<i>Foresatte opplever at de involveres i skolehverdagen.</i>	Hva gjør lærerne for å variere undervisningen?	
	Opplever du at det er lett å hjelpe og motivere barnet ditt i skolehverdagen?	
<i>Foresatte opplever at elevene får vist sitt potensiale</i>	Hvordan opplever du at elevene får vist sitt potensiale gjennom skolearbeidet?	-
	I hvilken grad blir elevenes liv utenom skoletid brukt i opplæringa ved Stoksund oppvekstsenter?	-
<i>Foresatte får veiledning for å kunne motivere elevene i skolearbeid</i>	Hvordan samarbeider skolen om elevenes faglige og sosiale utvikling med dere foresatte?	-
	Hvordan brukes deres kunnskap om barnet, for å tilrettelegge og motivere for skolearbeid?	-
<i>Avslutning</i>	3 stjerner og et ønske	-

Samtale med lærere barnetrinn, ungdomstrinn og A-team

SPØRSMÅL		SVAR
Teqn på god praksis:	Hva er styrkene til Stoksund oppvekstsenter?	
	Skulle du ønske noe var annerledes?	
<i>De ansatte tar ansvar for å skape gode relasjoner til elevene</i>	Hvordan oppfatter du at elevene trives på skolen?	
	Hvordan oppleves relasjonene mellom lærer og elev?	
	I hvor stor grad er elevene engasjerte i egen læring?	
<i>Lærerne sørger for at elevene får medvirke i planlegging, gjennomføring og vurdering av sitt læringsarbeid</i>	Hvordan legger du som lærer til rette for at den enkelte skal oppleve lærelyst ... (Kahoot) Metodevalg	
	Hvordan skaper du variasjon i undervisningen? -arbeidsmåter	
	På hvilke måter får elevene være med å bestemme?	
	Hvordan legger vi til rette for mer praktisk arbeid for eleven?	
<i>Lærerne tar i bruk elevenes forkunnskap og kompetanse i klasserommet</i>	Hvordan aktiverer du elevenes forkunnskap i ei undervisningsøkt eller gjennom en periode?	
	Hvordan tar du i bruk elevens kompetanse i planlegging, gjennomføring og evaluering?	
	Hva legger du i begrepet lærelyst?	
	Hvordan bruker du motivasjon i planlegging, gjennomføring og evaluering?	
<i>De ansatte har høye forventninger til elevene</i>	Hva legger du i å ha høye forventninger til elevene?	
	Hvordan jobber dere sammen omkring elevsyn? Læringssyn? Hvordan kommer det til uttrykk i læringssituasjonen?	
<i>Lite tid til deling blant annet</i>	Hvordan legger ledelsen til rette for arbeid med relasjonskompetanse?	
	Følges beslutninger som tas lojalt opp av de ansatte?	
<i>Vanskelig situasjon for alle</i>	I hvor stor grad er skoleledelsen orientert om det daglige arbeidet?	
	Lærelyst / engasjement ...	

Samtale med ledelsen



SPØRSMÅL		SVAR
Tegn på god praksis:	Hva er bra med skolen din?	
	Hva skulle du ønske var annerledes?	
<i>Skolens ledelse har et system for skolens satsningsområder som fremmer gode relasjoner og lærelyst</i>	Hvordan oppfatter du/dere at elevene trives på skolen?	
	På hvilken måte jobber dere for å skape gode relasjoner til alle elever?	
	Hva gjør ledelsen for at alle elever skal føle tilhørighet i et trygt læringsfellesskap?	
<i>Skolens ledelse legger til rette for gode diskusjoner/refleksjoner omkring felles praksis</i>	Hvilke metoder bruker dere i profesjonsutviklingen?	
	Er skoleledelsen orientert om det daglige arbeidet i klasserommet?	
<i>På vår skole tar alle ansatte del i et profesjonsfellesskap</i>	Hvilke møtearenaer har dere her?	
	Hvordan vil du beskrive profesjonsfellesskapet her?	
	Hvilken verdi ser dere i profesjonsfellesskapet? Hva med lærernes lærelyst?	
<i>På vår skole har vi en evalueringskultur som også ivaretar elevstemmen</i>	Hvordan vil du beskrive evalueringskulturen ved skolen?	
	Hvordan vil du beskrive felles maler og standarder for evalueringsarbeidet?	
	Hvordan vil du beskrive elevsynet ved skolen?	
	Hvilke arenaer har dere ved skolen hvor elevenes stemme blir hørt?	