



Udviklingskontrakt 2019 for Hørningskolen

I udviklingskontrakten fremgår det, hvilke udviklingsmål vi skal arbejde med i årets løb. Udviklingsmålene viser både, hvordan vi; bidrager til realiseringen af Skanderborg Byråds politikker og forandringer, hvordan vi arbejder sammen med andre dele af det kommunale fællesskab, hvordan vi realiserer vores egne, lokale ambitioner og hvordan vi følger op på virkningerne af det vi har sat i gang.

Udviklingsmål:

Mennesker møder mennesker - Arbejdet med Hørningskolens vision og kerneopgave

Hørningskolen hviler solidt på fem grundpiller, der danner visionen for Hørningskolens virke:

- *"Nu og Næste" – zonen for nærmeste udvikling*
- *Synlig Læring*
- *Relationer*
- *Anerkendelse*
- *En diagnose er ikke en prognose.*

Samtidig er Hørningskolens kerneopgave: "at skabe og understøtte udvikling, læring og trivsel for hver eneste elev i fællesskab", omdrejningspunkt for alle aktiviteter og beslutninger.

Visionen er kendt af alle medarbejdere. Ledelsen skønner, at det er visionen, og dens udmøntning i hverdagen, der danner grundlag for medarbejdernes altid meget positive tilkendegivelse af en stor meningsfuldhed i arbejdet.

I 2018 har vi arbejdet med en kompetenceprofil for Hørningskolens medarbejdere. Heri beskrives de kompetencer, der er nødvendige for at løse kerneopgaven.

Desuden er vi i færd med at udvikle en vision for god ledelse på Hørningskolen, hvori vi beskriver, hvilke ledelseskompeter, der er nødvendige for at bedrive god ledelse på skolen.

Aktiviteter:

Kompetenceprofil færdiggøres i 2019 i et samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

"Vision for god ledelse" færdiggøres i 2019.

I forbindelse med arbejdet med kompetenceprofilen for medarbejderne har medarbejderne efterfølgende udpeget områder fra kompetenceprofilen, som de ønsker, at vi i fællesskab skal arbejde videre med. Ud af dette er udsprunget et fælles ønske om videreuddannelse i neuropædagogik, og derfor arrangeres et fælles kursus i april 2019 med overskriften: Neuroaffektiv udviklingspsykologi. Med kurset ønsker vi at introducere medarbejderne til neuroaffektiv udviklingspsykologi og hvordan denne viden kan omsættes til pædagogisk praksis, herunder arbejdet med/behandlingen af børn med svære følelsesmæssige vanskeligheder.

Opfølgning på udviklingsmålet:

Kompetenceprofilen drøftes med skolebestyrelsen. På den måde får skolebestyrelsen en grundigere indføring i løsningen af kerneopgaven. Samtidig er kompetenceprofilen et godt redskab ved rekruttering af nye medarbejdere. Et arbejde skolebestyrelsen også deltager i, men som de har ønsket at blive bedre klædt på til.

"Vision for god ledelse" drøftes med medarbejderne og skolebestyrelsen.

Yderligere tiltag til en fælles kompetenceudvikling drøftes med medarbejderne. Således sørger vi for, at kompetenceudvikling tager udgangspunkt i kerneopgavens løsning og inddrager medarbejdernes perspektiv.

Mennesker møder mennesker -

Forbedringskultur: At fortsætte og forbedre dialogen om kvalitet i praksis for derigennem at styrke en løbende udviklings- og evalueringskultur.

På Hørningskolen anvender vi i meget høj grad John Hatties forskning i vores egen fortolkning af Synlig Læring. Synlig Læring er på Hørningskolen både et dokumentationsredskab, et redskab til inddragelse af eleverne i egen læring, et feedbackredskab og et redskab til forældresamarbejde om elevernes læring og trivsel. Hver elev har egne synlige mål på en SLtavle i klassen, og målene evalueres løbende med eleverne i en form, der indeholder Hørningskolens bærende grundpiller. Helt overordnet indeholder hvert eneste mål en ambition om, at eleven bliver i stand til at mestre et liv så selvstændigt som det overhovedet er muligt i lyset af elevens vanskeligheder, diagnoser og behov – og i lyset af elevens styrkesider. Et liv, hvor eleven bliver en fuldguldig borger i samfundet.

Som noget nyt har vi i 2018 indført klassekonferencer, hvor skoleleder eller viceskoleleder med hvert klasseteam drøfter hver enkelt elevs udvikling, fremskridt og mål ud fra SLtavlerne. Her drøftes såvel kort- som langsigtede mål, såvel faglige som sociale mål og mål for elevernes trivsel.

Også på medarbejdersiden arbejdes der med forbedring og udvikling. Microteaching, en videobaseret feedbackmetode som John Hattie anser som et meget vigtigt element, når de fagprofessionelle skal have øje på deres indvirkning på elevernes udvikling og læring, er ligeledes indført som noget nyt. Både Microteaching og klassekonferencerne vil have ledelsens og medarbejdernes fokus i 2019.

Aktiviteter:

Der gennemføres to årlige klassekonferencer i hvert team med udgangspunkt i SLtavlerne. Klassekonferencerne finder sted i uge 18 og uge 45 i 2019.

Der gennemføres mindst et årligt TSMøde – i perioden oktober til februar - om hver elev, hvor mål, udvikling, læring og trivsel gennemdrøftes med forældre og relevante fagpersoner. En handle/udviklingsplan med udvidet fokus på elevernes udvikling i læsning, matematik, motorik, sprog danner baggrund for drøftelserne på TSMødet.

Hørningskolens læringsvejleder udarbejder, inden udarbejdelsen af handle-/udviklingsplanen på de enkelte elever, læse- og matematiktest samt tester elevernes sprogudvikling og giver sparring til lærere og pædagoger i deres videre arbejde med hver elevs fortsatte læring og udvikling. Disse test indgår i den årlig handle-udviklingsplan.

Alle teammedlemmer er i løbet af 2019 i fokus i et microteachingforløb mindst en gang.

Alle medarbejdere har i arbejdet med kompetenceprofil udnævnt to fokuspunkter for deres egen kompetenceudvikling. I forbindelse med forårets MOUS (se Bæredygtige arbejdskulturer) vil ledelsen drøfte hver medarbejders forbedringspunkter. Hvad kan medarbejderen selv gøre, hvad skal ledelsen hjælpe med? MOUS finder sted i løbet af april.

Opfølgning på udviklingsmålet:

Ovenstående følges løbende på ledelsens deltagelse i teammøder, på personalemøder, på ledermøder og ved drøftelser i skolebestyrelsen.

Årets TSMøder/revisitationsmøder tager som vanligt udgangspunkt i en handle/udviklingsplan, der beskriver elevens NU og elevens NÆSTE mål. Således bliver elevens udvikling og læring dokumenteret via SLtavlerne og det øvrige arbejde med NU og NÆSTE, og målene og udviklingen bliver et centralt redskab i forældresamarbejdet.

Mennesker møder mennesker – Bæredygtige arbejdskulturer

Hørningskolens ledelse deltog i 2018 i det fælleskommunale kursus "Bæredygtig arbejdskultur".

Vores mål for kurset var og er fortsat:

- Voldsomme episoder skal nedbringes i antal og voldsomhed
- En afklaring af, hvilke organisatoriske forandringer, der skal iværksættes for at ovenstående kan finde sted
- Sygefravær skal nedbringes

Ud af dette udsprang følgende, der i løbet af 2019 vil blive indarbejdet i skolens praksis:

Aktiviteter:

En ny procedure for fraværssamtaler – der supplerer den fælles 3-7-14-model – vil blive afprøvet. Medarbejdere med 7 dages ikke-sammenhængende sygefravær eller 10 dages ikke-sammenhængende fravær inden for de sidste 12 måneder indkaldes til samtale.

De tidligere årlige MUS vil blive erstattet af en MOUS – Medarbejder- og OrganisationsUdviklingsSamtaler. Dette nye koncept blev afprøvet i 2018 til både medarbejderes og ledelsens tilfredshed og videreføres derfor.

Slusen: En "sluse" sikrer, at nye elever, der har svært ved at begynde på Hørningskolen, starter i et enkeltmandsprojekt, hvorfra de langsomt sluses ind i en klasse.

Storteam: Et pilotprojekt afprøver, om en organisering af teamene i storteam vil styrke teamene og medarbejderne, når elever har det svært og er udadreagerende, og når der er fravær i teamet.

Kursus i Neuroaffektiv udviklingspsykologi i april 2019 vil sætte medarbejderne bedre i stand til at opstille relevante pædagogiske mål i arbejdet med elever med svære følelsesmæssige vanskeligheder (se Arbejdet med Hørningskolens vision og kerneopgave).

Opfølgning på udviklingsmålet:

Hvert tiltag evalueres i ledelsen, i LMU og på personalemøder. Skolebestyrelsen inddrages i drøftelserne.

Sygefraværet følges løbende i Targit og drøftes med LMU som fast punkt på udvalgets møder. Det er forventningen, at sygefraværet vil dale i løbet af 2019.

Alle voldsomme episoder registreres fortsat og følges tæt af såvel ledelse som LMU – et fast punkt på udvalgets møder.

Ledelsen deltager på teammøder i de team, som har mange voldsomme episoder.

Mennesker møder mennesker**- Meningsfulde fællesskaber:****Hørning Distriktsforum**

Under overskriften: "Distrikt Hørning – det stærke fællesskab mellem foreninger og institutioner" valgte vi i Distriktsforum Hørning i 2018 at påbegynde udarbejdelsen af en fælles trivselspolitik for alle børn og unge i området. Distriktsforum Hørnings seks kontraktholdere arrangerede i maj en workshop med deltagelse af Red Barnets antimobbekonsulent og lokale foreninger og institutioner. Fra workshoppen udkrystalliserede vi:

Fem centrale udsagn om børns trivsel

Kategori: Forældre

Alle forældre skal vide, hvordan de kan og skal bidrage

Kategori: Barn-barn-relationer

Alle børn skal opleve at have en ven

Kategori: Barn-voksen-relationer

Alle børn skal have en voksen, de har tillid til

Kategori: Voksen-voksen

Alle voksne har ansvar for at arbejde for børns trivsel

Kategori: Fællesskaber

Alle fællesskaber er karakteriseret ved gode relationer og grundlæggende respekt for ressourcer og forskellighed

Aktiviteter:

I 2019 vil vi arbejde videre med disse udsagn, sørge for at de bliver udtrykt i helt konkrete handlinger inden for hvert kontraktområde og arbejde for, at foreninger og institutioner i området tager dem til sig og arbejder med dem.

Distriktsforum Hørning – de seks kontraktholdere – arbejder videre med de konkrete forslag til handlinger, der fremkom på den sidste workshop.

Vi udarbejder en liste med gode ideer til, hvordan man kan sikre, at de fem udsagn kommer konkret til udtryk. De gode ideer trykkes på en plakat, der uddeles til alle institutioner og foreninger i Hørning.

Opfølgning på udviklingsmålet:

Distriktsforum Hørning arbejder med afholdelsen af endnu en workshop. Dels som evaluering af den hidtidige indsats for børns og unges trivsel, dels med plads til evt. nye initiativer.

Den lokale indsats på hvert kontraktområde evalueres lokalt: i skolebestyrelse eller forældrebestyrelse, i LMU, på personalemøder.

Alle kontraktområder har deres egen antimobbepolitik, der er indarbejdet i det daglige arbejde.

Indførelse af AULA

Hørningsskolen har ikke i særlig høj grad anvendt dele af Skoleintra, idet systemet har vist sig at have svært ved at tilpasse sig de særlige behov, vi har på skolen. Med indførelsen af AULA ønsker vi, så vidt det er muligt, at alle elevoplysninger samles digitalt i mapper på et sted. Vi vil samtidig benytte lejligheden til at lade AULA indgå som redskab i Hørningsskolens lokale procedurer for notatpligt, journaliseringspligt og underretningspligt sideløbende med anvendelsen af f.eks. SBSYS.

Aktiviteter:

Ledelsen udarbejder i januar 2019 en procesplan, hvorledes AULA opsættes og implementeres.

Ansvarsområder fordeles mellem ledelse, vejledere og administrativt personale, der indgår i relevante kursus- og læringsforløb i uge 6-uge 11.

Inden datamigrering finder sted, ryddes der grundigt op i gamle systemer.

Det pædagogiske personale undervises i brugen af AULA – planlagt til uge 14-18.

Forældre instrueres i brugen af AULA – i ugerne op til sommerferien og i ugerne efter.

Det er aftalt med fagsekretariatet, at Hørningsskolen får hjælp til opsætning og implementering, så AULA bliver brugbart og værdifuldt som dagligt arbejdsredskab.

Lokale retningslinjer for notatpligt, journaliseringspligt og underretningspligt færdiggøres, når AULA kendes nærmere.

Opfølgning på udviklingsmålet:

Det er målet, at ved udgangen af 2019 fungerer AULA som det digitale arbejdsredskab i det daglige arbejde med at dokumentere og systematisere i oplysninger om eleverne.

Desuden er det målet at notatpligt, journaliseringspligt og underretningspligt håndteres korrekt og smidigt i alle led på skolen.