



Udviklingskontrakt 2020 for Gyvelhøjskolen

Gyvelhøjskolens vision er **Mod til at turde**. Vi er som skole meget optaget af den tendens, som vi har set gennem noget tid, hvor børn og unge virker mere sårbare. Vi mener, det er et helt centralt og grundlæggende vilkår at skabe så meget tillid i vore relationer, at modet vokser til at turde sætte sig selv på spil i fællesskabet.

Derfor er vores *Mission*:

- At børn og unge på Gyvelhøjskolen skal motiveres til at turde begå fejl, og til at have modet til at lykkes i og gennem et forpligtende fællesskab.
- At børn og unge på Gyvelhøjskolen skal opleve at blive så livsduelige og robuste, at de vover at sætte sig både individuelle og kollektive mål, som motiverer dem til handling og realisering af såvel egne som fællesskabets drømme.

Arbejdet med visionen bygger på et hav af værdier, hvor vi har identificeret tre overordnede værdier, som såvel elevråd, skolebestyrelse og skolens medarbejdere kan identificere sig med:

Respekt:

- Gyvelhøjskolens læringsmiljø bygger på respekt for og anerkendelse af den enkelte som en værdifuld del af det store mangfoldige fællesskab.

Fælleskab:

- Gyvelhøjskolen er ikke bare bygninger. Gyvelhøjskolen er summen af fællesskabets individer, hvor vi tror på os selv og hinanden som hinandens forudsætninger og muligheder.

Samarbejde:

- Gyvelhøjskolen udvikler, i samarbejde med forældre og barnet/den unge, glade livsduelige børn/unge, der trives og mestrer eget liv i en forandringspræget verden.

I udviklingskontrakten for 2020 vil vi som i foregående år angive udviklingsmål, der understøtter vores arbejde med kerneopgaven, som er, at vi sammen skaber det bedste folkeskoletilbud, hvor mødet mellem medarbejdere, elever og forældre er en god platform for elevens trivsel og udvikling både personligt, faglig og socialt.

Vi mener, der er brug for, at den synergi, som samspillet mellem skolens vision og visionen for Skanderborg Kommune; mennesker møder mennesker, kan bringe, italesættes lokalt som understøttende for, at vi alle arbejder i Skanderborg Kommune sammen med forældre og børn for at lave rigtig god folkeskole. Summen af vore tiltag giver bedre skole, end de enkelte aktører hver for sig.

Således er vi også stolte over at være del af en kommune, hvor man fremhæver fire kulturforstærkere; vis tillid, skab relationer, del resurser og tænk nyt, som centrale, da det fremmer et menneskesyn, hvor alle har en aktiv rolle i fællesskabet.

Foreliggende kontrakt er udarbejdet på baggrund af drøftelser i lokal MED, skolebestyrelsen og ledergruppen.

Skanderborg Kommunes udviklingsmål

Mennesker møder mennesker

Vi glæder os over Skanderborg Kommunes vision *mennesker møder mennesker* med de tre udviklingsspor:

- Vores relationer til folkestyret
- Vores relationer til borgerne
- Vores relation til hinanden.

De tre spor er for os at se nært forbundne, og de spiller ind i samtlige aktiviteter, som vi planlægger, gennemfører og evaluerer med henblik på en endnu bedre praksis fremover.

Forbedringskultur

Vi holder konstant fokus på at optimere vores forbedringskultur. Som ledelse er vi optaget af, at gøre det muligt for medarbejderne af præstere godt, også når det gælder forbedringskultur. Ledelsen skal således ikke overtage ”problemerne” men justere rammerne for, at medarbejdere selv kan løse problemerne – altså udøve taktisk ledelse. Fokus skal være at øge medarbejdernes forandringskapabilitet gennem systematiske forbedringer. Forandringskapabilitet skal her forstås som produktivitet og nytænkning. Vores mål skal læses i den kontekst.

Aktiviteter:

1. Relationskompetence bliver en helt centralt omdrejningspunkt for Gyvelhøjskolen i kalenderåret 2020. I alt 11 medarbejdere, 2 sfo pædagoger, 6 lærere og 3 ledere, fra Gyvelhøjskolen indgår i udviklingsforløbet med Louise Klinge. Det gør vi fordi det er veldokumenteret i Louise Klinges arbejde, at de professionelle voksnes relationskompetence er med til at muliggøre, at klassen kan etableres som et læringsfællesskab. Louise Klinge definerer relationskompetence, som lærerens kompetence til at indgå i positive relationer til hver elev og klassen som helhed, der fremmer elevernes trivsel og alsidige udvikling – dvs. både deres faglige, sociale og personlige udvikling. Der er udarbejdet en procesplan, hvor der ud over lederseminar og afsluttende ledermøde kun for ledelse, og vejviseruddannelse kun for udvalgte 11 medarbejdere også er kickoff og personaleworkshop, hvor den samlede medarbejdergruppe indgår.
2. Gyvelhøjskolen ønsker fortsat at indgå i samarbejde med kommunens øvrige skoler og fagsekretariatet Børn og Unge om at formulere en standard for systematisk registrering og håndtering af elevers fravær. Formålet er, at denne standard skal medvirke til en sammenlignelig praksis på tværs af folkeskolerne i Skanderborg Kommune og således medvirke til at forbedre en allerede god praksis for registrering og håndtering af elevers fravær. På baggrund af et fælles fundament for registrering og håndtering af elevfravær, må målet være, at vi etablerer videndeling om elevfravær og får øje på indsatser, der medvirker til at nedbringe fravær. Altså en videndeling, som rækker ud over egen kontraktenhed til gavn for alle børn og unge i Skanderborg Kommunes skolevæsen. Det bliver interessant at se nærmere på, hvad det betyder, når den enkeltes elevs fravær af nærvær i fællesskabet gør sig gældende.

Opfølgning på udviklingsmålet:

1. I procesplanen er der ikke angivet plan for fælles opfølgning på udviklingsforløbet. På Gyvelhøjskolen vil udviklingsforløbet blive fulgt tæt i PLC med henblik på at bringe de ny erhvervede kompetencer i spil i det fremadrettede lokale vejlederteam. Endelig plan for implementering af relations-vejviser afhænger af den endelige forløbsplan for udviklingsprojektet, som i skrivende stund ikke foreligger – men senest fra skoleår 2021/2022.
2. Arbejdsgruppen bestående af administrative og pædagogiske ledere evaluerer forventeligt på tiltaget jf. en procesplan lagt af fagsekretariatet, som er under udarbejdelse på nuværende tidspunkt.

Det fælles vi

Det er et centralt mål, at vi i fællesskab, ved at have tillid, skabe relationer, dele viden og ressourcer og tænke nyt, vil udvikle en bæredygtig arbejdskultur med høj social kapital, hvor observation, feedback og sparring samt anvendelse af digitale værktøjer med fokus på kerneopgaven gennemsyrrer vores opgaveløsning, så den bliver bedre, mere effektiv og mere innovativ. Der arbejdes med at øge kvaliteten i de professionelle møder mellem mennesker, så de resulterer i meningsfulde processer og brugbare resultater.

Således er eksempelvis fundamentet i literacyforståelse, at børn lærer sig både sprog og skriftsprog som grundlæggende forudsætninger i evnen til at indgå kommunikativt i fællesskaber – og handler sålæggende om et sprogligt fælles vi. Literacyperspektivet indebærer, at sprog, læsning og skrivning forstås som kompetencer, der understøtter hinanden og udvikles for barnet i en samtidighed. Samtidigheden betyder, at skriftsprogstilegnelsen ligesom sprogstilegnelsen begynder ved barnets fødsel, hvor man tidligere var af den forståelse, at sprog kom før læsning og skrivning. Literacybegrebet er i sin opfattelse af sprog og skriftsprog bredt og indebærer alle aktiviteter hvori der indgår sprog og skriftsprog, dermed indgår også digitale medier i skriftsprogstilegnelsen. Vi ved, at kompetencer i sprog og skriftsprog er afgørende forudsætninger- og redskaber for hele barnets læring. Vi ved også, at det er betydningsfuldt for børn, at de befinder sig i pædagogisk miljøer fyldt med sprog i anvendelse fra barnets start på livet.

Et andet fælles vi skal etableres på baggrund af PPR's ændring i deres betjeningsfokus. Ændringen er foretaget på baggrund af en undersøgelse der er lavet i PPR og på skolerne, hvor der blev identificerede et stort ønske blandt kommunens skoler om, at PPR kommer tættere på den praksis, hvor de konkrete udfordringer udspiller sig. Det betyder, at PPR og Gyvelhøjskolen fremadrettet vil samarbejde på en ny og mere praksisnær måde, med pædagogisk læringscenter (herefter PLC) som det centrale mødeforum. PLC forstås i PPR som et pædagogisk styringsorgan, hvor der tages stilling til, hvilke indsatser der skal iværksættes for at understøtte læringsfællesskaberne. Gyvelhøjskolen tilslutter sig fuldt ud denne forståelse, da vi har et mål om en langt mere fællesskabende didaktik, der ligger i tråd med PPR's beskrivelse af PLC som et fagligt forum, hvor fagprofessionelle supplerer deres viden med henblik på at skabe nye muligheder i læringsmiljøet.

I distriktssamarbejdet vil vi parallelt med indsatsen i PLC arbejde videre med fortsat styrkelse af "det fælles vi" i overgangene mellem dagtilbud og skole. Målet ligger i tråd med den fælles kommunale dagsorden omkring ændringer i bevægelsen af børn fra det almene til det specielle. Målet er, at flest mulige børn inkluderes i- og oplever meningsfulde fællesskaber i det almene skoletilbud.

Fælles for alle disse udviklingstiltag er et mål om at vi sammen får videreudviklet praksis for at sikre børns muligheder for at være en del af meningsfulde fællesskaber gennem nye og understøttende læringsmiljøer.

Aktiviteter:

1. Gyvelhøjskolen, børnehaverne i Galten og Skanderborg bibliotek har besluttet, at samarbejde om en fælles rød tråd for sprog og literacy. Sprogvejlederne i børnehaverne vil sammen med læsevejlederne på skolen og biblioteket udarbejde et udkast for, hvordan vi gør i praksis det første år.
2. I perioden ultimo oktober 2019 og frem til juni 2020 drøftes muligheder, vilkår og rammer ift. et højtydende PLC, der understøtter de fagprofessionelle frontmedarbejdere i det daglige arbejde med at lave gode læringsmiljøer til gavn for børn og unge. På Gyvelhøjskolen ønsker vi endvidere af enkelte af disse PLC møder afvikles på tværs af skole og dagtilbud for at minimere antallet af skoleudsættelse samt visitationer til skoletilbud i det specialiserede område.
I distriktet vil der som led i udviklingen af PLC konkret blive arbejdet med:
 - a. Udarbejdelse af procedure for samarbejdet mellem børnehave og skole. Her vil der være særligt fokus på samarbejdet omkring børnehavens før-skolegruppe/store-børns gruppe, således at skolen inddrages i processen så tidligt som muligt.
 - b. Fortsat fokus på deling af relevant viden omkring børn med aktuelle udfordringer.
 - c. Den bedste udnyttelse og prioritering af ressourcer i forbindelse med en god skolestart for alle.

Opfølgning på udviklingsmålet:

1. Evalueres via distriktsforum samt evalueres og revideres på medarbejder og leder niveau.

2. Senest primo juni 2020, skal der foreligge en plan for det kommende skoleår 202/2021 ift. mødedatoer, mødedeltagere (faste og ad hoc). Vi laver devaluering af det nye PLC i december 2020 og igen i maj 2021.
Målet vil være at rammesætte al konkrete forpligtende samarbejde mellem daglige ledere i dagtilbud og afdelingsledere i skolen. Arbejdet med at indfri målet vil bliver behandlet indgående på de fire årlige distriktsmøder i årene 2020-2022, hvor tre møder anendes til devaluering og et møde anvendes til årlig slutevaluering (maj-juni). Den årlige slutevalueringen danner grundlag for det kommende skoleårs arbejde. Slutevalueringer tager udgangspunkt i både hårde data og i empiriske erfaringer.

Digitalt lederskab

På Gyvelhøjskolen handler digitalisering ikke så meget om teknologierne i sig selv, men helt klart om, hvordan digitalisering kan understøtte strategi, kultur og udvikling af kompetencer. Når vi anvender digitale informationer i ledelsesarbejdet sker det for at samle en mængde relevant viden i et overskueligt format, der underbygger mødet mellem mennesker om at lave en god folkeskole.

Aktiviteter:

1. Ved at trække rapporter fra TARGIT, kan relevant information samles og kommunikeres på en effektiv, gennemskelig og vedkommende måde, som underbygger arbejdet i bestyrelsen, i LMU og i TRIO fora. TARGIT har den fordel, at information kan skaleres, så det imødekommer behovet i det enkelte forum inden for rammerne af, hvilken information de respektive fora må få adgang til. Vi vil benytte førstkommande møde i det nye kalenderår til at lave en behovsanalyse i de forskellige fora. Behovsanalysen foreligges TARGIT-teamet på Fælleden mhp. at afdække om det er muligt at trække rapporter, som kan indfri behovene i de forskellige fora, når der indledningsvist er lavet en sortering af behovene ift. om de ønskede oplysninger må tilgå de respektive fora
2. AULA – der er udarbejdet en kommunikationsstrategi, som aktuelt er i drift. Kommunikationsstrategien evalueres i august 2020 på et bestyrelsesmøde, hvor forældreråd inviteres med henblik på at justere og konsolidere en kommunikationsstrategi, som giver mening for de kommunikative parter.

Opfølgning på udviklingsmålet:

1. Med udgangen af 2020 evalueres arbejdet med TARGIT-rapporter ift. om det har bibragt relevant viden på en mere effektivt vis, som kan bidrage til forbedringer i mødekulturen.
2. Evalueres, justeres og konsolideres i september 2020.