



Skoleudviklingsplan for Skovsgård Tranum Skole

2013

Forord

Skoleudviklingsplanen for Skovsgård Tranum skole er et udtryk for de tanker og overvejelser om indsatsområder, som personalet har gjort sig om organisationen og udvikling af denne i de kommende år som en del af Jammerbugt Kommunes skolevæsen.

Skoleudviklingsplanen bygger videre på udviklingsplanen for 2012, som har følgende udgangspunkter:

- Lovgivning og kommunale vedtægter på området
- Kommunal skolepolitik - servicemål, indsatsområder og værdigrundlag
- Sammenhængende børnepolitik i Jammerbugt Kommune
- Organisationens samlede virkelighed

Udviklingsplanen har som en del af aftalegrundlaget mellem institutioner og kommune til formål at tilvejebringe strukturerede overvejelser om den samlede institutions udvikling og tjener som styringsværktøj herfor. Udviklingsplanen har endvidere til formål at kvalificere dialogen mellem:

- Skoleledelse og forvaltning
- Skoleledelse og skolebestyrelse
- Skoleledelse og medarbejdere

Formålet med arbejdet med skoleudviklingsplanen og i denne forbindelse skriftliggørelsen er:

- at kvalificere grundlaget for dokumentationen i kvalitetsrapporten
- at kvalificere grundlaget for dialog - styring og støtte - mellem skoleledelse og forvaltning; ledelse og bestyrelse
- at kvalificere samspillet og dialogen med medarbejderne om skolens udvikling

Endvidere har skolens udviklingsplan som funktion at den:

- omsætter skolepolitik, aftaler og skolens egne mål og værdier til udvalgte relevante og realistiske indsatsområder
- operationaliserer indsatsområder i form af handleplaner og evalueringsplaner
- præciserer forventninger til pædagogisk udvalg/udviklingsgruppe og de forskellige team og enheder i organisationen
- præciserer krav til dokumentation

I skoleudviklingsplanen for 2013 vil der for det samlede skolevæsen blive sat fokus på følgende to temaer fra skolepolitikken:

“Inklusion - vi vil skabe en skole, hvor alle børn og unge er en del af fællesskabet”

“Læring - vi vil skabe en skole, der fremmer børns og unges læring og

dannelse"

Endvidere vil der med afsæt i Kommunalbestyrelsens beslutning om handlingsplan for opfølgning på Kvalitetsrapport for 2011, at der bliver sat fokus på:

Udvikling af lærerteamsamarbejdet og pædagogteamsamarbejdet. Foruden dette finder det os naturligt at se på udvikling af samarbejdet mellem lærere og pædagoger.

Når vi i det følgende bruger ordet skole, dækker det over dagtilbudsdel, undervisningsdel og fritidsdel. I nedenstående udviklingsplan kan der forekomme forhold, som kun er gældende i henholdsvis Tranum (T) eller Skovsgård (S).

Beskrivelse af Skovsgård Tranum skole

Skovsgård Tranum skole er en helt ny folkeskole pr. 1. august 2012. Skolen er lagt sammen af Skovsgårdskolen og Tranum Skole. Skolerne har haft fælles ledelse hele skoleåret 2011/2012, men blev fra 1. august 2012 samlet som en skole på to matrikler.

Skovsgård Tranum er distriktsskole for en større del af det sydlige område i Jammerbugt Kommune. Hver skoleafdeling har et spor fra nulte klasse til og med sjette klasse, mens alle børn fra syvende til niende går på afdelingen i Skovsgård. Derudover har afdelingen i Skovsgård fire sprog/læseklasser med børn fra hele Jammerbugt Kommune.

Der er i alt ca. 285 elever på afdelingen i Skovsgård samt ca. 75 børn i den tilhørende SFO. I Tranum er der ca. 90 elever samt ca. 50 børn i LBO'en. Der er endvidere lavet aftale med asylcentret og der er pr. 1.8.2012 oprettet asylbørnehave - Svalen, som pt. har normering til 35 børn. Pr. 1.4 har SFO'en (S) også en førskolegruppe, hvilket naturlig udvider børnetallet i denne afdeling.

Ledelsesteamet udgør 5 personer: Én overordnet leder, en afdelingsleder for skoleafdelingen i Tranum, en viceskoleleder, som også er afdelingsleder for 0.-6.kl. i Skovsgård, en leder af LBO i Tranum (herunder asylbørnehaven) og en SFO-leder i Skovsgård. Den overordnede leder og afdelingslederen er tiltrådt pr. 1.8.2012.

Det samlede personale udgør 70 medarbejdere.

Skovsgård Tranum skoles formål

Den nye skole arbejder med værdigrundlag. Et arbejde, der blev taget hul på allerede i august-september 2012 i forbindelse med drøftelser blandt det pædagogiske personale. For at holde fast i processen og for at kvalificere grundlaget er der nedsat en styregruppe bestående både af medarbejdere og ledelse.

Køreplanen for dette spændende arbejde kan se på bilag 1. Som det også fremgår af planen skal det nye værdigrundlag være færdig ved udgangen af skoleåret 2012/13. Et værdigrundlag, som udover at beskrive en række værdier, som bestyrelse og ansatte lægger vægt på, men som også beskriver en vision og retning for den nye skole.

Inklusion

Vi vil i det følgende beskrive hvordan vi arbejder med at lave en skole, hvor børn og unge oplever sig som en del af fællesskabet.

Sammenhæng:

At dette område ikke er noget nyt i forhold til skolens måde at arbejde med opgaveløsningen på fremgår også af udviklingsplanen for 2012.

Det betyder, at vi arbejder for, at alle børn inkluderes. Det betyder for os:

- At børnene føler sig som en del af en helhed.
- At give børnene bedst mulige forudsætninger for at leve et trygt, aktivt, ansvarsbevidst og kreativt liv
- At give børnene livskvalitet ved en kombination af personlige kompetencer og faglige kundskaber
- At børnene har indflydelse på egen udvikling.
- At børnene føler medansvar for skolens rammer.
- At børnene opøves til respekt for deres omgivende samfund og medmennesker.
- At motivere børnene til læring.
- At alle børn føler sig godt tilpas.
- At prioritere bløde værdier såsom selvstændighed, demokratiforståelse, tolerance, samarbejdsevne, kreativitet og nysgerrighed højt.
- At opøve børnenes evne til stillingtagen.
- At dagligdagen i skolen bygger på gensidig tillid mellem forældre, børn og skolens personale
- At børnene i fællesskab og samarbejde med kammerater og voksne kan udvikle selvtillid, arbejdsglæde og mod samt lære at administrere deres egen frihed og tage ansvar for egne handlinger
- At undervisningen lægger op til, at børnene oplever forskellige arbejdsmetoder og organisationsformer
- At det enkelte barn støttes i fordybelse af personlige interesser
- At bevare et nært samarbejde med SFO/LBO, således, at skolen opleves som en helhed

Det betyder for skolens virke:

- At medarbejderne gennemfører samtaler med det enkelte barn

- At det enkelte barn bør have indflydelse på års- og undervisningsplaner
- At vi tilbyder lektiehjælp
- At vi inddrager elevrådet, hvor dette synes relevant
- At vi har fokus på børnenes trivsel
- At vi har en handlingsplan for sorgarbejde
- At et team om en gruppe børn gennem en årrække bevidst sætter fokus på de ovennævnte "bløde" værdier
- At vi åbner skolen for inspiration udefra
- At vi målsætter og evaluerer i teamet
- At vi målsætter for det enkelte barn

I august 2012 havde vi i samarbejde med Brovst skole valgt at invitere Rasmus Alenkær til en pædagogisk dag under overskriften Inklusion. Rasmus Alenkærs tilgang til området er ikke nyt idet der også i skoleåret 2011/2012 var særligt fokus på relationen mellem barnet og de voksne, hvor Rasmus Alenkærs IC3 model er blevet anvendt i personalegrupperne. Som opfølgning på dette arrangement, skulle det pædagogiske personale svare på hvilke forventninger de havde til ledelsen i forhold til opgaveløsningen, og hvor det er de føler sig udfordret.

Vi har fortsat fokus på det hele barn, som samarbejdet med fritidsdelen fordrer.

Stort set alle lærere og pædagoger i Tranum har gennemført første modul af ICDP-kurset, mens det i Skovsgård indtil videre kun er pædagoger samt indskolings- og mellemtrinlærere, der har været af sted på dette. Derfor virkede det som en naturlig udvikling at arbejde med at implementere LP-modellen. Et arbejde den nye overordnede leder har gode erfaringer med. Implementeringen af dette arbejde er påbegyndt fra januar 2013. Foruden at sætte lup på pædagogisk praksis bruges implementeringsarbejdet også til at skabe fælles sprog afdelingerne imellem med den store sidegevinst at fusionen gerne opleves bedre.

Den socioøkonomiske analyse af skolevæsenet i Jammerbugt Kommune viser, at medarbejderne i både Tranum og Skovsgård gør en enestående indsats ift. at tage hånd om de børn, der har det svært såvel fagligt som socialt. Med en udlægning af ressourcerne til det specialpædagogiske område, forventer vi, at vi kan gøre det endnu bedre. Vi har i disse bestræbelser bl.a. fokus på lektiecafe og holddeling. Ligesom vi fra i år har to lærere som har fået tildelt ressourcer til AKT-arbejde.

Mål:

Begynde implementeringen af LP-modellen (se også bilag 2 som viser uddrag af implementeringsplan).

Målet med arbejdet med LP-modellen er:

Arbejdet med LP-modellen skal gøre os mere systematiske, reflekterende i forhold til praksis, og gøre at lærere og pædagoger i samarbejde, får praksis billeder på, hvordan man arbejder ressourceorienteret på en anerkendende måde.

- Øge forståelsen for læringsmiljøets betydning for læring
- Reducere mobning og konflikter i hverdagen
- Udvikle et læringsmiljø, hvor såvel børn som ansatte trives i et positivt og anerkendende fællesskab.
- Udvikle teamsamarbejdet
- Fremme en åben og reflektiv kommunikation i dialog i hele skolen

Målet med AKT-lærerfunktionen beskrives i samarbejde med de to lærere med henblik på at blive skarpere på deres arbejdsområde, og hvad der vil være klogt at gøre fremadrettet.

Tegn:

Som et led i implementeringen af LP-modellen indgår en Kortlægning. Denne giver et billede af hvor vi kan blive bedre og hvad der er børnenes oplevelse.

Endvidere kunne være nogle af tegnene være at:

- Glade børn, der har lyst til at komme i skole bl.a. fordi konflikter og mobning reduceres.
- Både børn og voksne oplever at læringsmiljøet er positivt og anerkendende.
- At medarbejdere oplever udvikling af teamsamarbejdet. At man ikke længere er alene med udfordringerne.
- At det af TUS fremgår at alle deltager i en reflektiv dialog.
- Positive tilbagemeldinger fra forældrene der bygger på tillid mellem skole og forældre
- Flere børn der får en uddannelse og som klarer sig godt ved tests/prøver

Tiltag:

Lærere og pædagoger og ledelse er i gang med E-learningforløb, kortlægning samt uddannelse af tovholdere.

Evaluering:

LP-modellen evalueres løbende både i form af e-læringsforløbene, men også den kortlægning som skal foretages i efteråret 2012 og som skal foretages igen i 2014. LBO har endnu ikke fået lavet en kortlægning, men det forventer vi sker i løbet af 2013.

Læring

Dette indsatsområde vælger vi at beskrive ud fra hvordan målfastsættelse, dokumentation og evaluering bl.a bruges til skabe en skole, der fremmer børns og unges læring og dannelse. For os er læring ikke kun forbeholdt børnene og de unge, men alle i organisation - den lærende organisation. Der bruges kurser og efteruddannelse strategisk i forhold til personalegruppen, hvilket også gælder den senere omtalte teamfacilitatoruddannelse. Denne skoleudviklingsplan er bl.a. resultatet af drøftelser i pædagogisk råd, hvor selve begrebet læring anskues forskelligt ud fra hvilken profession man har. Beskrivelsen i denne plan er således heller ikke udtømmende, men et billede af hvordan vi på Skovsgård Tranum skole arbejder med fokuset.

Når vi har valgt dette fokus skyldes bl.a. forskning på området fx Jill Mehlbyes rapport fra 2010 om Højt præsterende skoler. Rapportens konklusioner er bl.a. at forventninger og rammer på alle niveauer er med til at skolerne præsterer højt. Dette fordrer en række forventninger til lærerne og pædagogerne i deres daglige arbejde, men også ledelsen.

Sammenhæng:

Som noget nyt modtager vi børnene 1. april (S). Derfor har vi udvidet vores samarbejde med Skovsgård børnehave med ekstra møde, for at tilgodese børnenes behov og for at gøre overleveringen så god som mulig.

Fælles for begge skoleafdelinger er, at lærerne udarbejder årsplaner til hver klasse og hvert fag med udgangspunkt i Fælles mål 2. Årsplanerne lægges ind på skoleintra. Disse årsplaner skal indeholde mål for klassen generelt både fagligt og socialt for det kommende skoleår. Målene bliver fulgt op og evalueret i det enkelte barns elevplan, hvor der udover en mere social beskrivelse af barnet også tages stilling til, hvor vidt barnet lever op til disse mål.

De to afdelinger har hidtil brugt to forskellige skabeloner til elevplan, men vi er i gang med en dialogproces omkring skabelonerne. Skabelonerne skal ikke være statiske, men danne et udgangspunkt for arbejdet med elevplaner.

Skolen har ligeledes fagudvalg i alle fagene, hvor de enkelte faglærere årligt diskuterer fagets udvikling og progression, samt bruger hinanden som sparringspartnere. Disse diskussioner udmønter sig bl.a. i lærernes ønsker til materialer til kommende skoleår, samt nogle interne fagmål. Samtidig diskuterer de relevante tests samt hvilke tests, der skal anvendes på hvilke klassetrin. Det at arbejde i fagudvalg er forholdsvis nyt for lærerne fra Tranum, som nu har fået flere fagkolleger, som helt sikkert vil betyde et løft for deres pædagogiske praksis.

Skolen prioriterer så vidt det er muligt indenfor de økonomiske rammer, at det pædagogiske personale bliver efteruddannet for at kunne leve op til Fælles mål. I vores nye ledelsesteam forsøger vi at skabe et rum for sparring med hinanden. Vi har ganske naturligt fokus på sammenlægningen af de to skoler til en fælles skole på to matrikler. Dette kræver en fast mødestruktur, hvor vi diskuterer og reflekterer over aktuelle problemstillinger.

Gennem MUS og teamsamtaler har vi som ledelse også muligheden for at følge op på de ovennævnte tiltag. Dette sker ud fra et samtaleskema, som skolens MED-udvalg har udarbejdet og godkendt.

Endelig skal skolens elever jo deltage i folkeskolens afsluttende prøver, hvilket jo også er at betragte som en evaluering af skolens indsats.

Vi prioriterer at vores elever i Sproglæseklasserne får så mange afgangsprøver som muligt.

Skolen deltager sammen en Brovst skole i det toårige projekt "Digital forandringsledelse i folkeskolen". Et projekt som Skolelederforeningen, KL og Ministeriet for Børn og Undervisning er gået sammen om. Projektet har det formål at udvikle og støtte den digitale omstilling af folkeskolen og konkret arbejde med at identificere, afprøve og udbrede initiativer og værktøjer, som understøtter en øget og forbedret anvendelse af it i undervisningen. Fokusområderne er derfor ledelsesforandring og faglig udvikling af it-didaktikken.

I lighed med skolens mål kan SFOén tilsvarende sige for fritidens del:

"Skolefritidsordningen tilstræber at skabe gode, trygge og inspirerende rammer om en positiv skoletid, der kan danne grundlag for et selvstændigt, aktivt og kreativt forløb.

SFOén har et overordnet fælles mål med skolen, men derudover har vi andre mål, rammer og vilkår end skolen, - i modsætning til skolen har vi eksempelvis ingen læseplan og det vil og skal afspejle sig i vores hverdag.

Børnene skal i høj grad i SFOén opleve at der er valgmuligheder, hvor der er plads til at tage udgangspunkt i børnenes interesser og til at være spontane.

Dagligdagen er præget af leg og mange forskellige aktiviteter. Vi lægger vægt på, at børnene har mulighed for at præge deres egen fritid, at de kan lege og slappe af.

Ligeledes finder vi det væsentligt at give børnene tilbud om pædagogiske aktiviteter, der kan give barnet fysiske, kreative og sociale kompetencer.

Mål:

At børnene fra de begynder i førskolegruppen føler sig trygge i dagligdagen og at de lære "huset" og skolen at kende.

Arbejdet i førskolegruppen skal kvalificere dem til senere at gå i skole. Dette sker i samarbejde med skoledelen, da vi mener, at lærere og pædagogens viden om og erfaringer med det enkelte barn komplementerer hinanden.

At førskolebørnene bliver trygge ved både rammerne og pædagogen i 0. klasse.

At lærer/pædagog kan sparre i forhold til den enkelte elevs skoleparathed ud fra selvoplevede situationer.

At lærer og pædagog kan støtte hinanden i forhold til didaktiske og pædagogiske overvejelser omkring barnet.

At man som lærer kender gruppen og det enkelte barn bedre og der kan derfor sket en overlevering der er med til at successikre en god skolestart.

Der stilles krav til lærerne om, at der laves årsplaner i alle fag. Disse planer følges der op på bl.a. ved TUS. Løbende og forud for MUS og TUS overværer ledelsen undervisningen med udgangspunkt i lærernes relationskompetence, klasseledelseskompetence og didaktisk kompetence.

Skolen har tidligere arbejdet med et læsegrundlag. Dette grundlag gøres til genstand for drøftelse blandt det pædagogiske personale. Blandt andet for at beskrive hvordan læsning ikke kun er en disciplin i danskfaget, men gælder alle skolens fag. Endvidere skal drøftelserne munde ud i konkrete tiltag i forhold til støtteundervisning og emneuger mv.

At børnene i SFO'en har de optimale betingelser og muligheder for at udvikle, udfordre og udfolde deres kompetencer. Det at gå i SFO skal herudover også for det enkelte barn have en værdi i sig selv.

SFO' er et sted, hvor man møder sine kammerater, oplever at være en del af et fællesskab, har det sjovt. Vi skal som personale sørge for at skabe inspiration til nye aktiviteter, nye venner og oplevelser.

Tegn:

At børnene oplever skolen som sted der fremmer læring og dannelse på alle niveauer og i alle aldre.

At børnene trives i skolen.

At personalet i førskolegruppen og 0. klasse støtter hinanden i at udvikle eleverne til at blive undervisningsparate, gennem de kompetencer de besidder.

At overgangen fra førskole til 0.klasse bliver en blid overgang.

At man kender effektive pædagogiske virkemidler til børnegruppen og den enkelte elev.

Tiltag:

Vi inviterer forældre og børn ind til et spis-sammenarrangement minimum et par måneder før start i førskolegruppen, for at informere om vores tanker med førskolegruppen, og almen orientering om huset og vores dagligdag.

Som det fremgår at ovenstående vil vi arbejde med læseindsatsen i kommende skoleår. Endvidere vil vi fortsat have fokus på at understøtte de børn som har svært ved lektielæsningen ved at tilbyde lektiecafe.

SFO-personalet med til skolehjemsamtaler i indskoling.

SFO'en har deres eget felt i elevplanen.

Som et nyt tiltag i skoleåret 2013/14 vil der arrangeres emneuger mellem førskolegruppen og 0. klasse (T), ligesom det påbegyndte samarbejde for skoleåret 2012/2013 fortsættes.

At der afsættes timer til samarbejdet, både i forhold til de timer, som eleverne skal være sammen, men også til teamsamarbejdet (lærer/pædagog).

Her aftales hvordan undervisningen skal tilrettelægges, således den får den ønskede virkning. Eks. skal førskolegruppens skoleparathed undersøges, opsættes en undervisning, hvori styrker og svagheder træder stærkt frem. Indsats og udvikling noteres løbende.

Evaluerings:

Tiltaget vedr. førskolegruppen og 0.kl. evalueres på 2 evalueringsskemaer mellem de implicerede parter pr./år, hvor LBO leder og afdelingsleder vil være tilstede. Såfremt teamet ønsker det, stiller samme personer sig til rådighed for yderligere sparring, ligesom det vil være naturligt at drøfte, dette til MUS samtalerne.

Udvikling af lærerteamsamarbejdet og pædagogteamsamarbejdet

Vi har valgt i denne udviklingsplan både at have fokus på lærer- og pædagogteamsamarbejdet, men også samarbejdet hvor de to professioner mødes.

Sammenhæng:

Vi organiserer os i teams både i skolen og børnehaven og SFO'en. Vi har teamsamarbejde om den enkelte klasse og fagteams, hvor indholdet er styret af fag. Eller har vi? Dette har det kommunale indsatsområde fokus på. Hvordan kan vi styrke det kollegiale samarbejde i team, afdelinger og andre enheder i skolen. Hvad kan ledelsen gøre for at revitalisere teamarbejdet i egen skole? Hvordan kan vi - ledelsen i det samlede skolevæsen- støtte hinanden med den udvikling? Hvordan kobler vi os på diplomforløbet og hvordan kobler vi teamfacilitatorerne på teamudviklingen på egen skole? I efteråret 2012 havde vi to medarbejdere på første runde af dette udviklingsprojekt. Yderligere 5 medarbejdere er tilmeldt anden runde, hvor også to fra ledelsen deltager. Tankerne er at flere medarbejdere i efteråret 2013 får efteruddannelsen, således at alle afdelinger har en eller flere personer, som har fået efteruddannelsen. Dette sker som led i at revitalisere teamarbejdet.

I samarbejdet mellem professionerne oplever vi, at vi er godt i gang. Der er i dag fælles teammøder, hvor lærere og pædagoger deltager, ligesom begge faggrupper i et vist omfang deltager i skolehjemsamtaler og bruger fælles dokumentation i form af elevplanerne.

SFO personalet deltager ligeledes i frikvartererne, så der er 2 voksne ude/inde(T). Der er en rød tråd i vores samarbejde med overlevering fra morgen, middag og eftermiddag. I forbindelse med udarbejdelsen af denne udviklingsplan berørte flere medarbejdere at der tidligere har været samarbejde omkring emneuger. Et arbejdsfællesskab som gerne skulle reetableres. Ligesom vidensdeling på dette område er ønske.

LBO og Tranum Skoleafdeling har i skoleåret 2012/2013 har 0.klasse og førskolegruppen haft idræt sammen. Efter påskeferien blev dette samarbejde yderligere udvidet med 2 timer om ugen i den almindelige undervisning.

Mål:

Styrkelse af det kollegiale samarbejde i team, afdelinger og andre enheder i skolen.

Revitalisering af teamarbejdet. Herunder finde en måde at organisere os på, således at teamsamarbejde opfattes meningsfuldt og giver medarbejderne det professionelle løft, der skal til for at lykkes med opgaveløsningen fremadrettet.

I samarbejdet professionerne imellem er ønsket, at pædagogerne drages mere ind i undervisningen og at et formelt samarbejde etableres.

Vi vil gerne have mulighed for at skabe et fagligt læringsrum for underviserne, så vi kan vidensdele på ligeværdigt og åbent.

Tegn:

At alle både medarbejdere og børn oplever skolen som sted der fremmer læring og dannelse på alle niveauer og i alle aldre.

At medarbejderne oplever at vi kan bruge hinandens kompetencer og at det styrker os i opgaveløsningen.

At der på trods af skolens kompleksitet er der mere sammenhæng i vores måde at arbejde med opgaveløsningen på. Dette er arbejdet med værdigrundlaget og arbejdet med implementering af LP-modellen også med til at styrke.

Tiltag:

Fortsætte med det fælles kommunale udviklingsprojekt om teamarbejdet, herunder teamfacilitatoruddannelsen.

Samarbejdet mellem professionerne beskrives herunder rammerne og intentionerne med samarbejdet.

Som det også fremgår af skolens formål arbejdes der pt. på et fælles værdigrundlag. Dette har naturligvis til hensigt at vi arbejder ud fra de samme normer og værdier. Fagteamenes opgave præciseres og hvor de bl.a. får til opgave at udvælge fokusområder for deres teamarbejde.

Evaluering:

Teamarbejdet vil i de kommende år have meget fokus i ledelsen. Også mere fokus end der tidligere har været. Samarbejdet drøftes ikke kun i årlige TUS eller MUS sammenhænge. Derfor har vi allerede i år delt afdelingerne i mellem os og tanken er, at vi foruden sparring med kommende teamfacilitatorer også ønsker deltagelse i almindelig mødepraksis.

Ved skoleåret 2013/14s afslutning evalueres de forskellige tiltag. Med spørgsmål som fx: Er der skabt klarhed over hvad pædagogernes profession kan bidrage med i undervisningen? Oplever børnene, at der er større sammenhæng i deres hverdag?

Bilag 1:

Køreplan for arbejdet med værdier

18.9:	4 timers fælles intro
September-oktober:	styregruppe sammenskriver plancher Der arbejdes med værdierne i Skovsgård SFO
24.10	Pædagog møde Tranum LBO hvor 1. udkast drøftes
6.11:	Lærermøde hvor 1. udkast drøftes
29.11:	Ledelsen drøfter værdierne for Skovsgård Tranum skole
29.11:	Værdi og visionsaften i Fosdalen med skolebestyrelsen
16.1:	Lærermøde hvor værdiarbejdet fortsætter.
22.1:	styregruppe indsamler input fra de forskellige afdelinger (2 timer)
8.1	Personalemøde Tranum LBO hvor værdi arbejdet fortsætter
4.2:	pædagogisk rådsmøde hvor 1. opsamling forelægges hele det pædagogiske personale.
14.2:	Styregruppe mødes og følger op på inputene fra seneste pæd. råd møde. (1,5 time)
17.4:	3 timers dialogmøde med skolebestyrelse vedr. værdigrundlaget for den nye Skovsgård Tranum skole.
April	Elevrådene inddrages i processen.
18.4:	Styregruppe samler det endelige værdigrundlag til 1. behandling i de enkelte afdelinger. (1,5 time)
14.5:	lærermøde hvor værdigrundlaget behandles.
21.5:	Styregruppen samler de sidste rettelser og gør værdigrundlaget klar til godkendelse den 28.5 i Skolebestyrelsen (1 time)

28.5: Værdigrundlaget godkendes i skolebestyrelsen.

Styregruppe:

IP, MW, BI, AD, TRP, RIL, PIR og REH.

Bilag 2:

Lp-modellen

Skovsgård Tranum skole 2012-13



"LP -modellen er en analysemodel, der skal anvendes af personalegruppen for at finde frem til hensigtsmæssige pædagogiske tiltag med udgangspunkt i de udfordringer, der findes i hverdage"
(Citat fra bogen "LP -modellens vidensgrundlag ")

Uddrag

Nøglepersoner:

Administrator: René Henriksen

Koordinator: Linda Lauridsen

Tovholdere: Anders Nielsen
Birte Kjær Haff
Henrik Grønborg
Hanne Olsen
Jens Stavnager Heissel
Lasse Jørgensen
Marianne Kjær Rask Sørensen
Pia Skifter Sørensen

<p>Gruppe 1: Jens Heissel (tovholder) Alice Kyvsgaard Jytte Kragh Olsen Lisbeth Kaufmann Nielsen Ole Rasmussen Hans Jørn levisen</p>	<p>Gruppe 5: Birte Kjær Haff (tovholder) Annitta Damsgaard Camilla Strand Berntsen Karina Kristensen Rene Skudstrup Lis Kjær Madsen</p>
<p>Gruppe 2: Pia Sørensen (tovholder) Birgit Jensen Ellen Margrethe Frandsen Mette Houmann Winnie Dragsbæk Rasmussen Karin Duedahl</p>	<p>Gruppe 6: Marianne Sørensen (tovholder) Maja S. Andersen Betina Fonslev Per Salling Luise Holm Bak Helle Larsen</p>
<p>Gruppe 3: Lasse Jørgensen (tovholder) Rikke Nielsen Anja Sørensen Aase Tordrup Kirsten Rugtved Katrine Krogholm Olesen</p>	<p>Gruppe 7: Hanne Olesen (tovholder) Pia Kragh Olsen Frank Ravn Line Bøgh Jensen Lene Ørnstrup</p>
<p>Gruppe 4: Anders Nielsen (tovholder) Annika Larsen Anja Bech Jensen Charlotte Hougaard Jensen Merete Winter Linda Lauridsen</p>	<p>Gruppe 8: Henrik Grønberg (tovholder) Lone Kjærulff Poulsen Ina Pedersen Mette Bruun Gaede Majbrit Kjær Lise Lotte Vinther Jensen</p>

LP-vejledere:

Lone Vestergaard (gruppe 1)

Mona Pedersen (gruppe 2)

Kirsten Rønnau (gruppe 3)

Kanne Pries (gruppe 4)

Lene Østergaard (gruppe 5 og 6)
Anni Riis (gruppe 7 og 8)

Implementeringsplan 2012:

August- september Linda, Klaus og René er på kursus for koordinatore og skoleledere

1.10 Lærermøde hvor kortlægning bliver gennemgået.

22.10-15.12 Kortlægningsundersøgelse er åben

8.1.2013 Opstartsmøde fra 17-21.

Uge 3-17 e-læring for LP-grupperne

Uge 1 - 5 e- læring for Tovholderne

LP- møderække

Alle skal deltage i et pædagogisk arrangement, som tager ca. 4 timer.

Alle skal deltage i et e- læringsforløb, som tager 8 timer.

Ledelsen har udpeget en tovholder for hver LP- gruppe.

Ledelsen har udpeget LL som LP- koordinator.

Ledelsen nedsætter en arbejdsgruppe for LP - modellen, og der afholdes netværksmøder med andre skoler i kommunen, som også arbejder med LP.

Ledelsen har udarbejdet en implementeringsplan, så møderne kan afholdes, samt en plan over øvrige møder.

PPR deltager 1-2 gange pr. semester. Først i 2. halvdel af 2013

E - læring

I perioden uge 3 til 16 i 2013 skal alle LP - grupper arbejde med e-læring og have læst de 2 udleverede bøger.

Der skal afleveres 4 opgaver til vejlederen, som ca. 2 uger efter giver respons på hver enkelt opgave. Man skal endelig ikke vente på svar, før man besvarer næste opgave.

E - læringsopgaverne findes på internettet - under LP-modellen. Grupper, koder mv. fremgår af denne folder. Du finder også link til siden på SkoleIntra.

Plan for aflevering og respons:

Opgaverne løses i den rækkefølge, de står på hjemmesiden

Opgave 1:

LP-gruppe 1 + 2: Afleveres uge 3, respons uge 5

LP-gruppe 3 + 4: Afleveres uge 3, respons uge 5

LP-gruppe 5 + 6: Afleveres uge 4, respons uge 6

LP-gruppe 7 + 8: Afleveres uge 4, respons uge 6

Opgave 2:

LP-gruppe 1 + 2: Afleveres uge 6, respons uge 9

LP-gruppe 3 + 4: Afleveres uge 6, respons uge 9

LP-gruppe 5 + 6: Afleveres uge 7, respons uge 10

LP-gruppe 7 + 8: Afleveres uge 7, respons uge 10

Opgave 3:

LP-gruppe 1 + 2: Afleveres uge 10, respons uge 12

LP-gruppe 3 + 4: Afleveres uge 10, respons uge 12

LP-gruppe 5 + 6: Afleveres uge 11, respons uge 13

LP-gruppe 7 + 8: Afleveres uge 11, respons uge 13

Opgave 4:

LP-gruppe 1 + 2: Afleveres uge 15, respons uge 17

LP-gruppe 3 + 4: Afleveres uge 15, respons uge 17

LP-gruppe 5 + 6: Afleveres uge 15, respons uge 17

LP-gruppe 7 + 8: Afleveres uge 16, respons uge 18

