

Høsterkøb Skole Udviklingsplan 2008 – 2011



Fisk fra skolens udstilling foråret 2008

Indholdsfortegnelse

1	Indledning.....	3
1	Arbejdsgrundlag	3
2	Det professionelle miljø	4
2.1.1	Evalueringskultur	4
2.1.2	Evaluering i en pædagogisk/didaktisk sammenhæng	5
2.1.3	Læreren & pædagogen som ”forsker” i egen praksis	5
2.1.4	Vidensdeling	6
2.1.5	Faglige miljøer	7
2.1.6	Integration af SFO og skole	8
3	Læringsgrundlag	9
3.1.1	Den gode skole	9
3.1.2	Undervisningsdifferentiering	10
3.1.3	Fleksibel tilrettelæggelse af undervisningen	11
3.1.4	Det fysiske læringsmiljø	11
3.1.5	Handleplaner.....	12
4	Ledelse.....	13
4.1.1	Ledelsesteamets struktur og sammensætning.....	13
4.1.2	Grunduddannelse af ledere	14
4.1.3	Ledelse gennem målstyring og dialog.....	14
4.1.4	Ledelse på tværs	15
4.1.5	Ledelse i en evalueringskultur.....	16
5	Fakta om Høsterkøb Skole.....	17

1 Indledning

Skolens 4-årige udviklingsplan udgør den overordnede ramme for skoleudviklingen på Høsterkøb Skole. Planerne er det overordnede styringsværktøj, der skal hjælpe til at holde kursen og prioritere ressourcerne og skal ses i sammenhæng med de 1-årige planer for indsatsområderne. Det er de etårige planers opgave og mål at være specifikke og konkrete og det er i indsatsområderne, der rettes til, justeres og navigeres i forhold til nye tiltag fra centralt, kommunalt eller lokalt hold.

I den 4-årige udviklingsplan har vi overvejende valgt at gøre status ("det gør vi") og sætte mål ("det vil vi"). Herefter beskriver og reflekterer vi kort over de tanker og forventninger skolen har til egen, Skoleområdet og Rudersdal Kommunes indsats. Ved flere af udviklingsområderne har Rudersdal skolevæsen nedsat udviklingsgrupper, der på fælles kommunalt plan skal udarbejde beskrivelser, arbejdsgrundlag, handleplaner m.m. til det fremtidige arbejde. Disse arbejder henvises og refereres der til i denne udviklingsplan.

1 Arbejdsgrundlag

Arbejdsgrundlaget er udgangspunktet for udviklingsplanen og består af de overordnede kommunale visioner, målsætninger og definitioner.¹

Skolens grundlæggende målsætning og arbejdsgrundlag er desuden beskrevet i arbejdsrapporten "fremtiden for Høsterkøb Skole".

Skolens fremtid har været til debat i 2008 og der er truffet beslutning om, at skolen fra skoleåret 2015 går fra 0.kl – 4.kl. Dette vilkår vil afspejle sig i udviklingsplanen og indsatsområdernes afsnit om den afdelingsopdelte skole og i den måde, der tænkes læringsgrundlag og professionelle miljøer.

Skoleområdet har følgende fokusområder for udvikling af det samlede skolevæsen.

- Ledelse
- Professionelle miljøer
- Læringsgrundlag

Det er disse områder der i perioden 2008-2011 vil blive arbejdet med på Høsterkøb Skole samtidig med, at vi vil arbejde videre med de områder, der allerede er igangsat på skolen. Der er nedsat 4 interne arbejdsgrupper, der skal være tovholdere i udvikling af Professionelle miljøer og Læringsgrundlaget. Det er skolens ledelse, der i samarbejde med Pædagogisk Udvalg er tovholdere på det samlede arbejde med udviklingsplanen og indsatsområderne.

¹ Se afsnit 1.2 i udviklingsplan for Rudersdal skolevæsen

De sidste år har Høsterkøb Skole haft stor fokus på glæde, trivsel, engagement og den gode tone i arbejdet med at skabe et godt og trygt læringsmiljø. Dette arbejde ligger fortsat som den røde tråd for den fremtidige udvikling af Høsterkøb Skole.

2 Det professionelle miljø

2.1.1 Evalueringskultur

Det gør vi

"På Høsterkøb Skole har vi en evalueringskultur, hvor løbende, begrundede, systematiske og fagligt funderede evalueringer indgår i alles arbejde".

Kulturen er karakteriseret ved, at vi lærer af egne og andres erfaringer og at der på baggrund af evalueringerne udvikles ny praksis."

Ovenstående er Høsterkøb Skoles bud på definitionen af en evalueringskultur. Den blev til, da Birkerød Kommune arbejdede med udvikling af en evalueringskultur - et indsatsområde for alle skolerne i skoleåret 05/06. Siden da har alle lærerne på skolen samt en væsentlig del af personalet i SFO deltaget i kommunens grunduddannelse i faglig evaluering.

På Høsterkøb Skole har vi i de foregående år afsat ressourcer til kurser, møder og udvikling af evaluering. Evaluering er godt på vej til at være implementeret som en naturlig del af det professionelle arbejde.

For at fremme implementeringen af elevplanerne har vi de sidste to skoleår haft området som et udviklingsarbejde, alle har deltaget i. Vi har i samarbejde med skolebestyrelsen udarbejdet et princip for arbejdet med elevplaner på skolen.

Det vil vi

- Den enkelte lærer og pædagog arbejder med evaluering som en fast integreret del af praksis.
- Erfaringer om forskellige evalueringsformer og tilgange til evaluering videregives på tværs af enkeltpersoner, teams, fag, fagområder og skoler.
- Sætte fokus på hvad forskellige læringsformer og undervisningsaktiviteter betyder for børns læring og udvikling.
- Opnå indsigt i betydningen af de forskellige metoder og tilgange til læringsprocesserne.
- Til stadighed udvikle, afprøve og beskrive ny praksis.

Refleksioner

Skolen afventer Rudersdals kommunes vejledning og deltager gerne i arbejde med at udforske og afprøve. Vi er kommet et langt stykke i udviklingen af en evalueringskultur og ønsker fortsat udvikle og nuancere arbejdet med evaluering. Vi tænker dog, at begrebet "evalueringskultur" med rette kan erstattes af "læringskultur", da evaluering alene ikke har nogen effekt og betydning før praksis justeres, reguleres/ændres.

2.1.2 Evaluering i en pædagogisk/didaktisk sammenhæng

Det gør vi

Målfastsættelse og evaluering er blevet en naturlig del af vores hverdag, hvad enten det gælder evaluering af et konkret undervisningsforløb, evaluering af motionsdagen eller evaluering af en bestemt elevs læseudvikling.

Vi har fælles redskaber til evaluering og vi deler i højere grad vores viden med hinanden. Der arbejdes systematisk med elevportefolie og de enkelte fagområder er i gang med at reflektere over evalueringsmetoder, der retter sig mod det enkelte fagområde.

Det vil vi

- Udvikle ny praksis på baggrund af vores evalueringer
- Vi har metoder, der gør det muligt at evaluere elevernes sociale kompetencer.
- Vi har evalueret såvel effekten som betydningen af evalueringsredskaberne.
- Vi har fokus på at opstille konkrete læringsmål.
- Evaluering er en del af undervisningen - med eleven som aktiv medspiller.

Refleksioner

Arbejdet med evaluering og udvikling af en evalueringskultur lægger sig tæt op af indsatsområdet om elevernes læringsmiljø og undervisningsdifferentiering. Vi er på skolens meget optaget af at bidrage til en større viden og indsigt i relationen mellem læringsmål, evaluering og undervisningsdifferentiering. Igen er vi optaget af de ændringer, der sker på baggrund af en evaluering. Hvad skal til for at ændre praksis? Hvad er med til at skabe ændringer?

2.1.3 Læreren & pædagogen som ”forsker” i egen praksis

Det gør vi

På Høsterkøb Skole er der en mangeårig tradition for at være nysgerrige i forhold til at udvikle ny pædagogisk praksis. Vi har de sidste år arbejdet intensivt med at undersøge og udvikle vores praksis. Det har bla. givet sig udtryk i vores arbejde med at udvikle Skoleintra, RR, LUS, elevplaner og undervisningsdifferentiering. Denne tradition har ofte været båret af enkelte medarbejdere eller enkelte faggrupper og den viden, der er opnået, er som reglen formidlet ud til resten af medarbejderne og i nogle tilfælde gjort skriftlige og til egentlige fælles skoletiltag.

Det vil vi

- Fastholde at pædagogisk udviklings fornemste opgave er at være nysgerrig på egen praksis.
- Arbejde med at se på og analysere egen praksis indenfor på forhånd aftalte områder.

- Skabe en læringskultur, der på den ene side udvikler og beskriver god pædagogisk praksis og på den anden side fastholder og implementerer den nye viden.
- Være opmærksomme på, at det elevernes faglige og sociale udvikling, der er krumtappen og udgangspunktet for arbejdet.

Refleksion

At arbejde med at udvikle og analysere egen praksis er på en gang noget af det mest givende og interessante og samtidig kræver det overskud, faglighed, personlig integritet og viden. Det er derfor vigtigt, at arbejdet bliver systematiseret og frigjort fra de enkelte medarbejders "personlige domæne" og flyttet over i det faglige professionelle fællesskab. Dette kan ske ved at området italesættes, at det bliver offentliggjort og at det sker i et trygt professionelt miljø. Der skal skabes rum for disse drøftelser på teammøder, i fagteam og ved fælles møder for alle medarbejdere.

I arbejdet med medarbejderen som "forsker i egen praksis" skal vi have øje for, at vi skal gå på to ben – et udviklingsben og et fastholdelses/ rutineben. Samtidig skal det gøre en forskel i arbejdet med den enkelte elev.

2.1.4 Vidensdeling

Det gør vi

På skolen:

Der er en praksis for at udarbejde undervisningsforløb i fællesskab og at dele viden om konkret forløb og metoder.

Ved møder er der ofte "den gode historie" på dagsordenen – her præsenteres særlig gode forløb.

Personaleintra og Fællesnettet indgår som platforme for vidensdeling.

Der arbejdes i en tæt teamstruktur og der sker årligt udskiftning i de forskellige teams, således at den enkelte medarbejder igennem en årrække får mange forskellige samarbejdsrelationer.

Der arbejdes med struktureret vidensdeling i de forskellige fagteam, storteam, lærermøder, Pædagogisk Råd og ved personalemøder i SFO.

På tværs af skoler:

På ledelsesniveau sker der vidensdeling ved møder for skoleledelserne og i diverse netværk.

På lærerniveau og tæt knyttet til den pædagogiske praksis sker der vidensdeling ved møder i læservejlederteamet og specialundervisningsteamet, JPCK, skoleintra, venskabskole i Vejle.

Det vil vi

- Der er aftalt rammer for arbejdet i netværk
- Alle har en kompetenceprofil
- Der er gode rammer for at hver enkelt kan udvikle sin/en profil
- Alle kender hinandens ekspert/interesse områder

- Gode undervisningsforløb/aktiviteter stilles systematisk til rådighed, og anvendes af andre
- Medarbejdere fra skolen deltager i de centralt nedsatte netværk
- Medarbejdere fra skolen indgår i faglige netværk med naboskolerne.

Refleksioner

Vidensdeling er et af de områder, der er sat yderligere fokus på i de etårige indsatsområder. Der er nedsat en arbejdsgruppe på Høsterkøb Skole, der har beskrevet konkrete tiltag og metoder. (se indsatsområderne 08/09)

Skolen har en forventning om at Skoleområdet konsulenter kan bruges til at hjælpe med at få de faglige netværk på tværs af skolerne til at fungere. Som en lille skole er Høsterkøb Skole afhængig af at de andre skoler i Rudersdal er villige til at "lukke os ind" i nogle af de fagteam, hvor vi er "meget små" – dette er en opgave, vi forventer Skoleområdets opbakning og konkrete hjælp til.

2.1.5 Faglige miljøer

Det gør vi

Vi har en uddannet læsevejleder, 2 RR lærere, 2 skolebibliotekarer, 1 lærer der er uddannet psykolog.

Derudover er to lærere ved at færdiggøre en diplomuddannelse i psykologi, en lærer er ved at færdiggøre en diplomuddannelse i dansk og vi har to lærere, der er ved at tage en AKT uddannelse.

Ved indretning af vores SFO har vi haft fokus på, at miljøet skal fremme de sociale kompetencer og vores gode ude-arealer skal fremme fysisk aktivitet.

Vi har i mange år haft velfungerende fagteam med eget budgetansvar.

Vi er nysgerrige i forhold til at opsøge ny viden, metoder og nye udviklingsperspektiver.

Det vil vi

For undervisningsdelen

- Vi er ved at uddanne faglige vejledere i flere af fagene
- Vi har etableret faglige miljøer i samarbejde med andre skoler.
- Vi har uddannet en eller flere AKT lærere.
- Vi har en pædagogisk vejleder med speciale i indskoling
- Fagene optræder synlige i det fysiske undervisningsmiljø ude såvel som inde.
- At fagteam og årgangsteam fungerer på trin 4 (coaching og sparring er en naturlig del af teamets arbejdsmåde)
- Der er formuleret klare mål og rammer for fag- og årgangsteams arbejde.
- Ude-arealerne er en naturlig del af de faglige miljøer.
- Vi afprøver nye metoder i vores undervisning.
- Vi deler vores viden med andre.

For SFO delen

- Vi har faglige vejledere i sundhedspædagogik og skolepædagogik
- SFO teamet fungerer på trin 4
- Vi har en uddannet AKT pædagog

Refleksioner

I arbejdsrapporten om Høsterkøb Skoles fremtid er en del af disse visioner og tanker udtrykt. På Høsterkøb Skole er vi meget opmærksomme på at skabe de nødvendige faglige miljøer. De kan i nogle tilfælde være af en anden karakter end på kommunens andre skoler – idet de naturligt skal indrettes på indskolingen og mellemtrinnet. Vi er til gengæld optaget af at udvikle og afprøve metoder og andre tiltag målrettet netop disse to afdelingstrin. Skoleafdelingens udspil om de faglige miljøer vil være en rettesnor i det fremtidige arbejde.

2.1.6 Integration af SFO og skole

Det gør vi

På Høsterkøb Skole har vi ikke fælles fysiske rammer mellem fritidsaktiviteter og undervisning. Det skyldes i høj grad, at vores skole består af mange mindre bygninger uden direkte forbindelse og at der er mange mindre lokaler med skrå vægge, der ikke kan benyttes som klasselokaler. Vi benytter alle skolens lokaler, når aktiviteterne kræver det og faglokaler benyttes både af undervisningsdelen, SFO og klub.

Kapacitetsrapporten viser, at vi skal have store klasser igennem skolen i løbet af de kommende skoleår. Det vil give os ekstra udfordringer i forhold til pladsen, da vi i forvejen er den skole i kommunen, der har det laveste antal m² pr. barn.

De seneste år har vi haft en lokalefordeling, hvor lokalerne fast anvendes af bestemte klassetrin. Det giver optimale muligheder for at indrette lokalerne specielt til den enkelte aldersgruppe.

Selv om vi ikke deler lokaler, er vi indholdsmæssigt langt i integration mellem SFO og skole. Værdigrundlaget for Høsterkøb Skole er udarbejdet af både SFO og skole og der arbejdes med fælles kompetenceudvikling. Der er faste traditioner omkring fælles arrangementer. I storteams arbejder lærere og pædagoger sammen om at beskrive og udvikle elevernes sociale mål. Det er skolens lærere, der varetager morgenåbningen i SFO på skoledagene. Der er ikke tilknyttet assistenter fra SFO i undervisningen i børnehaveklassen, det er de kommende klasselærere der har timerne sammen med børnehaveklasselederne.

Det vil vi

- Klassernes såvel som enkelte elevers trivsel er et fælles ansvar og en fælles opgave.
- Der arbejdes med at udvikle skolens udrum i fællesskab
- Der er gode relationer mellem de to faggrupper.
- Rammerne for møderne i storteamene er lagt fast
- Storteams mødes jævnligt

- Der er tæt kommunikation mellem pædagoger og lærere
- Der ligger klare mål for arbejdet i storteamene.
- Der ligger en plan for arbejdet med at implementere fælleslokaler inden udgangen af skoleåret 11/12.
- Arbejde med udvikling og implementering af læreplaner i SFO på baggrund af skoleområdet initiativer.

Refleksion

Samarbejdet og integrationen mellem undervisning og fritid er et meget interessant område for Høsterkøb Skole, da stort set alle vores elever benytte SFO/klub. Vi har en stor udfordring i at arbejde med vores fysiske rammer og udvikle den måde, vi tænker læring ind i disse rammer. Der er nedsat en arbejdsgruppe og afsat ressourcer til kursusaktiviteter i forbindelse med arbejdet med læringsmiljøet. Denne arbejdsgruppe kan måske være inspirator for en anderledes måde at tænke skole og SFO på.

Vi ser frem til Skoleområdets arbejde med læreplaner og integration mellem skole og SFO og forventer at vi kan få konkret rådgivning og vejledning fra arkitekter/konsulenter, når vi skal se på, hvorledes vi får udnyttet vores arealer bedste muligt.

Det pædagogiske samarbejde skal stadig udvikles og især teammøderne om klasserne og elevernes sociale udvikling og trivsel har høj prioritet. Det er også i dette regi vi tænker, at indsatsområdet vedr. sundhed, motion og bevægelse skal foregå.

3 Læringsgrundlag

3.1.1 Den gode skole

"Den gode skole" er under udarbejdelse og er Rudersdals Kommunes bud, på hvad der kan beskrives som kvalitet i skolen.

Refleksioner

Det er ofte problematiseret, hvorvidt pædagogisk kvalitet kan måles og beskrives. Det viser sig imidlertid at opgaven med at beskrive pædagogisk kvalitet er en overordentlig spændende og positiv proces, der i høj grad er med til at øge den faglige viden og er en proces, der kan opleves som meget anerkendende af medarbejderne. Det er vigtigt at begrænse de områder, der skal beskrives og erkende at tilvalg også betyder fravalg. – alt kan ikke beskrives. Opgaven er at udvælge områder og udarbejde kriterier og mål for den gode skole indenfor disse.

På Høsterkøb skole kunne et bud på områderne være:

- Samarbejde mellem undervisning og fritid
- Faglige miljøer
- Skole-hjemsamarbejdet
- Udvikling for den enkelte elev
- Ressourceanvendelsen

Vi ser frem til en diskussion og en dialog om på hvilken måde den gode skole kan beskrives og på hvilken måde, vi på Høsterkøb Skole kan være med til at fremme og videreudvikle arbejdet med den gode skole.

3.1.2 Undervisningsdifferentiering

Det gør vi

På Høsterkøb Skole tager vi udgangspunkt i det enkelte barn og der arbejdes med en anerkendende tilgang. Det betyder, at vi har fokus på det enkelte barns zone for nærmest udvikling/læring og har fokus på barnets udvikling og potentialer både fagligt og socialt. Grundlæggende mener vi, at børn først er behandlet ens, når de er behandlet forskelligt.

Undervisningen på skolen organiseres i et vist omfang med brug af holddannelse og den fleksible tilrettelæggelse af undervisningen bruges til at organisere holdundervisningen .

I fagteam og i årgangsteam arbejdes der i et vist omfang med at udvælge og afprøve materialer og metoder, der understøtter undervisningsdifferentiering..

Der arbejdes med differentiering for det enkelte barn i forhold til bla.: opgaveniveau, tid til opgaverne, arbejdsplads, metode, mulighed for indflydelse på eget arbejde, potentialer, viden om læringsstil m. m.

Vi bruger systematisk LUS til at afdække det enkelte barns læseniveau, således at vi kan tilrettelægge undervisningen så den rammer elevens udviklingsstrin.

Vi medtænker indretningen af det fysiske miljø – læringsrummet, idet vi har arbejdet med det gennem flere år - og vi kan blive meget bedre.

Det vil vi

- Udgangspunktet for al pædagogik på skolen er, at eleverne undervises i zonen for nærmeste læring
- Undervisningen tilrettelægges med hensyntagen til de enkelte elevers læringsstile
- Det fysiske miljø understøtter tilrettelæggelsen af undervisningen.
- Det fysiske miljø understøtter den enkelte elevs læring.
- Alle lærerne har deltaget i et udviklingsarbejde om læringsstile og indretning af læringsmiljøet i løbet af skoleårene 08/09 – 09/10.
- Fagteamene arbejder systematisk med at udvikle og anvende forskellige undervisnings- og differentieringsmetoder.
- Fagteamene arbejder med at indkøbe og formidle materialer der forudsætter og understøtter en differentieret undervisning.

Refleksioner

Differentiering er sammen med evaluering, målfastsættelse og det fysiske læringsrum essensen i en god læringskultur. På Høsterkøb Skole har vi stillet skarpt på evaluering gennem en årrække og er godt på vej i forhold til undervisningsdifferentiering. De kommende års arbejde med læringsmiljø og målfastsættelse vil være et stort skridt på vejen i udviklingen af den gode skole – den gode læringskultur.

Vi ser frem til arbejdsgruppens anbefalinger og udarbejdelse af god praksis for undervisningsdifferentiering.

3.1.3 Flexibel tilrettelæggelse af undervisningen

Det gør vi

Alle lærere er organiseret i klassetrinsteam og i fagudvalg. Pædagogerne er ligeledes organiseret i team omkring det enkelte klassetrin.

Denne organisering af lærere og pædagoger giver optimale muligheder for samarbejdet mellem de to faggrupper.

Det tilstræbes, at lærerne kun har timer på det pågældende klassetrin, hvilket giver gode muligheder for at tilrettelægge undervisningen fleksibelt.

Der udarbejdes et grundskema og de enkelte team udarbejder selv periodeskemaer.

Der arbejdes i moduler af 2 lektioners længde

Alle team udarbejder en aktivitetskalender/rammeårsplan, der bruges som udgangspunkt for udarbejdelsen af de forskellige periodeskemaer.

Der er en vis afhængighed af faglokaler på Sjælsøskolen i sløjd og idræt samt af skolebussen.

Det vil vi

- Af hensyn til undervisningens indhold kan skemaerne i højere grad ændres og udformes
- Eleverne organiseres i klasser, hold, storgrupper og skiftende projektgrupper
- Den daglige undervisning er struktureret i moduler af forskellig længde
- Vi indtænker alle skolens rum og udearealer i den fleksible tilrettelæggelse af undervisningen
- Vi indtænker alle medarbejderes kompetencer og anvender dem i den fleksible tilrettelagte undervisning.
- Vi afprøver og udvikler forskellige modeller for organisering af den fleksible tilrettelagte undervisning.

Refleksioner

Vi er nået langt i udviklingen af den fleksible tilrettelagte undervisning. Vi har formået at holde fokus på undervisningen og ikke på administration af teamets arbejde. Vi syntes nu, at det kunne være spændende at tænke ud over teamets grænser og inddrage flere aspekter i tilrettelæggelsen af undervisningen. Vi har bla. været inde på tanken om aldersintegrerede klasser og rullende skolestart. Områder som vi de næste par år vil drøfte og udforske mere.

3.1.4 Det fysiske læringsmiljø

Det gør vi

Vores klasselokaler ligger sammen to og to med direkte adgang imellem. Dette giver mulighed for undervisning i såvel store som mindre grupper. Der er mindre grupperum til flere af klasselokalerne.

Vi har meget få gangarealer, der kan udnyttes til undervisning.

I underetagen i hovedbygningen har vi 3 mindre sammenhængende værkstedslokaler, der primært bruges til billedkunst og natur/teknik. De 3 lokaler kan slås sammen til ét stort lokale på ca. 90m

Skal mere end to klasser eller alle elever samles indendørs, kan det lade sig gøre i gymnastiksalen og i Forsamlingshuset.

Skolen har et lille udendørs amfiteater i tilknytning til værkstedslokalerne.

Musikundervisningen foregår i Forsamlingshuset.

Det vil vi

- Alle medarbejdere har viden om det fysiske læringsmiljøets betydning for læring.
- Vi har læringsmiljøer, der understøtter elevernes forskellige behov.
- Vi har indrettet vores lokaler og vores udearealer, så de understøtter et fleksibelt og inspirerende læringsmiljø
- Vi har et musiklokale med mulighed for teater.
- Der ligger en plan for arbejdet med at implementere fælleslokaler inden udgangen af skoleåret 9/10.

Refleksioner

For at understøtte arbejdet med at indrette det optimale læringsmiljø- inde og ude, ønsker vi at kunne trække på skoleafdelingens konsulenter.

At ændre på og tilpasse det fysiske læringsrum er noget, der skal afsættes ressourcer til. Det kan i nogle tilfælde være tiltag, der rækker ud over skolens egen økonomiske formåen. Skolen forventer derfor en tilkendegivelse af, i hvilket omfang Rudersdal Kommune afsætter ressourcer til dette udviklingsarbejde.

3.1.5 Handleplaner

Det gør vi

Vi afventer skoleområdet reviderede udgaver af handleplanerne for læsning og dansk som andetsprog.

Vi afventer skoleområdet handleplan for matematik og de andre fag og fagområder.

Det vil vi

Vi arbejder med at udvikle handleplaner for områderne: specialundervisning og AKT-området.

Når skoleområdet handleplaner kommer, vil vi arbejde med dem og implementere dem på skolen.

Refleksioner

Det er vigtigt at prioritere arbejdet med handleplaner, således at der ikke sættes for mange tiltag i gang på samme tid – det skaber uklarhed og ikke overblik. Det er derfor vigtigt at få en overordnet drøftelse i skolevæsenet om, hvilke områder der ople-

ves som mest betydningsfulde at få skabt overblik og strategier for. Det vil efterfølgende være af stor betydning, at skoleafdelingen udarbejder en tidsplan for arbejdet med handleplaner. Det vil betyde, at skoler med særlig interesse for de enkelte områder kan afprøve og udvikle tiltag, der kan bruges i arbejdet med udarbejdelsen af handleplanerne.

4 Ledelse

4.1.1 Ledelsesteamets struktur og sammensætning

Det gør vi

Høsterkøb Skole er opdelt i en SFO-del og en undervisningsdel. Skolen har en skoleleder, en SFO-leder, en viceskoleleder og en administrativ afdelingsleder. SFO-lederen har børnetimer og viceskolelederen har undervisning. Da skolen har været uden leder i 1½ år og samtidig har haft omfattende hærværk og brand, er mange af de arbejds gange og opgaver, der før var veletablerede, sat ud af kraft.

Det vil vi

Ledelsesteamets opgave- og ansvarsfordeling er beskrevet og er kendt af alle på skolen.

Der er taget beslutning om en evt. afdelingsopdeling eller anden organisationsstruktur af skolen inden udgangen af skoleåret 09/10.

Ledelsesteamet arbejder som en teamledelse og er rollemodel for skolens øvrige team.

Teamet bruger coaching og supervision som værktøj.

Ledelsesteamets medlemmer oplever at deres kompetencer og færdigheder udnyttes på bedst mulig måde.

Refleksioner

Vi forventer, at vi i de kommende år kan udvikle ledelsesteamet til et professionelt arbejdende team, der kan komplementere hinanden og som kan være med til at understøtte og facilitere de processer, der arbejdes med i personalegruppen.

Skolens ledelse er tilmeldt PD modulet Teamledelse og forventer her at få mulighed for at prøve nogle af de metoder, der kan understøtte arbejdet i ledelsesteamet. Det er også i tilknytning til et fælles uddannelsesforløb, at de mere værdimæssige, etiske og ledelsesfilosofiske diskussioner kan få plads.

Ledelsesteamet forventer, at der er mulighed for at få tilknyttet en coach fra HR - afdelingen i perioder.

4.1.2 Grunduddannelse af ledere

Vi har følgende uddannelse

Skoleleder: Grunduddannelse i ledelse fra den kommunale højskole, Lederuddannelse fra Praxis, Systemisk 2.årig uddannelse i Ledelse, organisation og personaleudvikling fra DISPUK.

Viceskoleleder: Grunduddannelse i ledelse fra den kommunale højskole, Kaalbyes kursus for ledere i Birkerød kommune 93/04, Souschef Leder Kursus, Kleo 2006, Vil gerne forstyrres! Rudersdal 2006, Diplommodul i coaching Kleo 2008

Afdelingsleder, SFO: Diplommodul i coaching Kleo 2008.

Administrativ afdelingsleder: Diplomuddannelse i offentlig forvaltning 2008

Det vil vi

- Ledere, som ikke på nuværende tidspunkt har fuldført en diplomuddannelse eller tilsvarende, tager minimum et diplommodul om året.
- Hele ledelsesteamet deltager i diplommodulet "teamledelse" i efteråret 2008.
- Hvert enkelt medlem af ledelsesteamet er opsøgende i forhold til at uddanne sig.
- Viden og metoder fra uddannelser og kurser bliver en fælles viden i ledelsesteamet.
- Ledelsesteamet arbejder aktivt med at afprøve og udvikle elementer fra uddannelserne.
- Der er udarbejdet en efteruddannelsesplan for hvert enkelt medlem i ledelsesteamet.

Refleksioner

Vi ønsker, at den viden og indsigt der er i ledelsesteamet, kan "aflæses" i flere af skolens forhold. Vi forventer, at alle i ledelsesteamet fortsat arbejder med at udvikle god ledelse gennem målstyring og dialog. Desuden forventer vi at udvikle os i forhold til at arbejde med og udvikle/implementere nye tiltag

Vi har en forventning om, at vores APV viser, at der er et godt psykisk arbejdsmiljø og at der er en stor tilfredshed med skolens ledelse. Vi forventer, at sygefraværet blandt de ansatte stadig er meget lavt.

Vi forventer, at der er en høj forældretilfreds og at elevernes undervisningsmiljø opleves som godt og trygt.

Af Skoleafdelingen og Rudersdal kommune forventer vi, at der fortsat bliver afsat ressourcer til fælles uddannelse af skolens ledelsesteam.

4.1.3 Ledelse gennem målstyring og dialog

Det gør vi

På Høsterkøb Skole er der en lang tradition for at ledelsen er tæt på medarbejderne. Dette er en af de store fordele ved en lille skole. Medarbejdergruppen er veluddannet – der er flere der har taget eller er i gang med en diplomuddannelse eller har en an-

den videregående uddannelse. Skolens ledelse har i mange år haft det udgangspunkt at anerkende medarbejderens professionelle råderum – samtidig med at ingen medarbejder er i tvivl om ledelsens ansvar og råderum.

Der er en stor forventning fra medarbejderne, at ledelsen er i tæt dialog med den enkelte medarbejder og det enkelte team. Der afprøves forskellige dialog- og styreformere – f.eks. klunsning, coaching, vidensdeling, samtaler m.m. i de forskellige mødefora og der er en meget åben og positiv tilgang til nye dialogformer.

Det vil vi

- Bruge udviklingsplanen som styrings og dialogværktøj
- Arbejde med de etårige indsatsområder som styrings- og dialogværktøj
- Sætte fokus på arbejdet med målstyring på alle niveauer på skolen
- Udforske og afprøve forskellige dialogformer.
- Afprøve forskellige mødestrukturer
- Afprøve forskellige samarbejdsstrukturer
- Udforske og afprøve forskellige samtale og dialogværktøjer
- Fælles at reflektere over de etiske aspekter der ligger i at benytte dialogen som et styringsredskab.

Refleksioner

Dette er et af de områder skoleledelsen har store forventninger til, idet det er et af hovedomdrejningspunkterne i god ledelse.

Fra skoleområdet forventer vi, at der udarbejdes inspirations og temamateriale og at der tilbydes uddannelse, hvor det ledelsesfilosofiske aspekt indgår som en væsentlig del.

4.1.4 Ledelse på tværs

Det gør vi

Skoleledelsen indgår i diverse kommunale og tværkommunale netværk og arbejdsgrupper.

Det vil vi

- Ledelsen indgår i relevante eksterne ledelsesnetværk
- Ledelsen anvender sparring som ledelsesværktøj
- Høsterkøb Skole har et tæt samarbejde med 2-3 andre skoler i fysisk nærhed. Det ville være naturligt at vælge Sjølsøskolen, Trørødsken og Vedbæk skole.
- Ledelsen deltager aktivt i afprøvning og udvikling af ledelsesnetværk og sparingsmodeller.
- Ledelsesrepræsentanter fra skolen indgår i kommunale arbejdsgrupper.

Refleksioner

Som lille skole er det at arbejde i netværk ekstra værdifuldt for hele vores organisation. Vi forventer os derfor meget af det arbejde. Vi vil indgå i de forskellige netværk

etableret af Skoleområdet og Rudersdal kommune, derudover vil vi afsøge og udvikle nye netværk på tværs af kommunegrænsen.

Vores forventning til skoleområdet er, at de er med til at opbygge og vedligeholde netværkene. Alle erfaringer viser, at hvis netværk skal fungere, skal de ramme- og målsættes og de skal understøttes af nærmeste leder.

4.1.5 Ledelse i en evalueringskultur

Det gør vi:

Ledelsen har de seneste år i forbindelse med uddannelsen af lærerne haft fokus på evalueringskulturen. Det viser sig bla. ved, at ledelsen afholder teamsamtaler, hvor et af fokusområderne er teamets arbejde med evaluering.

Ledelsen er optaget af at skabe en sammenhæng mellem de forskellige ramme- og dokumentationsdokumenter, således at det giver viden om og overblik over skolens evaluerings- og dokumentationskultur.

Ledelsen arbejder med at etablere fora og ressourcer til at videreudvikle arbejdet med evaluering på de forskellige niveauer. (elev-klasse-årgangsskole-niveau).

Ledelsen ved og har fokus på, at evaluering er en af de vigtige faktorer i arbejdet med at udvikle og forandre pædagogisk praksis.

Det vil vi:

- Arbejdet med at ramme- og dokumentationsdokumenterne bliver en integreret og løbende del af ledelsens virke.
- At udvikle vores viden om hvilke data og evalueringstiltag, der kan give os ny viden i arbejdet med at fremme en læringskultur
- Fortsat skabe rammer for og udtrykker forventning til arbejdet med at udvikle evalueringskulturen på de forskellige niveauer.
- Fortsat have fokus på evaluering i ledelsens samtaler med teamene.
- Afholde teamsamtaler med fagteamene med fokus på evaluering.
- Have kendskab til betydningen af evaluering og kendskab til forskellige evalueringsmetoder.
- Synliggøre arbejdet med evalueringskulturen overfor skolens interessenter.

Refleksioner

Ledelsen på Høsterkøb Skole bidrager til og deltager gerne i det arbejde, Rudersdal Kommune sætter i gang med at opbygge og anvende forskellige modeller for ledelse af og i en evalueringskultur.

5 Fakta om Høsterkøb Skole

Faktuelle oplysninger

Høsterkøb Skole er en tosporet skole med klasser fra 0. klasse til og med 5. klasse. Vi er kommunens mindste skole med ca. 250 elever, men har arealmæssigt kommunens største skoledistrikt.

Der har været skole i Høsterkøb siden 1864. Den nuværende hovedbygning er fra 1916 og der er løbende kommet flere bygninger til – sidst i 1999, hvor skolen blev udvidet med to bygninger. Skolen ligger i landsbyen Høsterkøb i naturskønne omgivelser med skov og bakke som en del af skolens legeplads.

Struktur for Høsterkøb Skole

Høsterkøb Skole består af en skoledel med 12 klasser fra 0. – 5. klasse, en SFO for eleverne fra 0. – 3. klasse kaldet Fritten og en skolefritidsklub for 4. og 5. klasse kaldet Klubben.

Skolens ledelse består af en skoleleder, en viceinspektør, en SFO-leder og en administrativ afdelingsleder.

Der er 19 lærere på skolen (ikke alle på fuld tid), 6 pædagoger og 3-4 pædagogmedhjælpere. Skolen har 1 serviceleder samt en servicemedarbejder i flexjob.