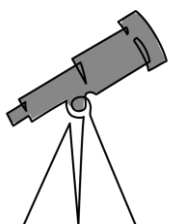


Udviklingsplan for Ølholm Skole 2022/2023

Vision



Beskriv skolens situationsbillede:

Tidligere års indsatser:

19/20:

- Aktionslæring (Stine Bech)
- KSH (Martin Gertz)

20/21:

- Læringsmindset og feedback (Vivian og Stine Bech)

21/22:

- KSH
- Læringsmindset og Feedback (Stine og Vivian)
- Diamantforløb (Emma F. Hansen og Camilla V. Pallesen)

Indsatser 22/23:

- Fra pejlemærker til praksis
- Mellemformer trin 1

Ølholm Skole oplever lige nu et stigende elevtal og dermed klassestørrelser. Aktuelt er der startet 22 børn i vores nye børnehaveklasse. Vi oplever en børne- og forældregruppe med tiltagende udfordringer. (2022 lå den soc.øk.faktor på 0,86 i skolen mens den i børnehave lå på 1,93. Det betyder, at en betydelig del af vore elever har eller vil få behov for støtte i en eller anden form ift. at kunne udvikle sig optimalt. Velvidende, at vi er underlagt de små tals lov, kan vi i tidligere trivselsundersøgelser og faglige testresultater se, at vi på flere årgange har en lille gruppe, der har brug for en særlig opmærksomhed/indsats. Frem til dette skoleår har vi på mere almen vis tilrettelagt forskellige trivsels- og faglige aktiviteter

for at tilgodese denne gruppe. Fra starten af dette skoleår, vil vi forsøge os med en klarere koordinering, evaluering og ansvarfordeling af indsatserne gennem "Mellemformer" beskrevet i afsnit 2.

Beskriv skolens vision:

Et stærkt fællesskab med blik for den enkelte - personligt, socialt og fagligt.

Ølholm skal være det naturlige og gode valg for børn og forældre i lokalområdet. Elever, forældre og ansatte skal opleve at være en del af stærkt/bæredygtigt fællesskab. Et fællesskab hvor den enkelte bliver set og hørt og har følelsen af at være værdifuld. Et lærende fællesskab, der bygger på tillid, åbenhed og (psykisk) tryghed, hvor vi tager hånd om hinandens trivsel og læring og drager omsorg for den enkelte.

- en samhørighed der skaber forudsætningerne for/understøtter den enkeltes faglige, social og personlige kompetence.

Formulér en elevatortale:

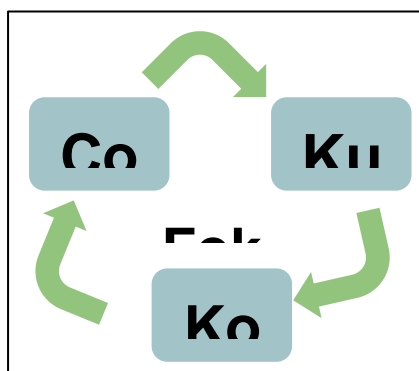
Ølholm Skole bygger på og skal fortsat bygge på fællesskaber - lærende fællesskaber, der understøtter elevernes og medarbejdernes oplevelse af psykisk tryghed. Det skal ske ved at alle indgår i lærende fællesskaber - børn som voksne.



Derfor vil vi i år sætte fokus på to overordnede indsatser; Mangfoldige og udviklende læringsfællesskaber samt Mellemformer. Begge indsatser har fællesskab som omdrejningspunkt og understøtter dermed vores vej mod at nå vores vision.

Det vi skal for at komme nærmere visionen:

Beskriv de overordnede fokusområder. Overvej om der er fokusområder fra tidligere, som skal videreføres. Anvend derefter nedenstående model til hvert fokusområde.



Fokusområde 1:

Fra Pejlemærker til praksis: Mangfoldige og udviklende læringsfællesskaber



I skoleårene 22/23 - 23/24 indgår Ølholm Skole i den fælles kompetenceudvikling i Hedensted kommune.

Nedenstående er hentet fra projektbeskrivelse:

I Hedensted Kommune ønsker vi sammen at skabe bevægelse, så børn og unge i forpligtende fællesskaber udvikler sig til livsduelige og fremtidsparate mennesker. Vores nye Børne- og Ungepolitik samt Skolepolitik fra 2020 er ambitiøse, sætter meningsfuld retning og understreger, at vi har en fælles kerneopgave på tværs af vores samlede Læringsområde, der omfatter alle børn og unge, indtil de forlader folkeskolen. Dette fordrer et særligt fokus på at understøtte og VÆRE ét samlet skolevæsen for at sikre, at eleverne oplever glidende overgange og en sammenhængende skolegang. Hedensted Kommunes Skolepolitik står 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;

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

Udformningen af vores nye politikker har i høj grad taget udgangspunkt i inddragende processer med deltagere hele vejen fra børn og familier til forvaltnings- til medarbejderniveau. Den brede involvering af aktører, der er en del af børn og unges hverdag, er inspireret af en Whole System Approach, som vi efterstræber blandt andet

som følge af vores tidligere indsats "Program for Læringsledelse". Vi ønsker, at vores politikker bliver til fælles praksis, og i vores overbevisning fordrer det en bred inddragelse af alle relevante aktører

Formålet med nærværende projekt er, at alle børn i Hedensted Kommune får mulighed for at udvikle sig til livsduelige og fremtidsparate mennesker i forpligtende fællesskaber. Det vil vi opnå ved at omsætte vores politikker til egentlig praksis gennem kompetenceudvikling på skoleområdet de kommende år. Ved at gøre vores politikker til afsæt for kompetenceudvikling understreger vi, at vi vil vores pejlemærker. Politikkerne er til for børnenes skyld, og de skal ud at leve gennem pædagogisk praksis i vores skoler, og vi tror på, at fortløbende konkrete handlinger i praksis i form af aktionslæring på baggrund af ny indsigt og viden kan styrke denne proces. Vi ønsker at videreudvikle vores fundament for en systematisk, datainformeret og reflektiv praksis, som vi har styrket gennem vores arbejde med Program for Læringsledelse. Programmet har styrket og kvalificeret vores handlekompetence i kraft af en fortløbende datainformeret tilgang til praksis. Vores lærere og pædagoger har allerede solid erfaring med samarbejdet om elevernes læring og trivsel i professionelle læringsfællesskaber, og vi ser aktionslæring som en naturlig forlængelse af dette. Aktionslæring tager sit afsæt i viden og data om eleverne, fordrer konkrete prøvehandlinger og kræver en reflektiv samarbejdspraksis gennem hele processen. behov for lokalt. Slutrapporten fra Program for Læringsledelse peger samtidig på centrale indsatser som vejen frem i skoleudviklingsarbejdet for at mindske den store variation skolerne imellem i vores kommune. Den store variation betyder meget for den enkelte elevs oplevelse og muligheder og påvirker således indirekte muligheden for at realisere implementeringen af vores politikker, som er den overordnede målsætning med vores kompetenceudvikling. Det er udviklende for hele organisationen at have et fælles fokus og en samlet indsats ved siden af decentrale projekter.

Målet er, at alle børn i Hedensted Kommune får mulighed for at udvikle sig til livsduelige og fremtidsparate mennesker i forpligtende fællesskaber – politikernes kerneopgave. Der er udvalgt fire temaer, der tilsammen udfolder kerneopgaven. Det fælles år 1 har det overordnede tema; Mangfoldige og udviklende læringsfællesskaber.

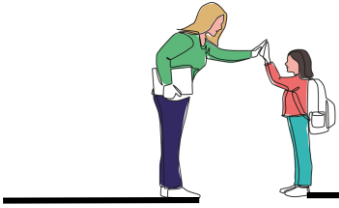


Koordinering

Temaet "Mangfoldige og udviklende læringsfællesskaber" igangsættes med et temaoplæg lørdag d. 17/9, der har til formål at udfolde temaet gennem ny viden og perspektiver. Herefter følger en kursusdag, der tilbyder konkrete handlemuligheder inden for temaet og klæder medarbejderne på til at iværksætte prøvehandlinger gennem aktionslæring. Aktionslæringen gennemføres på egen skole understøttet af skoleledelsen. Den efterfølgende kursusdag samler op på den afprøvede aktionslæring og bygger op til endnu et aktionslæringsforløb på egen skole. Temaet afsluttes med en kursusdag, der har opsamlende, videndelende og perspektiverende karakter.

Imellem kursusgangene arbejder personalet med deres valgte aktioner. Dette arbejde er placeret i deres teamtid og/eller PR. Sideløbende modtager skolelederen sparring fra VIA i forhold til at understøtte medarbejdernes aktionslæring ved både

en fælles online møde samt 2 timers individuel sparring.



Valget af aktionslæring som metode bygger på ønsket om at styrke medarbejdernes commitment i kompetenceudviklingen. Vi har fokus på fælles refleksioner og drøftelser om kompetenceudviklingens fremdrift på vores PR-møder.

Nedenstående tekst er taget fra projektbeskrivelsen:

Aktionslæring tager sit afsæt i viden og data om eleverne, fordrer konkrete prøvehandlinger og kræver en refleksiv samarbejdspraksis gennem hele processen. Mange indsatser initieres oppefra således også denne, men for at organisatoriske forandringer bliver til egentlige kulturændringer, skal de nødvendigvis stabiliseres nedefra. Dette tager vi højde for ved at give valgmuligheder i år to samt i kraft af metoden aktionslæringen, der tager udgangspunkt i den nære praksis. I Hedensted Kommune har vi tradition for decentral skoleudvikling.

Vi har stor opmærksomhed på, at ejerskab hos alle aktører under hele forløbet er afgørende for, at vores kompetenceudviklingsforløb vil bidrage til varige forbedringer af praksis på vores skoler. Som beskrevet i vores indledende afsnit har udformningen af vores nye politikker derfor i høj grad taget udgangspunkt i inddragende processer med deltagere hele vejen fra børn og familier til forvaltnings- til medarbejderniveau, og dermed har processen været karakteriseret af en bred involvering af aktører, der er en del af børn og unges hverdag. Dette betyder, at vi i dag står med et resultat, vi i fællesskab er stolte af, og med en kerneopgave som fagprofessionelle på tværs af vores læringsområde kan se sig selv som en del af. Dette afsæt skal blive til praksis. Vi ønsker at sikre ejerskabet ved at lave et kompetenceudviklingsforløb, der har en fælles indgang, hvor alle ledere, lærere og pædagoger i kommunen får mulighed for at udvikle et fælles blik på mangfoldige og udviklende læringsfællesskaber, hvorefter der er mulighed for at vælge sig ind på ét af de tre temaer, der er et lokalt oplevet behov for at opnå kompetenceudvikling i forhold til. Herudover har vi haft fokus på at sikre ejerskab gennem en solid og involverende modningsproces, hvor politikernes temaer er blevet udfoldet gennem temaoplæg med deltagelse af alle skolers ledere, lærere, pædagoger og skolebestyrelser. Endelig er temaerne for kompetenceudviklingen opstået i en forening mellem politikernes pejlemærker og behov hos skolerne, som er drøftet på dialogmøder mellem skolernes ledelser, skolechef og forvaltning.

- [Skabelon til aktivitetsplan](#) til udfyldelse

Fokusområde 2:



Kurs

Mellemformer - ændret praksis for den specialpædagogiske indsats:

Vi er som mange andre skoler udfordrede i forhold til at kunne imødekomme elevernes mange og forskellige behov for differentierede (støtteforanstaltninger) med henblik på at sikre læring og trivsel for den enkelte elev. Denne udfordring har givet anledning til, at vi har drøftet og aftalt et tiltag, hvor en ændret organisering af vores specialpædagogiske ressourcer vil indgå i en mellemform - et træningscenter. Et træningscenter der vil være åbent i tidsrummet 8.00 - 12.00, og hvor der vil være 1 voksen på i tidsrummet 8.00 - 10.00 og 2 voksne på fra kl. 10.45 - 12.05. Tanken er, den enkelte klasse-/faglærer eller team via et skema kan lave en beskrivelse af, hvad en elev eller elevgruppe har brug for at træne. Indstillingen aftales ex. ifm med den årlige matematik- eller danskkonference. Skemaet afleveres til centerteamet, der forbereder, tilrettelægger og beskriver et forløb i træningscentret. Det kan være træning i faglige, sociale eller personlige færdigheder. Hvert forløb evalueres ved afslutning.

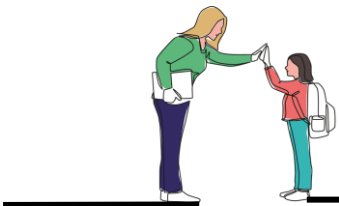
Koordinering

Handlinger:

- Møde uge 31 - forventningsafstemning, gennemgang af proces- og handlingsplan.
- Lokaler etableres - forventes færdige uge 34.
- Oprettelse af kalender med perioder og deadlines
- Udpegning af tovholder
- Hvert kvartal evalueres tiltaget på PR, hvilket giver den enkelte medarbejder mulighed for at få indflydelse på mål, form og indhold

Hvad er tegnene på, at vi er på vej?

- klasse- og faglærere ser værdien af, at deres elever har muligheden for træning og udfylder korte og brugbare ansøgningsskemaer
- eleverne oplever værdien/positivt udbytte ved træningen
- eleverne oplever, at de under træningen fortsat kan deltage i klassens undervisning på lige fod med klassekammeraterne.



De indledende fælles drøftelser har med al tydelighed vist at tiltaget rammer plet i forhold til den dagligdag og de ønsker og behov, det pædagogiske personale står med ift. målet om at skabe trivsel og læring for alle elever og der er bred opbakning omkring tiltaget. Vi har allerede personaler med lyst og kompetencer til at varetage en bred vifte opgaverne, der kan ligge i centret. Der vil være områder, hvor vi får brug for at trække på eksterne til både at afdække behov og efterfølgende tilrettelægge forløb. Vi har fået positiv tilbagemelding fra skolens tale-/hørekonsulent og det månedlige rådgivningsforum vil kunne bringe vores bet” er kun et foreløbigt navn. Vi sigter mod at finde en overskrift, der giver mening ift, vores ide med tiltaget.

- [Skabelon til aktivitetsplan](#) til udfyldelse

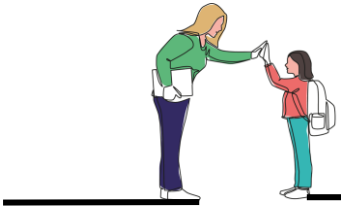
Fokusområde 3:



Kurs

Beskriv udfordring pba. data:
Hvad vil vi gerne opnå?
Hvad vil vi gå i gang med?
Er der sprint undervejs?
Hvad er tegnene på, at vi er på vej?

-
- ift. videndeling?



Hvordan skaber og understøtter vi medarbejderes behov for mestring, mening, autonomi og tilknytning?
Hvordan involverer vi og sikrer ejerskab?
Hvilke tegn ser vi på følgeskab?
Hvordan støtter vi medarbejdernes kompetencer i arbejdet?
Er der noget, vi skal have justeret i implementeringsplanen for at sikre commitment?
Har vi valgt den rigtige implementeringsstrategi?

- [Skabelon til aktivitetsplan](#) til udfyldelse