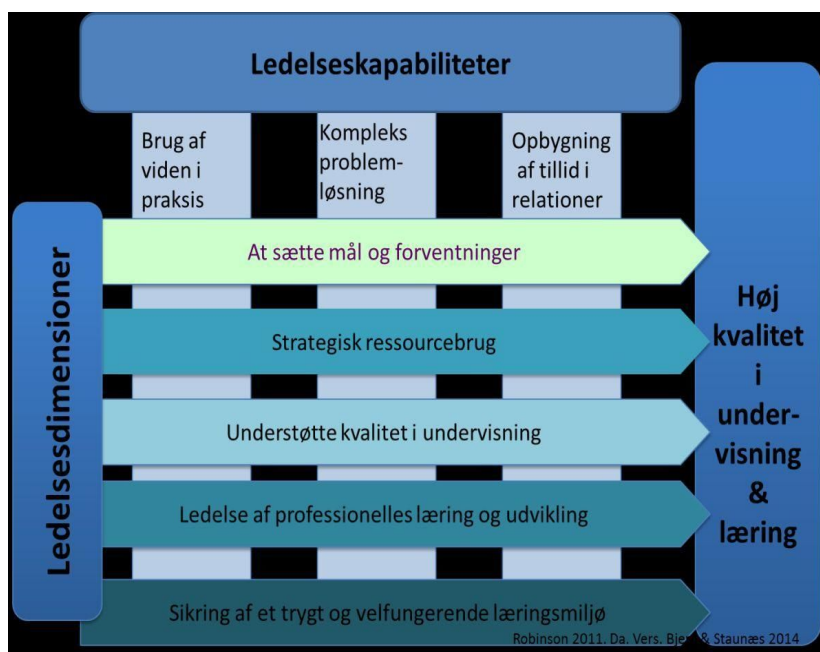


Udviklingsplan 2019-20 Rask Mølle Skole

Ledelsesdimension:

Skolens udviklingsplan er bygget op omkring Vivian Robinsons teori og forskning om *de fem ledelsesdimensioner*.



Mål:

Rask Mølle Skoles overordnede indsatsområde og formål med udviklingsplanen er:

At styrke en professionel lærings- og samarbejdskultur med fokus på at løfte kerneopgaven (elevernes læring, udvikling og trivsel) via refleksion og systematisk inddragelse af kvalitativ og kvantitativ data.

Udviklingsplanen skal medvirke til at understøtte og implementere dette i dagligdagen på RMS. Vi har overordnet valgt at arbejde med fire indsatsområder ud fra den nationale målsætning om: *at folkeskolen skal udfordre alle elever, så de bliver så dygtige, de kan, og at folkeskolen skal mindske betydningen af social baggrund i forhold til faglige resultater*. Vi stræber efter en bæredygtig inkluderende læringskultur, hvor alle medarbejdere handler relationskompetent med udgangspunkt i at: *alle elever er berettigede til at deltage i læringsfællesskaber - alle elever er gode til noget - alle elever kan og vil*.

Vores fire indsatsområder er:

- 1) Samarbejde og dialog på tværs af klasser - prioritere årgangsteam, teamkoordinatorer og professionelle læringsfællesskaber (PLF) som primært afsæt for samarbejde om elevernes læring, udvikling og trivsel.
- 2) Datainformerede samtaler.
- 3) Skolens ressourcepersoner, vejledere og PLC - organisering, struktur og synlighed i organisationen.
- 4) Elevfravær.

Indsatserne er udvalgt på baggrund af en grundig analyse og kortlægning af vores nuværende tilgængelige data på Rask Mølle skole. Specifikt inddrager vi kvantitativ data fra vores seneste *T2-kortlægning* (Program for

læringsledelse), den kommunale *Læringsinformation*, den *Nationale trivselsmåling* og vores seneste APV. Desuden kvalitativ data fra MU-samtaler, MED-udvalg, afdelings/fællesmøder, læringskonferencer og generel feedback fra dagligdagen. Det er afgørende for os, at effekten af vores indsatser skal kunne ses hos eleverne.

Vi har prioriteret netop disse fire fokusområder med forventning om, at de kan medvirke til en positiv progression i Rask Mølle Skoles data frem mod T3 kortlægningen og på længere sigt styrke forudsætningerne for at indfri vores overordnede ambition om at styrke en professionel samarbejds- og læringskultur til gavn for kerneopgaven.

I skoleåret 2019 - 2020 fokuserer vi primært på de to øverste indsatser i udviklingsplanen.

NB: Ud over disse indsatser vil vi i samarbejde med eksterne konsulenter sideløbende have et særskilt udviklingsforløb om *social kapital*. Dette forløb beskrives ikke i denne plan.

Fokusområde 1:

<p>Fokus og indsats:</p>	<p>Samarbejde og dialog på tværs af klasser - prioritere årgangsteam, teamkoordinatorer og professionelle læringsfællesskaber (PLF) som primært afsæt for samarbejde om læring, udvikling og trivsel.</p>
<p>Status/hvorfor: (sammenhæng, baggrund, begrundelse)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Data fra den seneste læringsinformation viser en tilbagegang i skolens samlede læringseffekt på -2.0 point i nationale test og -0,2 point i afgangsprøverne. • APVen og feedback fra medarbejderne viser, at der ønskes mere tid til at kunne mødes og samarbejde. • Data fra T2 understøtter dette. Fx spørgsmålet: ”Det er almindeligt, at lærere, som har den samme klasse, planlægger undervisningen i fællesskab” Her svarer 35 ud af 43 lærere ”passer dårligt” eller ”passer nogenlunde”. • Vi oplever at fokus er på udviklingen i ”egen” klasse. Vi ønsker at gode idéer, vigtig viden, refleksioner over praksis og fagfagligt samarbejde deles på tværs af klasser, årgange. • Vi oplever, at der er fokus på individuel forberedelse af undervisningen. Det vurderes, at vi kan ”frigøre” mere tid til at mødes og samarbejde, hvis vi går fra ”privatpraksis” til fælles årsplanlægning, koordinering og refleksion over undervisningen. • Forskningen viser endvidere, at tænkningen i PLF med tydelige mål, struktur, klare forventninger, refleksion og feedback kan bidrage positivt til at løse kerneopgaven og samtidig sikre en kontinuerlig udvikling af den enkelte medarbejder. • Der er evidens for, at effekten af elevernes læring forøges og den enkelte medarbejder udvikles, hvis der arbejdes i professionelle læringsfællesskaber PLF (DuFour mfl. 2016).
<p>Mål/hvad: (Forventninger, kvalitetskriterier, smart-mål, effektmål)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Høje professionelle forventninger til medarbejdernes tilgang til at <i>samarbejde</i> og være i <i>tæt dialog</i> om løsningen af kerneopgaven. • Undervisning og læring af høj kvalitet og videreudvikling af en stærk læringskultur med henblik på en øget læringseffekt i T3.

	<ul style="list-style-type: none"> • Motivation og engagement til at udvikle egen profession og praksis. Refleksion, læring skal mere i spil. (jf. Argyris dobbelt loop learning). • Fælles ansvarlighed og medejerskab for, at skolen lykkes med kerneopgaven. • Teamkoordinatorernes rolle bliver i samarbejde med PLC at medvirke til, at fremme teamets arbejde med elevernes læring, herunder facilitere et kollaborativt, undersøgende arbejde, med fokus på resultater. Være en sparringsressource i forhold til skolens ledelse, lærere og pædagoger. Være med til at sikre en stærk læringskultur på skolen. Bidrage til at udmønte og omsætte nationale, kommunale og lokale mål til praksisudvikling. • En organisation, der kan håndtere og leve op til tidens centrale krav, kompleksitet og foranderlighed.
<p>Handling/hvordan: (Procesbeskrivelse, hvem gør hvad hvornår?)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Der er fastlagt to ugentlige mødedage med tilstedevær for hele personalet for at rammesætte og imødekomme behovet for tid til at samarbejde og mødes. • Parallellægning af fagene dansk og matematik i alle klasser i almindelen med henblik på dynamisk holddeling på tværs af årgange. • §16d timer prioriteres primært til holddeling på årgangene. • Årgangsteam laver handleplaner for fælles indsatser. Målet er fortsat, at fremme teamets arbejde med elevernes læring, herunder facilitere et kollaborativt, undersøgende arbejde, med fokus på resultater på tværs af klasser på årgangen. • Teamkoordinatorer koordinerer processer. Afdelingsledere og relevante ressourcepersoner inddrages i processer efter behov. • Der arbejdes struktureret ud fra fælles dagsordensskabeloner til årgangsteammøder, læringskonferencer og afdelingsmøder. Skabeloner, referater og aftaler fra møder deles i relevante mapper i Rask Mølle Skoles fællesdrev i google. • Sparring om elevernes læring og årgangsindsatser på årgangsmøder og læringskonferencer. • Fælles studieuger på årgange. Planlægges årgangsvis og derudover én fælles uge for hele skolen om "den internationale dimension". • Fælles ansvar for kontinuerlig dokumentation af indsatser, give feedback og tilføje relevante noter på de enkelte elever i Minuddannelse. • Fortsat fokus på emnet relationel kapacitet jf. e-moduler fra kompetencepakken i PFL (Relationskompetence, Louise Klinge). • Evt. bygge videre med ny kompetenceudvikling med fokus på "mentalisering".
<p>Evalueringsplan: (Tegn, løbende opfølgning, afrapportering)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Medarbejderne planlægger på eget initiativ fælles indsatser/forløb på årgangene og anvender dynamisk holddeling. • Årsplaner, forløb, mål, evaluering m.m. udarbejdes og deles i Minuddannelse. • Øget fokus på refleksion og sparring over praksis i PLF. • Personale giver positiv feedback og kan se en "gevinst" ved samarbejdet. • Ledelse tæt på med sparring og opfølgning. • Løbende opdatering af relevant data om eleverne i MinUddannelse. • Indsatserne afspejler sig i højere fagligt niveau hos eleverne i interne og nationale test samt T3. • Effekten kan aflæses positivt i kommende trivselsmålinger hos både elever og personale.

Fokusområde 2:

Fokus og indsatser:	Datainformerede samtaler
<p>Status/hvorfor: (sammenhæng, baggrund, begrundelse)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Data fra den seneste læringsinformation viser en tilbagegang i skolens samlede læringseffekt på -2.0 point i nationale test og -0,2 point i afgangsprøverne. ● Forskning dokumenter, at aktiv brug af data i skolen forbedrer elevernes læringsudbytte (Nordahl 2015). ● Brug af data handler om at konstruere oversigter og billeder af, hvor vi er nu, hvilke mål vi ønsker for fremtiden, samt hvad vi skal gøre for at nå disse (Earl & Katz, 2006). ● Vi ønsker, at arbejde systematisk med data i de professionelle læringsfællesskaber, hvor det pædagogiske personale og ledelsen samarbejder på en undersøgende måde til fordel for elevernes udvikling og læring. ● Det er analysen af data, refleksionen over den gennemførte undervisning og iværksættelsen af tiltag, der kan forbedre undervisnings- og læringsmiljøet. Dette skal være grundlaget for holddeling på årgangene. ● Data fra T2 viser, at ledelsen kan gøre mere for at understøtte personalet i sparring om kerneopgaven. Fx spørgsmålet: ”Ledelsen forholder sig kritisk til medarbejdernes praksis”. Her svarer 39 ud af 43, at det ”passer dårligt” eller ”nogenlunde”. ● Progressionen i elevernes læring skal baseres på analyse af nationale test, læseprøver, fagprøver mm. sammenholdt med kvalitative data fx trivselsmålinger. ● Forventning om databaseret indsats på elevernes udfordringer eller særlige potentialer på baggrund af hyppig brug af data. ● Datagrundlaget inddrages i personalets refleksion over egen praksis. Dette også i forhold til fagdidaktik.
<p>Mål/hvad: (Forventninger, kvalitetskriterier, smart-mål, effektmål)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Det kollektive analysesamarbejde skal sikre, at deltagerne i dialogen reflekterer og ”lærer” i fællesskab, og at alle bidrager til de beslutninger og implementering af ny pædagogisk praksis, som bliver resultatet af den datainformerede samtale. ● Analysen og inddragelsen af data sker ad hoc, men det forventes, at det løbende er i fokus på årgangsteam møderne. ● Vi vil benytte ”læringskonferencer” på årgangene for at sikre, at ledelsen og evt. ressourcepersoner bliver aktive deltagere i refleksionen over praksis.
<p>Handling/hvordan: (Procesbeskrivelse, hvem gør hvad hvornår?)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Årgangsteamet foretager periodevis holddeling af eleverne – datainformeret inddeling. Elever med ens forudsætninger samles på hold, der kan understøtte synergien i læring fra elev til elev. Dette ved brug af kvantitative og kvalitative data. ● To læringskonferencer planlægges i kalenderen (ledelsens ansvar). Vi følger en fælles dagsordensskabelon, som findes i drev. . ● Ressource- §16d timer og vejledere benyttes til faglige, personlige og sociale løft. En fastlagt ansøgningsprocedure og tildelingsudvalget sørger for, at resursetimerne anvendes, hvor behovet er størst.

	<ul style="list-style-type: none"> • Tildelingsudvalget sørger for koordination og gennemsigtighed omkring brugen af resursetimerne. Dette har til formål at understøtte, at flest mulige ressourcer bruges til holdindsatser, fremfor til indsatser rettet mod enkelt-elever. (Dette uddybes i fokusområde 3).
<p>Evalueringsplan: (Tegn, løbende opfølgning, afrapportering)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Det bliver naturligt for medarbejdere og ledelse at inddrage kvalitativ og kvantitativ data, som dokumentation og løftestang for indsatser og målsætninger på årgangs- og skoleniveau (Fx T2, trivselsundersøgelse, læringsinformation, fraværstatistik, testresultater, mål i Minuddannelse, elevhandleplaner, samtaler osv.). • Der foretages løbende status/opfølgning på de aftalte fokusområder og indsatser på årgangsteammøderne. • Tilgængelighed af data. Vejledere og ressourcepersoner sikrer, sammen med årgangens lærere, at det relevante personale har adgang til elevernes testresultater. • Dialog om årgangens data (kvalitative/kvantitative data). Årgangsteams evaluerer løbende de kendte data. • Ledelsen/ressourcepersoner involveres ved identifikation af særlige behov herunder fx brug af holdindsatser og placering af resursetimer.

Fokusområde 3:

Fokus og indsats:	Skolens ressourcepersoner, vejledere og PLC - organisering, struktur og synlighed i organisationen.
Status/hvorfor: <i>(sammenhæng, baggrund, begrundelse)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● Viden og kompetencer fra skolens ressourcepersoner, vejledere og PLC skal udvides for at understøtte kerneopgaven og progressionen i elevernes faglige, sociale og personlige trivsel, men også for at ”kompetenceudvikle” personalet internt. ● Vi er ved at etablere vores eget PLC. ● Anvendelsen af ressource- §16d og vejledningstimer samt proceduren for ansøgning skal være overskuelig og gennemsigtig for alle i organisationen. ● Der er brug for fælles forståelse af, hvad ressourcepersoner, vejledere og PLCs rolle er i organisationen. ● Forskning peger på, at inddragelsen af kollegial vejledning og supervision har en signifikant effekt for den faglige udvikling af den enkelte medarbejder.
Mål/hvad: <i>(Forventninger, kvalitetskriterier, smart-mål, effektmål)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● At udvikle PLC-vejledernes samarbejde som et professionelt læringsfællesskab. ● At få en overordnet forståelse af samarbejdet i PLC omkring opgaveløsningen. ● At årgangsteams og den enkelte medarbejder selv bliver ”klædt bedre på til” at kunne håndtere lignende udfordringer fremadrettet. Får værktøjer, metoder, inspiration. ● Afdække hvilke indsatser, der kan iværksættes eller afklare specifikke vanskeligheder.
Handling/hvordan: <i>(Procesbeskrivelse, hvem gør hvad hvornår?)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● PLC medarbejdere er tilmeldt kommunalt PLC-kompetenceudviklingsforløb ● Der kan løbende ansøges om ressource timer ved at indsende en udfyldt ansøgningsskema (skabelon ligger i drev) til LT på intra. Fordelingsudvalget (DO, MO, LT og AH) vil derefter løbende vurdere, hvilke indsatser, der skal iværksættes. LT vil efterfølgende formidle dette videre til vejlederne/ressourcepersonerne..
Evalueringsplan: <i>(Tegn, løbende opfølgning, afrapportering)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● Resursepersoner og vejledere deltager på årgangene. ”Hands on” – læring sammen med lærerne. ● Kollegial supervision – sparring. ● PLC bruges til interne minikurser, didaktisk og pædagogisk udvikling af personale og elever. ● Res.person/vejleder udfylder evalueringsdokument (skabelon i drev) til LT og den kollega, der har ansøgt om ressource timer. Når dette er sket betragtes indsatsen som afsluttet. Det forventes yderligere, at denne evaluering/dokumentation for indsats ”kopieres” ind i Minuddannelse under ”noter” hos de enkelte elever. Læreren/indstilleren er ansvarlig for, at dette sker.

Fokusområde 4:

Fokus og indsatsler:	Elevfravær
Status/hvorfor: <i>(sammenhæng, baggrund, begrundelse)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● Data fra vores seneste læringsinformation på RMS viser et elevfremmøde på 94,9%. Samlet har skolen 472 elever. ● Skolen har 14 elever med 20 dages fravær eller mere. ● Skolen har 9 elever med <i>mere end</i> 20 % fravær i alt. ● Elevfravær og elever med skolevægning er et kommunalt indsatsområde, vi ønsker at understøtte.
Mål/hvad: <i>(Forventninger, kvalitetskriterier, smart-mål, effektmål)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● Forbedre/bibeholde skoleresultat. Stræbe efter fremmøde på 96% i T3. ● Reducere andelen af elever med skolevægning.
Handling/hvordan: <i>(Procesbeskrivelse, hvem gør hvad hvornår?)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● Årgangsteam og klassernes lærere fører dagligt protokol (registreres i Aula/Trio) over elevfremmøde. Fraværsårsag noteres. ● Teamet sikrer, at hjemmet er bevidst/orienteret om elevfravær fx via beskeder på intra/Aula. Der følges op af teamet, hvis ikke hjemmet ikke har svaret. ● Fokus på enkelte elevers fravær og årsag til dette (analyse af data). Følge op og se om der er et mønster i fravær. ● Forældre inddrages og der indkaldes til bekymringsmøde, når det vurderes nødvendigt. Se evt. den kommunale handleguide: Elever med bekymrende fravær. ● Implementering af fraværsproceduren: Lærere, pædagoger, ledelse, resursepersoner, forældre. ● Ved forespørgsler om fritagelse uden for skoleferier oplyses forældrene om elevens noterede fraværsprocent.
Evalueringsplan: <i>(Tegn, løbende opfølgning, afrapportering)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● Personalet følger dagligt udviklingen i elevfravær ● Følge op og lave indsatsler for elever på skolens alarmliste. ● Løbende dialog mellem skole og hjem ifht. årsag til fravær. ● Indkalde til forældremøde om nødvendigt. ● Fokus på data fra National trivselsundersøgelse ift. trivsel og lyst til at gå i skole.

Udarbejdet af ledelsesteamet Rask Mølle Skole juni 2019

Dorthe Schrøder, Morten Præstbro, Knud-Erik Andersen og Dorthe Fredsted