Ungdomstrinn i utvikling

Strategiplan for

Kristianslyst skole

2016 – 2018

Klasseledelse

**Innhold**

1. Innledning
2. Mål for utviklingsarbeidet
	1. Delmål klasseledelse
3. Innføring av utviklingsarbeidet
	1. Initieringsfasen
	2. Implementeringsfasen
	3. Driftsfasen (institusjonaliseringsfasen)
4. Måloppnåelse
5. Rollene i satsningen



1. **Innledning**

Stortinget behandlet i januar 2012 Stortingsmelding 22; Motivasjon – Mestring – Muligheter. Det sentrale budskapet i meldingen er at vi skal jobbe for et mer praktisk, relevant, utfordrende og variert ungdomstrinn som skal øke elevenes motivasjon og læring (Strategi for ungdomstrinnet, Kunnskapsdepartementet).

Sentrale tiltak som beskrives i stortingsmeldingen er skolebasert kompetanseutvikling (SKU). Et viktig mål med den skolebaserte kompetanseutviklingen er at lærere skal få videreutvikle kompetansen sin innenfor et av de fire satsningsområdene; klasseledelse, regning, skriving og lesing.

Skolebasert kompetanseutvikling (SKU) innebærer at skolen med ledelsen og alle ansatte, deltar i en utviklingsprosess på egen arbeidsplass. Utdanningsdirektoratet beskriver metoden og sier hensikten er å utvikle skolens samlede kunnskap, holdninger og ferdigheter når det gjelder læring, undervisning og samarbeid, slik at alle ansatte bedre kan støtte elevenes læring.

Kristianslyst skole er med i pulje 4 i den nasjonale satsningen; «Ungdomstrinn i utvikling». Vi har oppstart høsten 2016. Klasseledelse ble valgt gjennom blant annet gjennomføring av Ståstedsanalysen (2014). I tillegg er klasseledelse valgt fordi vi har et generasjonsskifte på gang og vi har vært i en byggefase som har tatt mye tid og energi. Nå er vi godt inne i nytt bygg og veldig klar for pedagogisk utviklingsarbeid.

I tillegg vil andre utviklingsområder være medborgerkompetanse og sosialt medansvar, kompetanse i lesing, skriving og matematikk. Dette i tråd med Stavanger kommune sine satsningsområder for perioden 2016 – 2020.

Strategiplanen beskriver mål for vårt arbeid med klasseledelse, samt hvordan vi ønsker å initiere, implementere og institusjonalisere utviklingsarbeidet. Avslutningsvis ser vi på de ulike rollene i satsningen.

Strategiplanen gjelder fra høsten 2016 og ut våren 2018. Planen er dynamisk og vil kunne bli justert underveis.

**2.Mål**

Hovedmålet i den nasjonale strategien for ungdomsskolen er*;* ***motivasjon og mestring for bedre læring gjennom mer praktisk og variert undervisning***.

Kristianslyst skole vil ta utgangspunkt i dette hovedmålet i vårt videre utviklingsarbeid med klasseledelse. I tillegg vil vi ta med oss begrepene *relevant* og *utfordrende*.

Alt vi gjør framover i denne satsningen, skal ha hovedmålet som bakteppe.

For å nå hovedmålet må Kristianslyst skole øke sin kompetanse på å være en lærende organisasjon. Noen stikkord i den sammenheng kan være; samarbeid, deling, forskningsbasert, utprøving, evaluering, osv.

**2.1 Klasseledelse**

God klasseledelse handler blant annet om:

* Å forstå sitt lederansvar og klassen som et sosialt system
* En positiv og støttende relasjon til hver enkelt elev
* Etablering av en god læringskultur og et læringsfellesskap
* Etablering av struktur, regler og rutiner
* Tydelige forventninger og motivering av elevene

God klasseledelse handler om å ha god kompetanse på å utøve disse faktorene samlet. Klasseledelse er en integrert kompetanse (*Teoretisk bakgrunnsdokument for arbeid med klasseledelse på ungdomstrinnet*).

Kristianslyst skole har som målsetting å utvikle vår kompetanse på de ulike faktorene og utøvelse av den integrerte kompetansen.

Dette skal vi få til med å utvikle måten vi jobber sammen på (organisasjonslæring).

Sammen skal vi bli enda bedre kjent med forskningen og vår samlede kompetanse, slik at vi etter hvert kan konkretisere hva delmålene betyr i praksis. Alle lærere skal bli kjent med og utøve kjennetegnene for god klasseledelse. Disse skal vi utarbeide sammen.

**3.Innføring av utviklingsarbeidet**

Kristianslyst skole har våren 2016 startet med forankringsarbeidet av satsningen på klasseledelse. Dette kan sies å være vår initieringsfase, som vil gå inn i høsten 2016.

Implementeringsfasen vil nok ha sin hovedperiode året 2017.

Våren/høsten 2018 starter driftsfasen (institusjonaliseringsfasen).

**3.1 Initieringsfasen**

Sammen med utviklingsveileder Inger Sofie Hurlen har vi våren 2016 startet arbeidet med å gjøre det skolebaserte utviklingsarbeidet kjent for personalet ved Kristianslyst skole. Vi vil bruke høsten til å videreføre dette arbeidet. Det handler om å bli kjent med selve innholdet i satsningen, samt innsikt og forståelse av arbeidet med klasseledelse. Ståstedsanalysen vil antakelig bli brukt i dette arbeidet, i løpet av høsten 2016. I løpet av høst 2016 satser vi på å komme over i neste fase.

**3.2 Implementeringsfasen**

Implementeringsfasen handler blant annet om å gjennomføre planlagte aktiviteter for å nå våre målsettinger. Det handler om å prioritere utviklingsarbeidet. Alle skal ha en felles forståelse og kjenner forpliktelse og ansvar for det spennende arbeidet med klasseledelse. Hovedansvaret ligger hos ledelsen. Denne fasen vil vare fra høst 2016/vår 2017 fram til vår 2018.

Vi blir i starten å ha fokus på relasjonskompetansen i forhold til klasseledelse.

Sammen skal vi sette opp tidslinjer og milepæler for hele fasen. Dette må gjøres så tidlig som mulig høsten 2016.

**3.3 Driftsfasen (initieringsfasen)**

I løpet av 2018 vil vi gå inn i driftsfasen. Muligens vil oppstart skoleåret 2018/2019 være en naturlig start.

Da skal vi kunne se en praksisendring, sett i lys av målene våre. Både individuelt og kollektivt. Kristianslyst skole skal da ha en enda mer variert og praktisk undervisning, som oppleves relevant og utfordrende for alle elever.

Kristianslyst skole skal da ha utviklet seg til å bli en lærende organisasjon med blant annet struktur på lærende møter. Dette for å sikre videre utvikling og opprettholdelse av tilegnet kompetanse, for den enkelte og samlet for Kristianslyst skole som helhet.

**4.Måloppnåelse**

Elevundersøkelsen vil være et redskap for å vurdere måloppnåelsen. Andre typer undersøkelser/tilbakemeldinger fra elevene vil også bli brukt.

Målsettingene kan i løpet av perioden bli enda mer konkretisert, justert. Sammen med utviklingsveileder, UH – sektoren og skoleeier, vil vi diskutere selve målene og hvordan vi best mulig kan vurdere oppnåelsen av disse.

Målsettinger kan også bli satt for den enkelte lærer, i forhold til personlige utviklingsmål. Ledelsen bør også sette seg individuelle mål. Hvordan vi skal evaluere individuelle målsettinger, må vi jobbe fram sammen.

**5.Rollene i satsningen**

Eksterne roller:

Skoleeier

Støtter og rydder plass til å drive utviklingsarbeidet. Legger til rette for samarbeid med utviklingsveileder og UH-sektoren, sammen med skolen.

Utviklingsveileder

Støtter og veileder skoleledelsen og ressurslærer der det er ønskelig. Legger til rette for lokale nettverk.

UH-sektoren

Bidrar med fagdager i samarbeid med skole og utviklingsveileder.

Interne roller:

Skoleledelsen

Har ansvar for å drive utviklingsarbeidet i alle fasene på skolen. Utvikle skolen til å bli en lærende organisasjon. Prioriterer utviklingsarbeidet på skolen. Legger til rette for observasjon, refleksjon og erfaringsdeling.

Ressurslærer

Observerer og veileder lærerne i forhold til oppsatte målsettinger. Bidrar på fellessamlinger, trinnmøter og andre tilknyttede møter. Bidra til å gjøre ressursene på UDIR kjent for lærerne, i arbeidet med å gjøre opplæringen mer praktisk og variert.

1. **Underveisvurdering**

Vi skriver snart 2017. I løpet av høsten 2016 har vi hatt fokus på å forstå klassen som sosialt system og lærer sitt lederansvar, samt det å ha en positiv og støttende relasjon til den enkelte elev. Vi har hatt fellessamlinger, møter i den interne satsningsgruppa, møter med Inger Sofie (utviklingsveileder) og Vidar (UH). Det er brukt ulik metodikk i fellessamlingene. IGP (individuelt, gruppe, plenum), GLL (gjort, lært, lurt), dialogspill, speed-dating, padlet, grupper på tvers av vanlige sammensettinger, gallerivandring, Lotus skjema, foredrag, fagtekster lest på forhånd, lærende møter.

Lærerne har gjennomført en kollegaobservasjon innenfor relasjonsområdet.

Vi vil i løpet av våren jobbe videre med temaene «Relasjonskompetanse, støtte elevene faglig og sosialt», samt temaet «God læringskultur».

Våre målsettinger er først og fremst prosessbasert. Kristianslyst skole som organsisasjon skal utvikle sin kollektive kompetanse innenfor de aktuelle områdene. Hver lærer skal gjennom økt kunnskap, refleksjon, utprøving og deling. Bidra til egenutvikling og den kollektive utviklingen. Elevene skal være delaktig i prosessen, vi må kunne forklare hva vi gjør og hvorfor. Elevene gir oss tilbakemeldinger på vår praksis. Elevundersøkelsen er en indikator, lærerne har dialog med sine elever underveis. Fast metodikk på dette?

Kollegaobservasjon og vurdering av egen praksis er en viktig metodikk – hele veien.

Ledelsen må fortsatt jobbe for å utvikle Kristianslyst skole som en lærende organisasjon.

Framdriftsplan/aktivitetsplan/Hva er gjennomført

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Dato** | **Vår 2016 Initieringsfasen** | **Deltakere** |  |
| Februar 2016 | Planleggingsmøte med utviklingsveileder | Utviklingsveileder Ledelsen |  |
| 05.04.16 | Verbene i Kunnskapsløftet. Ved Inger Sofie Hurlen | SkolenUtviklingsveileder |  |
| **Dato** | **Høst 2016** **Initiering- og implementeringsfasen** | **Deltakere** | **Metode** |
| 15.08.16 | Planleggingsdag, oppstart UiU | Utviklingsveileder, UiS, skolen |  |
| 05.09.16 | Planleggingsmøte med Inger Sofie | UiU-gruppa, utviklingsveileder |  |
| 06.09.16 | PRUV-økt | Skolen | IGP, ordsky |
| 13.09.16 | PRUV-økt | Skolen | IGP, ordsky |
| 20.09.16 | PRUV-fagsamling. Erfaringsdeling i grupper | Skolen |  |
| 27.09.16 | Gallerivandring PRUV | Skolen | Gallerivandring |
| 30.09.16 | Delingskonferanse | UiU-gruppa, skoler i Rogaland |  |
| 05.10.16 | Planleggingsmøte med Inger Sofie og Vidar | UiU-gruppa, utviklingsveileder, UiS |  |
| 19.10.16 | Teori relasjonskompetanse, Speeddating, Padlet  | Skolen, utviklingsveileder, UiS | Mellomarbeid: lese artikkel om relasjons-kompetanse |
| 24.10.16 | Planleggingsmøte med Inger Sofie | UiU-gruppa, utviklingsveileder |  |
| 25.10.16 | Lærende møter på Hinna skole | Ledelsen, utviklingsveileder, Revheim, Kvernevik, Hinna |  |
| 28.10.16 | UiU-møte med skolesjef og fagstab | Ledelsen, Revheim, Hinna, skolesjef, rådgiver fagstab |  |
| 01.11.16 | Radarhjulet og kjennetegn på god relasjonskompetanse | Skolen | Individuelt |
| 08.11.16 | Par/trio: Relasjonskompetanse. 2+ og 1-. Planlegge kollegaobservasjon | Skolen |  |
| 05.12.16 | Planleggingsmøte med Inger Sofie | UiU-gruppa, utviklingsveileder |  |
| 06.12.16 | Oppsummering kollegaobservasjon, «juletreet» på trinn | Skolen | Gruppearbeid, trinngrupper |
| **Dato** | **Høst 2016** **Initiering- og implementeringsfasen** | **Deltakere** |  |
| 09.01.16 | Planleggingsmøte med Inger Sofie og Vidar | UiU-gruppa, utviklingsveileder, UiS |  |

Grov tidsplan:

Vår 2017 – relasjonskompetanse og god læringskultur.

Høst 2017 – Motivere, ha positive forventninger og struktur, regler.