



Udviklingskontrakt 2019 for Samdriften Gl. Rye Skole

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.

I Samdriften Gl. Rye Skole er nogle faste holdepunkter for hverdagens arbejde:

Fællesskab – Kreativitet – Anerkendelse – Natur

I relation til DUS2019, *Mennesker møder mennesker*, og samdriftens kerneopgave

At skabe fællesskaber, hvor alle børn trives og udvikler sig fagligt og socialt, så de bliver kompetente demokratiske medborgere, der kan mestre eget liv

vil udviklingsmål og aktiviteter være prioriteret ud fra dette.

Udviklingsmål:

Vores relation til folkestyret

Vi anvender relevante eksisterende fora og etablerer om nødvendigt nye fora, hvor politiske intentioner bliver tydelige for det samlede personale og bestyrelse, samt udmønter sig i tydelige handlinger og meningsfulde partnerskaber. Vi deltager aktivt fra ledelse og bestyrelse i processer, som gør det tydeligt for det politiske niveau, hvilke praksisændringer politiske beslutninger har medført og medfører. Vi bestræber os på at stille os til rådighed med data, til sparring og dialog om indsatser.

Aktiviteter:

- Repræsentanter fra bestyrelsen deltager i organiseret udvalg med repræsentanter fra alle skolebestyrelser. Herunder et samarbejde mellem bestyrelser for Knudsøskolen, Mølleskolen, Bjedstrup Skole og Børnehus samt Samdriften Gl. Rye Skole.
- Deltagelse af medarbejder og ledelse i forskellige tværfaglige kommunale udviklings- og styregrupper. Bl.a. styregruppe til trivselsnetværk, IT-styregruppe, udvikling af tværfaglig dialogmodel og udvikling af tilsynsmodel.
- Der arbejdes i det daglige arbejde med professionelt at forholde os til demokratiske processer (Lytte til hinanden, afstemninger, samarbejde, elevråd – se udviklingsmål *Trivsel, læring, tryghed og fællesskab* nedenfor).

Opfølgning på udviklingsmålet:

- Med faste punkter på dagsordener i forskellige regi. I nedenstående mødefora aftales eventuelle udvalg og deltagelse i netværk i kommunen:
 - Elevråd, mindst 1 gang om måneden
 - MED-udvalg, 6 gange om året
 - Personalemøder, mellem 4 og 8 møder om året
 - Bestyrelsesmøder, ca. 1 gang om måneden
 - Lederudviklingssamtale(r), 1 gang om året

En styrket pædagogisk læreplan i dagtilbud

Vi arbejder fokuseret med realiseringen af visionerne og intentionerne i en styrket pædagogisk læreplan. Vi vil i forbindelse med udviklingen og gennemførelsen af en styrket pædagogisk læreplan inddrage personale, forældre og netværk i forbindelse med dagtilbud.

Aktiviteter:

- Udvikling af struktureret arbejde med læreplanstemaer. Dette arbejde er igangsat i efteråret 2018 og følger en procesplan, hvor medarbejdere i perioden frem til februar 2019 arbejder i mindre grupper omkring forskellige læreplanstemaer.
- På personalemøde i januar 2019 sammenholdes den styrkede pædagogiske læreplan med Den pædagogiske læreplan, som blev udarbejdet i 2014-15.
- På personalemøde i februar 2019 inddrages forældre (herunder bestyrelsen) i arbejdet med læreplanstemaer.
- I perioden fra personalemøde i februar 2019 og frem til juni 2019 udarbejdes lokal beskrivelse af arbejdet med den styrkede læreplan og læreplanstemaer.
- Igangsætte undersøgelse af muligheder for at flytte dagtilbuddet Børnegården Bison til samme matrikel som skolen. Denne undersøgelse fremgår også af budgetforlig.
- Systematisk arbejde med evaluering af kvalitet og dokumentation via *Den styrkede pædagogiske læreplan* via inddragelse af personalearrangementer og forældrearrangementer.

Opfølgning på udviklingsmålet:

- Evalueringsmål opsættes ved arbejdet med læreplanstemaer
- På teammøder gennemføres videndeling af og sparring om arbejdet med den styrkede pædagogiske læreplan.

Bæredygtig arbejdskultur som nærværskabende

Vi har fortsat fokus på at udvikle en bæredygtig arbejdskultur, hvor vi *har tillid, skaber relationer, deler resurser og tænker nyt*. For at videreudvikle på arbejdskulturen, er det afgørende, at vi på arbejdspladsen har blik for resurserne både internt og eksternt.

Vi skal medvirke til at skabe et sundt og nærværende arbejdsmiljø, hvor mennesket er i fokus. Med dette menneskesyn kommer et fokus på den enkelte medarbejders kompetencer og på at bidrage til videreudviklingen af disse. Vi skal understøtte medarbejdernes menneskelige ressourcer, mens vi samtidig sikrer, at disse ikke opbruges.

Aktiviteter:

- Partnerskab mellem Voerladegård Skole, Mølleskolen og Gl. Rye Skole i forbindelse med undersøgelsen af muligheder i samarbejde indenfor Fablab-tanken. Herunder videre arbejde med elevernes større fortrolighed med anvendelsen af nye teknologier. Bl.a. via First Lego League og programmeringsforløb.
- Tæt samarbejde med lokale frivillige kontaktpersoner til flygtningefamilier.
- Deltagelse i faglige netværk på tværs af kontraktenheder.
- Fortsat udvikling af kollegial vejlederkultur.
- Udvikling af kultur for kollegial vejledning/kollegial coaching. Herunder udvikling af refleksionskultur.
- Opstart af faglige netværk imellem flere skoler (Bjedstrup Skole, Knudsøskolen, Mølleskolen og Gl. Rye Skole).
- Vejledere deltager i kommunale netværk.
- Deltagelse i indsats omkring co-teaching.
- Læringsamtaler med ledelse, vejledere og de enkelte team.
- Via dialog, åbenhed og ved at danne overblik arbejdes der med en økonomisk ansvarlig tænkning ved den enkelte medarbejder.
- Opstart af bestyrelsesnetværk bestående af Mølleskolen, Bjedstrup Skole og Børnehus, Knudsøskolen og Samdriften Gl. Rye Skole. Årligt møde, hvor bestyrelserne fælles har på dagsordenen, hvordan de kan bruge hinanden i bestyrelsesarbejdet, samt fælles indsatser i bl.a. sammenhænge mellem mellemtrin og udskoling.
- Vejledernetværk på tværs af skoler – i forbindelse med Synlig Læring og Trivsel.
- Administrationsteam afholder interne workshops om administrationen af systemerne.

- Sparring med ledergrupper i organiserede partnerskab med Bjedstrup Skole og Børnehus, Voerladegård Skole, Veng Skole & Børnehus, Herskind Skole, Stjærskolen, Knudsøskolen, Landsbyordningen Ejer Bavnehøj. Dette netværk afholder møder 6 gange om året.

Opfølgning på udviklingsmålet:

- Dialog på MUS, TUS og i vejledningsseancer.
- Sparringsmøder mellem vejledere og ledelse.
- Ledelsen deltager sammen med vejledere på teammøder og bidrager med feedback/coaching på aftalte indsatser.

Udnyttelse af digitale muligheder

Det er vigtigt, at medarbejdere oplever, at de digitale platforme understøtter arbejdet omkring kerneopgaven. Det skal være synligt, at de muligheder, som en digital udvikling tilbyder, yder understøttelse til den daglige praksis. Det handler om Targit, MinUddannelse, Office365, KMD Educa, AULA og OPUS.

Aktiviteter:

- Klargøring af digital mappestruktur ift. overgang fra Intra til Aula.
- Videndeling af brugen af Office365 og MinUddannelse.
 - Interne teammøder og kollegial vejledning.
- Ledelses- og medarbejderdeltagelse i kommunal IT-styregruppe.

Opfølgning på udviklingsmålet:

- Dialog om kompetenceudvikling på TUS og MUS.
- Lederteam evaluerer løbende udviklingen på interne ledermøder på tværs af dagtilbud og skole.
- Sparring mellem ledelse og vejledergruppe.
- Sparring med Fagsekretariatet Børn og Unge.

Trivsel, læring, tryghed og fællesskab

Fællesskaber er en af de bærende værdier i Samdriften Gl. Rye Skole. Fællesskabet skal overordnet virke omkring lokalsamfundet og samdriften samt på personale-, børne- og forældreniveau. I dette fællesskab udvikler vi dialogen og samarbejdet med forældrene omkring, hvordan vi sammen støtter børnene og de unge i at blive robuste og mestre livet.

I fællesskabets ånd vil vi skabe tryghed og trivsel, så de rette betingelser for læring og refleksion kan være til stede. Det er vores mål, at alle hører til og har en rolle i fællesskabet.

Aktiviteter:

- Aktiv inddragelse af børn/unge i den daglige beslutningstagen. Ved medbestemmelse oplever barnet at føle sig hørt og blive taget alvorligt, og motiveres dermed til aktiv deltagelse.
- Årlig gennemgang af Samdriftens Trivsels- og tryghedshåndbog.
- I samarbejde med de lokale foreninger arbejdes der fortsat med at bringe fritidstilbud til syne for børnene.
- Samdriften Gl. Rye Skole er en del af et meget aktivt lokalområde, som støtter op omkring skole og dagtilbud. Skolen indgår i årlige møder med idrætsforeningen, og Samdriften Gl. Rye Skole bidrager til byens blad "Aktuelt".
- Skole-/kirkekor, som ledes af kirkens organist. Korprøver afholdes på skolen.
- Juleafslutningen indgår i et samarbejde med kirken.
- Der afholdes morgensang for alle skolens elever hver morgen.
- Aktivt arbejde for at bevare og udvikle et anerkendende børnesyn.
- Skolen formidler kontakt mellem familier og sociale netværk (fx. Røde Kors).
- Partnerskab med Ry Vinterbadeklub om projektbeskrivelse vedr. faciliteter ved Sdr. Ege Strand.
- Benytter os af forældrekompetencer (fx. biolog, ingeniør, læge, operasanger, præst, badmintontræner etc.).

- Fortsat at følge op og udvikle på den røde tråd mellem børnehave og skole.
 - Generalprøve på skoleteater.
 - Fælles musikoplevelser.
 - Udeliv på tværs.
 - Sprog dage.
- Fællesdage på skolen (Skoleskak, motionsdag, juleklip, innovationsdag(e), trivselsdag(e) osv.).
- Læring ud af klassen/huset (Inddragelse af museer, huskunstner, korarrangementer, virksomheder, varmekærket, genbrugspladsen osv. i de daglige læringsaktiviteter).
- Børnene arbejder og har aktiviteter på tværs af alder.
 - Rollemodeller.
 - De yngste lærere af de ældre – og omvendt.

Opfølgning på udviklingsmålet:

- På årligt møde med idrætsforeningen evalueres samarbejdet.
- Trivselsmålinger for elevernes sociale og faglige udvikling vil danne grundlag for den årlige evaluering.
- I forbindelse med personalets trivsel og arbejdskultur inddrages bl.a. sygefraværstatistik og 3ii.
- Budgetopfølgninger på dagsorden i relevante fora.