

Udviklingsplan 2020-21 Rask Mølle Skole

Hedensted Kommunes skolepolitik:

Samlet står Hedensted Kommunes skolepolitik på Børne- og Ungepolitikens fire pejlemærker samt ét skolespecifikt pejlemærke. Pejlemærkerne sætter retningen og synliggør, hvor vi skal bevæge os hen sammen med børnene, de unge og deres familier.

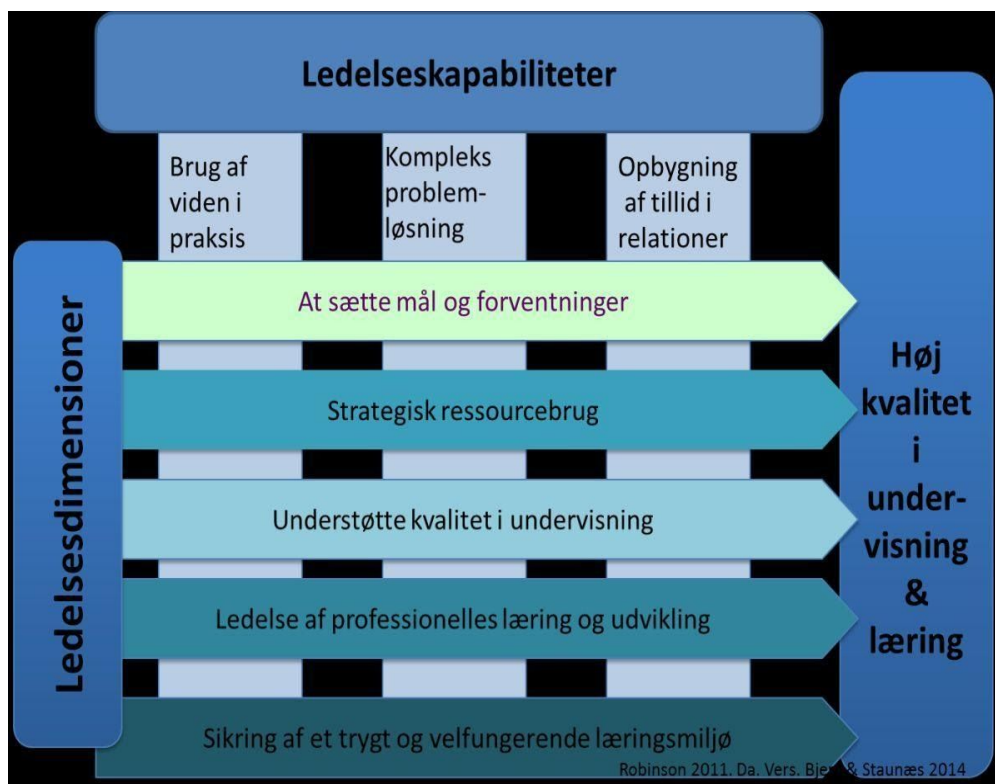
Udviklingsplanen tager derfor lokalt afsæt i Hedensted Kommunes generelle skolepolitik, hvor ambitionen er:

- 1. Mod på livet og lyst til læring
- 2. Fællesskaber: Gode steder at være og lære
- 3. Forældre og andre betydningsfulde voksne gør en forskel
- 4. Sundhed: fysisk og mental
- 5. Undervisning: mange måder at lære på



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 team-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 tre 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 tre indsatsområder i 20/21 er:

- 1) **Professionelle læringsfællesskaber (PLF) som afsæt for årgangssamarbejde om elevernes læring, udvikling og trivsel ud fra et datainformeret grundlag.**
- 2) **Forældresamarbejde - samarbejde mellem skole og hjem (lærere/pædagoger og forældre).**
- 3) **Intern kapacitetsopbygning - skolens ressourcepersoner, vejledere, PLC og MED-udvalg - organisering, struktur og synlighed i organisationen.**

Indsætterne er udvalgt på baggrund af evidensbaseret forskning på området og en grundig analyse og kortlægning af vores nuværende tilgængelige data på Rask Mølle skole. Specifikt inddrager vi kvantitativ data fra vores seneste *T3-kortlægning* (Program for læringsledelse), den kommunale *Læringsinformation*, den *Nationale trivselsmåling* og vores seneste *APV*. Desuden kvalitativ data fra *afdelings/fællesmøder*, *læringskonferencer*, *MU-samtaler*, *MED-udvalget* og generel feedback fra dagligdagen. Det er afgørende for os, at effekten af vores indsatser konkret skal kunne afspejles hos eleverne.

Vi har prioriteret netop disse tre fokusområder med forventning om, at de kan medvirke til en positiv progression i Rask Mølle Skoles resultater/udvikling og på længere sigt styrke forudsætningerne for at indfri vores overordnede ambition om ***at styrke en professionel samarbejds- og læringskultur til gavn for kerneopgaven (elevernes læring, udvikling og trivsel).***

NB: Ud over disse indsatser vil vi i år sideløbende afslutte et særskilt udviklingsforløb med eksterne konsulenter fra HumanAct om ***social kapital***, som knytter an til vores egne ambitioner om, at skabe en stærkere samarbejdskultur.

Fokusområde 1:

Fokus og indsats:	Professionelle læringsfællesskaber (PLF) som afsæt for samarbejde om elevernes læring, udvikling og trivsel ud fra et datainformeret grundlag.
Status/hvorfor: <i>(sammenhæng, baggrund, begrundelse)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● APV'en og feedback fra medarbejderne viser, at der ønskes mere tid til at kunne mødes og samarbejde. ● Data fra T3 understøtter dette. Fx spørgsmålet: <i>"Det er almindeligt, at lærere, som har den samme klasse, planlægger undervisningen i fællesskab"</i> Her svarer 51,5% af lærerne "passer dårligt" eller "passer nogenlunde". På spørgsmålet: <i>"Lærerne samarbejder i høj grad om mål, indhold og metoder i undervisningen"</i> svarer 42,4% af lærerne "passer dårligt" eller "passer nogenlunde" ● Vi oplever fortsat en tendens til 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 og årgange. ● Vi oplever en tendens til, 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). ● Vi ønsker, at arbejde systematisk med kvalitativ og kvantitativ data i de professionelle læringsfællesskaber, hvor det pædagogiske personale og ledelsen samarbejder på en undersøgende måde til fordel for elevernes udvikling og læring. ● Progressionen i elevernes læring skal baseres på analyse af kvalitative data fx trivselsmålinger og observationer fra praksis sammenholdt med nationale test, læseprøver, fagprøver mm. ● 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. ● Datagrundlaget inddrages i personalets refleksion over egen praksis. Dette også i forhold til fagdidaktik.
Mål/hvad: <i>(Forventninger, kvalitetskriterier, smart-mål, effektmål)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● Høje professionelle forventninger til medarbejdernes tilgang til <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. ● Motivation og engagement til at udvikle egen profession og praksis. Refleksion og egen læring skal mere i spil. (jf. Argyris dobbelt loop learning). ● Fælles ansvarlighed og medejerskab for, at skolen lykkes med kerneopgaven.

	<ul style="list-style-type: none"> • 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 forventning om omstillingsparathed. • 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 årgangsteammøderne. • Vi vil benytte ”læringskonferencer” på årgangene for at sparre om fælles indsatser så 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"> • Der er fastlagt ugentlige mødedage med tilstedevær for hele personalet for at rammesætte og imødekomme behovet for tid til at samarbejde og mødes. • Der er desuden skemalagt teammøder til fælles forberedelse én gang ugentligt. • 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 og fagdage. Planlægges årgangsviis 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. • 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- §16dtimer 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.
Evalueringsplan: <i>(Tegn, løbende opfølgning, afrapportering)</i>	<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. ● Effekten kan aflæses positivt i kommende trivselsmålinger hos både elever og personale. ● 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 T3, 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 2:

Fokus og indsatser:	Forældresamarbejde - samarbejde mellem lærere/pædagoger og forældre
Status/hvorfor: <i>(sammenhæng, baggrund, begrundelse)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● I folkeskolelovens formålsparagraf fremgår det, at skolen og forældre <i>skal samarbejde</i> om at leve op til folkeskolens formål. ● Data fra forældrebesvarelsene fra T3 målingen i PFL giver anledning til et øget fokus på forældresamarbejdet. ● Fx svarer 35,5% af forældrene “stemmer dårligt” eller “meget dårligt” til: <i>Jeg/vi er meget tilfredse med den information, skolen giver om barnets læring.</i> ● Yderligere svarer 49,2% “stemmer godt” eller “meget godt” til: <i>Jeg/vi får ikke nok at vide om, hvordan barnet trives og har det socialt på skolen.</i>

	<ul style="list-style-type: none"> ● 57,2% svarer “stemmer dårligt” eller “meget dårligt” til: <i>Skolen giver os meget information om den klasse, mit/vores barn går i.</i> ● Vi ønsker derfor at styrke dette samarbejde i alle afdelinger og klasser på RMS, for at forældrene, i højere grad end hidtil, inddrages i skolen for på denne måde at bidrage til deres egne børns læring og udvikling. ● Vi oplever en kultur, hvor der udvises en uhensigtsmæssig adfærd over for inventar, personale og hinanden. ● Forskning peger på, at forældrenes engagement og sociale ressourcer er central for formidling af skolens normer og værdier. Eleverne vil lettere tage skolens normer og værdier til sig, når forældrene også støtter dem. Forældrenes samarbejde både med skolen og med hinanden udgør derfor en vigtig del af det totale læringsmiljø (jf. T. Nordahls forskning). ● Besvarelsene i T3 indikerer at forældrene gerne vil understøtte denne proces. 84,7 % svarer ”stemmer godt/meget godt” til: <i>”Jeg/vi er enige med lærerne om de normer og regler, der er på skolen og i klassen”.</i>
<p>Mål/hvad: (Forventninger, kvalitetskriterier, smart-mål, effektmål)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Vi forventer at alle medarbejdere får en forskningsbaseret viden om forældrenes betydning for elevens udvikling og læring i skolen. ● At medarbejderne får mere viden om, hvordan et godt samarbejde med hjemmet kan realiseres, og at teamet kan anvende forskellige strategier og redskaber, som kan bidrage til at fremme et godt samarbejde til gavn for elevernes læring og udvikling, samt kvalificere forældrenes støtte af deres eget barn ● At medarbejderne får viden og færdigheder, der kvalificerer og professionaliserer kommunikation mellem skole og hjem og gennemførelsen af skole-hjem samtaler med forældrene. ● At forældrene og andre betydningsfulde voksne bliver bevidste om deres rolle i skolehjem-samarbejdet og viser engagement og opbakning til skolen samt i højere grad bidrager til at støtte op om skolemæssige tiltag, der vedkommer eget barn, klasser og årgange. ● At det bliver et naturligt arbejdsredskab for alle medarbejderne at være i dialog med forældrene.
<p>Handling/hvordan: (Procesbeskrivelse, hvem gør hvad hvornår?)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Vi arbejder fælles og i de enkelte afdelinger med kompetencepakken “Forældredeltagelse” fra PFL. Der tages udgangspunkt i modultekster og opgaver. Der afsættes tid til dette i vores fælles samarbejdstid. ● Ved skoleårets start aftaler teamet, hvordan de vil sikre en fast turnus med statusopdateringer vedr. klassernes sociale trivsel og adfærd. Det kan være i form af ugebrev, månedsbrev, besked i Aula fra kontaktlærere, en note i Minuddannelse eller ved at elevgrupper på skift medvirker til at lave et status/periodebrev med overordnede emner og arbejdsformer årgangen/klassen har været igennem. Den valgte metode beskrives i teamsamarbejdsaftalen.

	<ul style="list-style-type: none"> ● “Kompetencespind” i MinUddannelse (under elevplan – alsidig udvikling) med de 7 KLAR – kompetencer opdateres to gange årligt efterår (nov.) og forår (marts) og danner udgangspunkt for skole-hjemsamtalerne. ● Skolen udarbejder sammen med skolebestyrelsen et princip til skole-hjemsamarbejde, hvor skolens forventninger til forældrene tydeliggøres. ● Årgangsteam og klassernes lærere fører dagligt protokol over elevfremmøde (registreres i Aula/Trio). Fraværsårsag noteres. ● Teamet sikrer, at hjemmet er bevidst/orienteret om elevfravær fx via beskeder på 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 fraværproceduren: Lærere, pædagoger, ledelse, resursepersoner, forældre. ● Ved forespørgsler om fritagelse uden for skoleferier oplyses forældrene om elevens noterede fraværprocent.
<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 skolehjemsamarbejdet fx. resurseindsatser, trivselsmålinger, elevens opnåede faglige resultater m.m. ● Teamet opstiller løbende tydelige skriftlige arbejds-/udviklingsmål for hver enkelt elev om aktuelle indsatser, som hjemmet også kan se/støtte op om fx i Minuddannelse. ● Medarbejderne/kontaktlærer tager kontakt til hjemmet via Aula eller pr. telefon eller sms, hvis der har været episoder i løbet af skoledagen, eller man er blevet bekendt med viden, som forældrene bør informeres om. Dette for at orientere og dele viden om aktuelle ting, så skole og forældrene i fællesskab kan understøtte (og er medansvarlige) for den enkelte elevs trivsel, udvikling og læring. ● Ledelsen inddrages, når medarbejderne har brug for sparring og selv har prøvet at løse en problemstilling med forældrene. ● En forbedring af kulturen, hvor omgangstonen og respekten for skolens inventar bliver bedre, så færre ting ødelægges og trivslen øges for både elever og ansatte. ● Det øgede fokus bidrager til at forældrene i højere grad: <ul style="list-style-type: none"> - Forstår og bliver trygge ved det, der foregår i skolen. - Oplever, at de kan være med til at hjælpe og støtte deres børns læring. - Får lettere ved at tale med deres børn om skolen, klassen, lektier og fremtidsplaner. - Hjælper med at aktivere elevens viden og erfaringer og knytte hverdagsprog og skolesprog tættere sammen. - Oplever sig selv og deres egne erfaringer som en resurse ift. deres barns læring. - Værdsætter lærerens/pædagogens arbejde mere. ● Det øgede fokus bidrager til, at vi i højere grad:

	<ul style="list-style-type: none"> - Involverer alle typer af familier uafhængigt af social, etnisk eller uddannelsesmæssig baggrund. - Ser forældrene på en ny måde og opdage nye måder at involvere forældrene på - Skaber større forståelse og respekt for arbejdet som pædagog/lærer og dermed opnå et mere givtigt skole/hjemsamarbejde. - Årgangsteamet evaluerer skolehjemsamarbejdet på teammøder. - Evt. en årlig elektronisk forældretilfredshedsundersøgelse vedr. skole-hjem samarbejde - Opfølgning på skole-hjemsamarbejdet på læringskonferencer med ledelsen. - Skaber løbende dialog mellem skole og hjem ifht. elevfravær og årsager hertil.
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fokusområde 3:

Fokus og indsats:	Intern kapacitetsopbygning - skolens ressourcepersoner, vejledere, PLC og MED-udvalg - 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 har udpeget medlemmer til PLC. Deres viden fra PLC-kurset i 19/20 skal nu implementeres i egen organisation. ● Medarbejderne ønsker at de i højere grad bliver hørt i beslutningsprocesserne i organisationen. Derfor må vi styrke vores MED-struktur og processer, så vi sikrer alle får denne mulighed. ● 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.

<p>Handling/hvordan: <i>(Procesbeskrivelse, hvem gør hvad hvornår?)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ● PLC medarbejdere deltager i kommunale netværksmøder. ● Der kan løbende ansøges om ressource timer ved at indsende en udfyldt ansøgningsskema (skabelon ligger i drev) til resourcecentret på drev. Resourcecentret vil derefter løbende vurdere, hvilke indsatser, der skal iværksættes. LT vil efterfølgende formidle dette videre til vejlederne/resourcepersonerne. ● Der udarbejdes tydelige funktionsbeskrivelser for resourcepersonerne (ledelse + res.personer). ● MED-udvalget skal udarbejde en procedure for dets rolle og arbejds gange på RMS, så alle bliver bevidste om, hvad MEDs funktion er i organisationen.
<p>Evalueringsplan: <i>(Tegn, løbende opfølgning, afrapportering)</i></p>	<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) 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.

Udarbejdet af ledelsesteamet Rask Mølle Skole juni 2020

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