



Udviklingskontrakt 2023 for Bakkeskolen

I udviklingskontrakten fremgår det, hvilke udviklingsmål vi skal arbejde med i årets løb. Udviklingsmålene bidrager med afsæt i årets DUS til realiseringen af Skanderborg Byråds vision, politikker og forandringer med det sigte at skabe virkning for borgeren. Kontrakten indeholder fælles tværgående mål og lokale mål for det enkelte kontrakt- eller aftaleområde. Der kan være tale om både etårige og flerårige mål.

Udviklingsmålene i kontrakterne beskrives så kort som muligt. Egentlige projektbeskrivelser eller lignende fremgår ikke af udviklingskontrakten.

1: Forslag til noget vi skal holde op med at gøre i Skanderborg kommune, fordi det ikke giver mening eller ikke har nogen direkte eller indirekte virkning for borgerne.

Baggrund og formål

Eleverne skal i den skoledag, vi afvikler lige nu, forholde sig til flere personer - og derigennem flere undervisningsformer og rammer – i løbet af en skoledag. Det betyder, at de børn der i forvejen har det bedst med at kendte rammer, er særligt sensitive eller på anden måde kan være udfordret i løbet af en skoledag, bliver yderligere pressede. Mange elever kan godt navigere i de skift, men de bruger stadig kræfter på det. Det vil vi gerne lave om på, og derfor går vi i gang med at indføre en strukturmetode, der hedder "Forventningsbaseret klasseledelse" (FBK)

Udviklingsmål

- At indskolingen får implementeret FBK som en genkendelig struktur for alle klasser
- At det bliver nemmere at være vikar for hinanden
- At børn og voksne får en oplevelse af mere ro i klasserummet

Forventede virkninger for borgeren:

- Større overskud hos eleverne til at holde opmærksomheden gennem en hel skoledag
- Færre forældre oplever at deres børn udtrættes før skoledagen slutter og skal hentes hjem
- Bedre trivselsmålinger på miljøet i klasserne

Tidsperspektiv

- 1-3 år
- Første år rulles det ud i alle indskolingsklasser. Derudover skal mellemtrin og udskoling eksperimentere med at finde en model, der passer til deres aldersgrupper
- År 2 føres det direkte videre fra indskolingen til 4. årgang
- Fra år 3 skal det være en fast ramme på alle årgange

Aktiviteter:

I dette forår:

- Oplæg fra nogen af de andre skoler i landet, der har arbejdet med det tidligere. Både for alle ansatte og noget specifikt for indskolingen
- Prøveforløb på udvalgte indskolingsklasser, hvor personalet selv ønsker at være "first movers"
- Løbende sparring og erfaringsudveksling hen over skoleåret 23/24 i hverdagen og på udvalgte møder

Opfølgning på udviklingsmålet

- Gennem sparring med nærmeste leder
- Målrettede undersøgelser og analyser af klasse miljøet før og efter FBK
- Sammenligning af indsats på enkelte elever og grupper af elever før og efter FBK

2: Fokusområder i ledelsesudviklingen for det kommende år med afsæt i vores fælles ledelsesgrundlag

Baggrund og formål

Da vi er en forholdsvis ny-sammensat ledelse, skal vi i gang med et forløb, hvor vi kigger på/evaluerer vores værdigrundlag og samarbejdsformer lokalt og kommunalt.

- At sikre at ledelsen fortsat udvikles med baggrund i kommunes ledelsesgrundlag
- At sikre at ledesspændet indgår i vurderingerne ved organisatoriske ændringer
- At sikre en fælles forståelse for organisationens udvikling, kommunikationsstrategi og adfærd

Det politiske og strategiske afsæt

Som ledergruppering, skal vi i fællesskab stå stærkt og tydeligt – både internt i organisationen, men også i samarbejdet med forældrene og i elevernes oplevelse af den skole de går på. I tilfælde af sygdom eller lignende skal ledergruppen kunne fungere og overtage hinandens områder.

Udviklingsmål

- At hver leders arbejdsopgaver og ansvarsfelter er tydelige for de andre.
- At vi alle har en viden om de andres arbejdsområder uden at have det udførende ansvar
- At vi har en fair fordeling af opgaver, og at det også føles fair. Herunder skal der kigges på ledesspændet sammenholdt med de opgaver, der går på tværs af afdelingerne.

Forventede virkninger for borgeren:

- Større tryghed ift. kommunikationsveje og forventninger.
Tydeligere forståelse af de værdier skolen står på. Forståelsen skal ikke kun være på ren begrebsforståelse/tolkning, men en forståelse af hvilke handlinger, der understøtter værdierne, så det i højere grad er adfærd vi kigger efter.

Tidsperspektiv

Det er et vedvarende arbejde, men inden for det næste år, skal vi i ledelsen gerne have en tydelig ro i samspillet mellem hinandens arbejdsfelter.

Aktiviteter:

- Ugentlige ledermøder for hele ledelsen om drift og udvikling.
- Månedlige ledelsesdage med udvikling og evaluering
- 1-1 sparringer med skoleleder hver 2. uge
- Ugentlige møder mellem de pædagogiske ledere, hvor de koordinerer, planlægger og evaluerer de opgaver, de er nærmest.

Opfølgning på udviklingsmålet:

Opfølgningen vil ske løbende på de overordnede møder.

Sidste ledelsesdag før sommerferien vil der blive gjort særligt status. Det samme gælder op til efterårsferien og til vinterferien.

3: En beskrivelse af, hvordan I vil eksperimentere med og udvikle fleksible arbejdsformer – særligt i arbejdet med eleverne. (De voksnes arbejdsformer vil være indbefattet i næste udviklingsmål)

Baggrund og formål

Efter sommerferien skal vi drive skole på 2 matrikler. De samarbejdsformer der er tænkt ind i det nye skolebyggeri skal udvikles på begge matrikler for at sikre sammenhæng, når eleverne i de næste 3 - 4 år efter 3.kl. skal skifte matrikel fra ny skole til gammel skole. Der skal over de næste år eksperimenteres med undervisningsformer der skal ramme elevgrupper på tværs af årgangen, mere end det er decideret klasseundervisning.

De aktiviteter der sættes i gang skal være med til at understøtte en fælles forståelse af det grundlag vi står på, den kommunikation vi ønsker at praktisere og udvikle et samarbejdsrum, hvor det er naturligt at snakke om det der udfordrer i dagligdagen med fokus på sagen frem for personerne.

Udviklingsmål

- At undervisningen i høj grad bliver planlagt ud fra et fælles fokus på hele årgangen.
- At vi rammer så mange elever som muligt i deres nærmeste udviklingszone
- At eleverne ser sig som en del af en årgang og ikke kun som en del af en klasse

Forventede virkninger for borgeren:

- At eleverne oplever at deres motivation til læring vokser
- At de får en større følelse af at lykkes
- At de i højere grad kan føle sig som en del af et læringsfællesskab uanset fagligt niveau
- At eleverne føler de har en større vennekreds

Tidsperspektiv

- 3 – 4 år

Aktiviteter:

- Videndeling på tværs af årgangsteam i årgangsteam møder
- Fælles møder i de enkelte huse (indskoling, mellemtrin, udskoling), med fokus på kerneopgaven, fælles tiltag og forholdemåder - i et fast møderul hen over året – for at sikre genkendelighed. Dette bl.a. med oplæg fra lederteamet og folk udefra.
- Fælles møder på tværs af husene med samme formål
- Implementering af forventningsbaseret klasseledelse på nogle årgange til en start

Opfølgning på udviklingsmålet:

Opfølgningen vil ske løbende på de overordnede møder.

4: Lokale mål for nedbringelse af sygefravær det kommende år og en strategi for at nå målet.

Baggrund og formål

Sygefraværet har været for højt i det i det sidste regnskabsår. De langtidssygemeldte skyldes i høj grad udefrakommende livsudfordringer i personalets private liv og kun en skyldes en arbejdsskade. Men tingene hænger sammen og det, der springer i øjnene, er det ”drypvise” fravær, der også er højt. Det er særligt her vi ønsker at skabe nogle rammer, hvor personalet har mere overskud i hverdagen, til at balancere privat- og arbejdslivet med færrest mulige sygedage.

Udviklingsmål

- At skabe en skemaflade og et samarbejdsspor, hvor personalet i højere grad føler det passer til deres livssituationer
- At sikre at sygefraværet er lavets mulig, det er målet at holde sygefraværet under 4%
- At have et stort fokus på afholdelse af sygefraværssamtaler.
- At sikre at der som minimum bruges de værktøjer som HR stiller til rådighed i forhold til at forebygge og arbejde med forskellige former for sygefravær i organisationen
- At skabe en kultur, hvor det er naturligt at tale om det der er svært, og hvor det er en fælles opgave at alle lykkes så godt som muligt

Forventede virkninger for borgeren:

- Mere kontinuitet i hverdagen med færre vikarer
- At flere penge kan gå til undervisning frem for vikarer
- Mere ro i klasserne og bedre tilrettelagt undervisning.

Tidsperspektiv

- 1-2 år

Aktiviteter:

- Forandret skemaflade hvor der bliver større fleksibilitet i mulighederne og tiden til at samarbejde
- Prøvehandling med at holde møder på andre måder end de klassiske møder, hvor alle sidder om det samme bord
- Prøvehandling med mere frihed til personalet til selv at planlægge opgaveløsningen/mødeafviklingen/planlægningen, så ledelsen primært skal bruge deres ledelsestid, der hvor der er det største behov, frem for at blive ”smurt lige ud over alle”

Opfølgning på udviklingsmålet:

- Der skal være løbende opfølgning på det overordnede sygefravær 1 gang om måneden på et ledelsesmøde, med afsæt i de data der ligger på Targit
- På LMU skal det være et fast punkt med det generelle trivselsniveau og sygemeldinger
- En gang om måneden skal det med i samtalen med TR og øverste leder
- Personalegruppen skal forholde sig til prøvehandlingerne til sommer og til jul, hvorefter deres evalueringer skal tages med på ovenstående møder

5: En beskrivelse af indsatsen vedrørende God modtagelse af nye kolleger

Baggrund og formål

Der har det sidste års tid været en forholdsvis stor udskiftning i personalegruppen af forskellige årsager. Det har helt naturligt resulteret i, at der er ting, der er blevet tydelige, som vi kan forbedre fremadrettet – særligt i forhold til modtagelsen og opstarten af de nye medarbejdere, men også i forbindelse med fastholdelsen af dem.

Udviklingsmål

- At sikre at alle på kontoret ved hvem, der skal gøre hvad, når der kommer nye medarbejdere
- At det bliver kommunikeret ud til de rette personer, hvis der er noget der ikke er eller bliver klart inden opstart
- At sikre at nye kolleger oplever sig godt modtaget og trygge ved at starte på Bakkeskolen

Forventede virkninger for borgeren:

- Mere ro i hele personalegruppen, der naturligvis vil forplante sig ud til eleverne
- At det bliver til en god oplevelse, når der kommer nye voksne i et klasserum
- At forældrene oplever skolen som et sammenhængende sted, hvor deres børn er trygge ved at der kommer nye voksne

Tidsperspektiv

- 1 år

Aktiviteter:

- Tættere opfølgning fra nærmeste leder
- Vi vil bruge materialet og systemet vedr. god modtagelse ved alle ny ansættelser
- Der skal afholdes møde med nye medarbejdere efter 1 måned og igen efter 3 måneder, for at tage eventuelle udfordringer i opløbet
- Feedback fra de nye medarbejdere i samtalerne om "Hvad der virker", og "Hvad der kan optimeres" skal give os mulighed for at ændre hurtigt i vores procedure til næste gang
- Løbende evaluering af "følording", så den nye medarbejder får koblet den mest relevante på sig – Både med "føl" og "hoppe"

Opfølgning på udviklingsmålet:

- Nærmeste leder samler op på de nyansatte medarbejdere løbende
- Kontoret gennemgår deres planer, med afsæt i den feedback, der kommer fra de nye medarbejdere
- Løbende justering og tilpasning efter den enkelte medarbejders behov

6: En beskrivelse af fokusområder, hvor jeres opgaveløsning kan udvikles ved hjælp bedre organisering og styring.

Baggrund og formål

Vi ønsker at skabe et fælles afsæt blandt hele personalet og forældrene, hvor vi i højere grad kan bruge hinanden kompetencer og viden om eleverne. I forældregruppen er der blandt flere et ønske om tydeligere forventningsafstemning med skolen ift. deres rolle.

Som skole vil vi også gerne være med til at sikre elevfastholdelse og en øget forældretilfredshed generelt.

Udviklingsmål

- At fortællingen om Bakkeskolen i lokalområdet er positiv
- At forældrene ikke er i tvivl om, at vi er samarbejdspartnere, og at det i fællesskab er de voksne der har ansvaret
- At personalet mærker, at der er færre forældre, der ikke ved hvordan de som forældre bedst kan reagere, når de ønsker at hjælpe deres barn
- At personalet er mere rolige omkring hvordan de kan reagere for at hjælpe elever og forældre bedst muligt.
- At personalet er bevidste om og kan udleve skolens fælles holdninger til god kommunikation mellem skole og hjem

Forventede virkninger for borgeren:

- At man som forældre bedre kan håndtere de følelser børnene kommer hjem med, samt vide hvor og hvordan det skal adresseres efterfølgende
- At børnene oplever at forældre og skolen er trygge ved hinanden
- At der er en større følelse hos forældrene af, at det er et fælles arbejde, og selv bliver mere bevidste om mind-set'et: "Alle gør det bedste de kan i øjeblikket", når der opstår konflikter

Tidsperspektiv

- 1-2 år

Aktiviteter:

- Forældrene inviteres ind til møder, hvor skolens ledelse fremlægger værdierne, menneskesynet, kommunikationsstrategier m.m., og går i dialog efterfølgende om det der er/kan være svært i hverdagen, samt afklaring af ønsker til det fremtidige samarbejde
- Løbende oplæg til personalet om samme emner, og forløb med fokus på sprogets betydning
- Personalet skal arbejde med at implementere "det moderne børnesyn" som et generelt menneskesyn, og sammen med ledelsen udvikle en kultur, hvor vi altid er nysgerrige på egen praksis, og hvor "fejl" er vigtig fælles læring

Opfølgning på udviklingsmålet:

- Løbende opsamling på de fælles personalemøder
- Som et punkt i et aftalt rul på bestyrelsesmøderne
- Direkte feedback fra forældre til forældremøderne og i dagligdagen
- Undersøgende tilgang til de forældre der tager deres børn ud af skolen, for at få en generel evaluering.