



## Udviklingskontrakt 2020 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 DUS2020, 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 foraer og etablerer om nødvendigt nye foraer, 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 praksis og indsatser. Således deltager Samdriften konstruktivt til strukturanalysen for skole/dagtilbud og kapacitetstilpasninger med henblik på at kvalificere beslutningsoplæg i respekt for såvel enhedens som fællesskabets perspektiv.

### **Aktiviteter:**

- Udmøntning af Byrådsbeslutning om etablering af dagtilbud og skole i fysisk tilknytning. Herunder inddragelse af borgere, medarbejdere og politikere i udviklingen.
- Repræsentanter fra bestyrelsen deltager i organiseret udvalg med repræsentanter fra alle skolebestyrelser.
- 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.
- 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*).

### **Opfølgning på udviklingsmålet:**

- Dialoger i
  - Afholdelse af borgerhøringer ift. proces dagtilbud og skole på samme matrikel
  - 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
  - Afholdelse af et fælles bestyrelsesmøde for Knudsøskolen, Mølleskolen, Bjedstrup Skole og Børnehus samt Samdriften Gl. Rye Skole.

### **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. Ved det pædagogiske tilsyn (afholdt i 2019 af fagsekretariatet) blev der ud fra observationer afholdt en dialog, hvor der er blevet udarbejdet en handleplan.

### **Aktiviteter:**

- Udvikling af struktureret arbejde med læreplanstemaer.
- Handleplan med udviklingspunkter fra pædagogisk tilsyn evalueres i foråret 2020 med henblik på at fastlægge nye mål for en styrket pædagogisk læreplan.
- Systematisk arbejde med evaluering af kvalitet og dokumentation via *Den styrkede pædagogiske læreplan* via inddragelse af personalearrangementer og forældrearrangementer.

### **Opfølgning på udviklingsmålet:**

- Indsatser vedtaget fra pædagogisk tilsyn bliver behandlet på personalemøder, som afholdes en gang om måneden
- Evalueringsmål opsættes ved arbejdet med læreplanstemaer
- På teammøder gennemføres videndeling af og sparring om arbejdet med den styrkede pædagogiske læreplan. Her vil der løbende være deltagelse af ledelsen for at observere og sparre med teamet omkring arbejdet.
- På bestyrelsesmøder følges der løbende op på implementeringen

## ***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:**

- I samarbejde med PPR udvikles en model, der kan være med til at sætte de rette indsatser ind i den pædagogiske hverdag. Her skal være i fokus hvordan vi udnytter de forskellige faglige kompetencer/ressourcer bedst muligt. Herunder etablering af tværfaglige team:
  - I Bison er det som udgangspunkt med deltagelse af
    - Fra Bison: Daglig leder, kontrakt holder
    - Fra PPR: Logopæd, psykolog
  - I skolen bliver det et *lærings- og trivselsteam* bestående af
    - Fra skolen: Læringsvejleder, trivselsvejleder, ledelse
    - Fra PPR: Logopæd, pædagogisk konsulent, psykolog
- Lokalt ressource team på skolen. 4 gange om året indsender alle årgange status på indsatser om elevgrupper og enkelte elever. Ud fra disse indmeldinger vurderer og aftale ressource team indsatser for kommende perioder.
- Partnerskab mellem Gl. Rye Idrætsforening og Gl. Rye Skole om etablering af et (mini-)Fablab.
- Deltagelse i faglige netværk på tværs af kontrakt enheder.
- Fortsat udvikling af kollegial vejlederkultur
- Udvikling af kultur for kollegial vejledning/kollegial coaching. Herunder udvikling af refleksionskultur. Deltagelse i forløb om co-teaching.
- Understøttelse af faglige netværk mellem flere skoler (Bjedstrup Skole, Knudsøskolen, Mølleskolen og Gl. Rye Skole). Der vil i 2020 således fortsat understøttes netværk for læsevejledere, og for faglærere inden for håndværk/design vil der blive oprettet et struktureret netværk.
- Vejledere deltager i kommunale netværk.
- Læringssamtaler 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.
- Udnytte bestyrelsesnetværk bestående af Mølleskolen, Bjedstrup Skole og Børnehus, Knudsøskolen og Samdriften Gl. Rye Skole til at kunne gøre erfaringer med/inspirere andre med egne arbejds metoder. 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. I 2020 vil temaet bl.a. handle om skolestruktur i et kommunalt regi.
- Administrationsteam afholder interne workshops om administrationen af systemerne.
- Sparring med kontrakt holdere i organiseret samarbejde 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.
- Samarbejde i organiseret partnerskab for kontrakt holderne for Bjedstrup Skole, Knudsøskolen, Mølleskolen og Gl. Rye Skole med møder 4 gang om året.

### **Opfølgning på udviklingsmålet:**

I forskellige fora evalueres på de forskellige aktiviteter. Kompetenceudvikling vil være en faast punkt på dagsordnerne i løbet af året herunder outcome af indsatser som co-teaching, deltagelse i (faglige) netværk, kollegial vejledning/sparring og partnerskaber. De fora, som benyttes til opsamling og evaluering er:

- 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:**

- Brugen af institutionens kommunikationssystem Aula bliver på personalemøder taget op med fast punkt på dagsordenen. Deling af gode erfaringer, gode ideer ved udfordringer etc.
- Videndeling af brugen af Office365 og MinUddannelse.
  - Interne teammøder og kollegial vejledning.
- Ledelses- og medarbejderdeltagelse i kommunal IT-styregruppe.

#### **Opfølgning på udviklingsmålet:**

Med fokus på brugervenlighed, understøttelse af kerneopgaven og effektivisering følges der op på brugen af de digitale platforme og muligheder i følgende fora:

- 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.

### **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 tilstede. 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.
- Samdriftens *Trivsels- og tryghedshåndbog* evalueres en gang om året i oktober/november.
- Sammen med fagsekretariatet arbejdes med implementeringen af en ny standard for registrering og håndtering af elevfravær. Synlighed på den forebyggende indsats ift. elevfravær, hvor skolen er forpligtet til at underrette ved 15 % ulovligt fravær.
- 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 medarbejder ved kirken. 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.
- Benytter os af forældrekompetencer og lokale virksomheder (ex. kok, 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) etc).
- Læring ud af klasse/huset (Inddragelse af museer, huskunstner, erhvervsliv, korarrangementer, virksomheder, varmeværket, genbruspladsen etc. i de daglige læringsaktiviteter).
- Børnene arbejder og har aktiviteter på tværs af alder.

- Rollemodeller.
- De yngste lærer af de ældre – og omvendt.

### **Opfølgning på udviklingsmålet:**

- På årligt møder 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 3i1.
- Budgetopfølgninger på dagsorden i relevante fora.
- Gennemsyn af elevfraværdata 4 gang om året.

### **Nye og understøttende læringsmiljøer**

Vi arbejder aktivt med at udvikle og være i dialog om vores kerneord fællesskab, anerkendelse, kreativitet og natur. Vi er nysgerrige på, hvordan vi fortsat er dagtilbud og skole for landsbyens børn, hvor der er mulighed for at være en del af meningsfulde fællesskaber. Samdriften deltager også aktivt i fællesskabet med resten af kommunen i arbejdet på at vende udviklingen, hvor flere og flere børn visiteres til et andet dag-/skoletilbud end det almene.

### **Aktiviteter:**

- I en fælles kommunal udviklingsindsats deltager Samdriften i et samarbejde med Clavis. Her er vi nysgerrige på egen praksis, vores kerneopgave og vores børnesyn. I denne udviklingsindsats indgår vi også i videndeling med andre institutioner.
- Sammen med PPR er vi undersøgende og afprøvende på et nyt betjeningsfokus fra PPR. (Læs *Bæredygtig arbejdskultur som nærværskabende*)
- Skolen deltager i indsats omkring co-teaching.
- Skolens pædagogiske personale deltager i pædagogiske dage, hvor fællesskaber danner overskriften for refleksioner og dialoger om relationer, styrker og anerkendelse.
- Samdriftens inklusionsprincip og handleplan fra 2013 bliver genlæst og tilrettet. Arbejdet er påbegyndt i 2019 og i 2020 vedtages en ny strategiplan for inklusion.

### **Opfølgning på udviklingsmålet:**

- Sammen med kommunale netværk, PPR og fagsekretariatet følges udviklingen af visitationer til andre tilbud end det almene.
- Opfølgning på PPRs betjeningsfokus kommer til at ske i samarbejde med PPR.
- Samdriftens *Trivsels- og tryghedshåndbog* evalueres én gang om året i oktober/november