

Skoleudviklingssamtale Hyldgårdsskolen 2024

Deltagere: Jane Krogh, Rikke Happel, Thomas Garsdal, Vivi Grewy,
Mette Nygaard, Britta Aagaard Knudsen, Tine Sax



Skolens egne punkter

Hyldgårdsskolens trivselsindsats

- Gennemgang og drøftelse af Hyldgårdsskolens systematiske arbejde med trivsel
 Status på arbejde med fælles ledelsesgrundlag

- Ledelsen har fulgt teamledelsesforløbet til dørs, og er udkommet med teamets fælles ledelsesgrundlag

Forestående visionsarbejde

- Orientering om indledende procesplan for arbejde med revitalisering af Hyldgårdsskolens vision

	August	September	Oktober	November	December	Januar	Februar	Marts	April	Maj	Juni	
T R I V S E L	29	26	31		6	16	20	27		1	26	
A L L E	12. Distastmøde Trivselsfokus på årgangen i meddelelsesbog (PLC)	2. Elevråds-møde Optimering af fysiske- og æstetiske UVM.	2. Udviklings-møde Nye betingelser for trivsel v/Marie H.		19. Teammøde Trivselsfokus på årgangen i meddelelsesbog (PLC)	16. Personale-møde Gruppe-dynamikker v/Trine S.		7. Faglærer National Trivselsdag			7. Udviklings-møde Fællesskaben de didaktikker og forældre i afspørgning v/Jesper K. M.	
T E A M	28. Status på Mentor-opgaven Status på teamrutiner Status på særlige aftaler			4. Relations-afdækning og evt. tiltag		Status på teamrutiner Status på særlige aftaler		12. Relations-Afdækning og evt. tiltag Før d. 2013: National Trivselsmøling			11. Status på særlige Aftaler Status på teamrutiner Evt. overlevering	
A F F E L I N G		18. Fravær: Alarmliste Indsats i klasser		27. Fravær: Alarmliste Indsats i klasser		16. Forb. af National Trivselsdag Indsats i klasser	18. Fravær: Alarmliste Indsats i klasser			14. Fravær: Alarmliste Indsats i klasser	18.	
INDSÆTTER PÅ ARGANGE	0: Fri for mobberi + Sorg skemaet 1: Fri for mobberi. 2: Fri for mobberi.			3: Fri for mobberi + Klassefællesskab UU 4: Klassefællesskab i UU + Sorg på skemaet			7: Sorg på skoleskemaet					


Hyldgårdsskolen

Ledelsesgrundlag for Hyldgårdsskolens Ledelsesteam
 Vi er ét ledelsesteam. Vi er én skole. Vi tror på "det store vi"

Vi betragter os selv som anerkendende værdimennesker, og på baggrund af ovenstående fællesskabsforståelse leder vi på værdierne:

- Tillid: Vi tror på, at alle gør deres bedste i en given situation, og at vi kan regne med hinanden
- Åbenhed: Vi er modtagelige og lydhøre overfor nye ideer
- Gennemsigtighed: Vi er tydelige i ft, hvorfor vi gør, som vi gør

Det er væsentligt for os, at latter, smil, humor og glæde får fylde i hverdagen på skolen, og at vi sammen kan fejre små og store succeser og tilværelse, når vi lykkes.

Teamansvaret er essentielt for os. Vi arbejder målrettet og tæt sammen for at gøre en positiv forskel for de voksne, som hver dag står med kærengaven, nemlig at skabe trivsel- og læringsfællesskaber for skolens børn.

Skolens børn er vores fælles børn, og dermed et fælles ansvar, som ingen i organisationen kan undvige sig.

Vi har høje forventninger til os selv, til andre og til organisationen, og vi forventer, at man gør sig umage, og at man gør sit bedste. Vi tør træffe valg og skabe systematik, som understøtter retning og sammenhæng i skolens opgaveløsning.

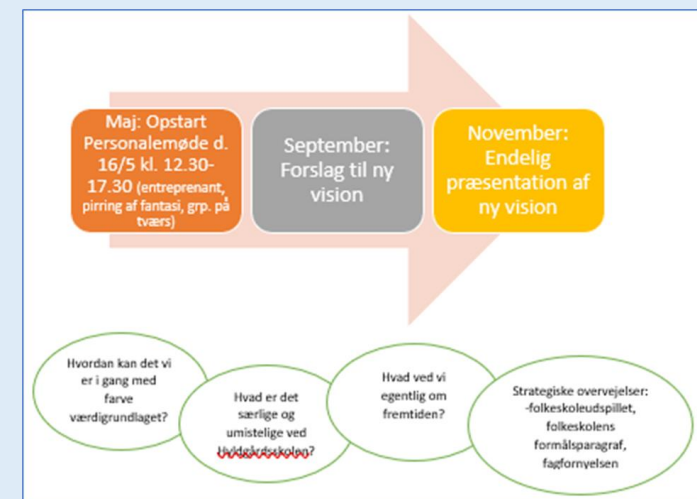
Medarbejdere vil opleve, at vi er interesserede i og opvægende på deres opværelse, fordi vi er nygerrige på deres perspektiver. Vi håber, at vi opleves som nærværende og vilkårlige, og at medarbejdere får lyst til at dele oplevelser og erfaringer med os, så vi sammen kan blive klogere på, hvordan vi bedst løser opgaven. Vi prioriterer ledelse tæt på, dvs. at være synlig og tilgængelig. Men vi ved også, at det er en udfordring i en hverdag, hvor driften flyder, og hvor tempoet er højt.

Vi brænder for et udsæle, og for os rummer udsæle både mod til at være lærende, og mod til at fejle. Vi forventer, at vi alle gør vores bedste, men at vi – mens vi gør vores bedste – også stræber efter at blive bedre. Vi har en forståelse af, at vi er lærende hele livet, og at vi er ydmyge i arbejdet med børnene og vores egen læring.

Vi sætter stor pris på at være en del af fællesskabet på tværs, hvor sparring, refleksion og nye ideer til egen og fælles praksis bliver til. Vi ynder at se multipletter og forløb, der endnu ikke er trådt.

Det er vigtigt for os at kunne tale om det, der er svært. Vi tilstræber at være respektfuldt lyttende, så vi sammen kan blive klogere, før vi træffer nødvendige beslutninger.

Sammen kan vi, sammen vil vi – sammen gør vi.
 Mette, Britta og Tine



Øvrige punkter:

Praksisfaglighed:

- Hyldgårdsskolen har brugt tid på at begribe begrebet ”praksisfaglighed”, og sat fokus på begrebet med både et nationalt, et kommunalt og et lokalt fokus.

Meddelelsesbog:

- Arbejdet med meddelelsesbogen er forankret hos skolens læringsvejledere, og der er udarbejdet princip i skolens bestyrelse og retningslinje i skolens MED-udvalg

Kompetenceudviklingsplan:





- Kompetenceudviklingsplanen laves ifm. medarbejderudviklingssamtaler, og gemmes i en mappe til formålet i den enkelte medarbejders personalesag i Silkeborg Data

Vision for børn i udsatte positioner:

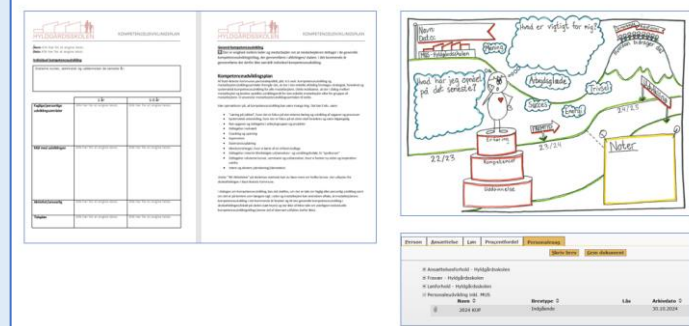
- På Hyldgårdsskolen arbejdes der vedholdent for at skabe gode løsninger sammen for alle børn og familier.



Procesplan for meddelelsesbogen

	5. august 2024	Info om procesplanen for meddelelsesbogen Info om testplanen
	Tirs. d. 1. oktober (fagmøde dansk, 14.30-16) Tors. d. 3. oktober (fagmøde matematik, 14.30-16)	Hands on: Kompetencemålsudvælgelse + skabelon-idéer
	27. november (afdelingsmøde)	Opsamling (som afdeling og som årgang)
	Tirs. d. 7. januar (fagmøde dansk, 14.30-16) Tors. d. 9. januar (fagmøde matematik, 14.30-16)	Hands on: Skabelon afprøves

Kompetenceudviklingsplan for medarbejdere



The image shows a screenshot of a competence development plan for employees. It includes a table with columns for 'Kompetenceområde' and 'Udviklingsindsats'. To the right of the table is a hand-drawn mind map diagram with a central figure and various branches. Below the table and diagram is a footer with navigation options and a date stamp: '2024-08-05 10:00:00'.