

Skolebestyrelsesmøde

Mandag den 17. maj - 2021 kl. 17.15 - 19.15

Google Meet: <https://meet.google.com/jvp-tgtw-gzn>

Deltagere: Klaus, Bo, Mia, Anette, Kathrine, Line, Kristian, Mette, Klaus (medarbejder), Anette (Viceskoleleder), Lasse, Laura, Anastasia

Afbud: Anette, Klaus (medarbejder), Laura, Anastasia

Dagsorden:

1. Godkendelse af referat

Referat godkendt

2. Orientering

a. Formand

Dialogmøde er flyttet til 6/9.

b. Elevråd

Ikke til stede

c. Skoleleder

Intet til dette punkt

3. Corona

a. Drøftelse af aktuelle temaer

Fuldt fremmøde blev implementeret med meget kort varsel - fra dag til dag. Det presser personalet i høj grad, da det kræver omstillinger ifm. planlægningen af undervisningen.

Forældrerepræsentanter nævner at overgangene lader til at glide, og at børnene/eleverne efterhånden er vant til omstillinger.

Lasse påpeger, at personalet løber meget stærkt for at få omstillingerne til at glide, og at der bag "scenen" bliver ydet en kæmpe indsats for at få omstillinger og overgange til at glide.

4. Bestyrelsens rolle i ansættelsesprocedure

a. Fra sidste møde: *"Da bestyrelsen pga. manglende fremmøde ikke var beslutningsdygtige blev punktet behandlet og forberedt til godkendelse på næste møde."* Se bilag 2 i dette dokument.

Principperne er godkendt i skolebestyrelsen d. 17/5 2021

5. Pædagogiske tiltag ifm. implementering af kernefortælling og skolepolitik (Se bilag 1 i dette dokument)

a. Præsentation af overordnede pædagogiske tanker om tiltag i næste skoleår

Lasse præsenterede med udgangspunkt i Bilag 1, kerneopgaven, skolepolitikken, kernefortællingen og bestyrelsens kommentar til seneste kvalitetsrapport overordnede tanker om fokus på dannelse i de kommende skoleår.

- b. Drøftelse med udgangspunkt i præsentationen og bilag 1
Generelt stor tilslutning til det præsenterede fokus på dannelse, og skolebestyrelsen vil gerne være en del af arbejdet for at skabe en kulturændring om Juelsminde skole, der giver dannelse lige så stor værdi som uddannelse.

Nedenfor er stikord fra drøftelsen:

- *Det er vigtigt at eleverne får modet til at turde fejle. De skal lære selv at finde værktøjerne - hvis man skyder forkert to gange inden man løser en opgave, foregår der læring.*
- *Dét, at eleverne ved, at der kommer en vurdering mindsker motivationen for læring.*
- *Mestringen er vigtig - når man mestrer kan man løse mange forskellige variationer af en opgave.*
- *Erhvervslivet efterspørger livsduelighed, samarbejdsevne - måske der skal laves et samarbejde med det lokale erhvervsliv?*
- *Skal der laves et evalueringsredskab, så forældrene kan se det nye fokus?*
- *Det er en kulturændring og en langstrakt proces, men vi skal turde at gøre noget anderledes. Modet skal understøttes af bestyrelse og ledelse.*
- *Livsduelighed er vigtigt - det er noget større end at kunne klare en test.*
- *Motivation hænger sammen med ros og fokus på elevernes styrker. Ros skal også videregives til forældre, så henvendelser ikke kun er, når der er udfordringer.*
- *Relationen mellem lærer og elev er vigtig. Eleverne køber undervisningens præmisser, når den voksne sætter noget af sig selv i spil.*

6. Evt.

Forespørgsel om muligheden for fysisk møde inden sommerferien. Som retningslinjerne er nu, er det ikke muligt.

Forespørgsel om Årshjulet for skolebestyrelsens møder næste år. De bliver meldt ud, så snart de er på plads.

Bilag 1:

Evaluering og feedback – vi værdsætter det, vi måler

Med ønsket om at skabe en model i Hedensted kommune, hvor feedback og evaluering er et fremadrettet læringsredskab, som skal give eleverne en positiv oplevelse og styrke deres kundskaber og færdigheder, er det essentielt at være sig bevidst om, at vi værdsætter det, vi måler. Ved at se på den måde, vi evaluerer, vil man derfor ofte kunne vurdere essensen i skolen – og der er en fare for, at undervisningen bliver præstationsorienteret, hvis vi hovedsageligt evaluerer og giver feedback ift. et slutresultat som fx en afgangsprøve eller en national test. De nuværende prøveformer egner sig ikke til at måle, hvordan elever kan løse komplekse problemstillinger i samarbejde med andre og med brug af relevante hjælpemidler - de måler, hvordan elever kan præsentere deres viden individuelt i en presset situation.

De summative evalueringer, som de kvantitative dataindsamlinger oftest udgør, må dog ikke ske på bekostning af de formative elementer og et øget fokus på mestringsorientering. Vi skal forsøge at komme ud af den summative spændetrøje og ikke tilrettelægge undervisningen med udgangspunkt i, at eleverne skal måles summativt i nationale test og afgangsprøver.

Udgangspunktet for en formativ proces skal være at undgå at sætte en bedømmelse på elevernes niveau, og i stedet lade arbejdet med at mestre det faglige stof stå i centrum. Vi skal derfor skabe et læringsrum, der med øget fokus på mestring, giver mulighed for fordybelse og opgaver, hvor der ikke altid er færdige svar. Dette vil være medvirkende til, at eleverne motiveres og engagerer sig – specielt hvis eleverne mærker, at det er ok at lave fejl, at de ikke bliver målt og vejlet hele tiden, og de dermed tør blotlægge deres svage sider. Det er her, det største læringspotentiale ligger. I dette læringsrum skal eleverne ikke blot blive til noget via det, de tilegner sig fagligt, men også til nogen – de skal lære at forholde sig. Vi skal tilrettelægge undervisnings- og aktivitetsformer i fagene, der bidrager til elevernes evne til at kunne indgå i en dialog, lytte, argumentere, reflektere – et rum, hvor eleverne lærer at tage stilling. Vi værdsætter det, vi måler – og vi kan ikke lave en måling på dannelsen og elevernes personlige udvikling, men vi kan og skal bruge en formativ feedbackproces, hvor der netop lyses på dette, så vi hjælper eleverne på vej til at blive livsduelige, hele mennesker.

I et lokalt evalueringsprogram/handleplan skal der tages hensyn til undervisningsmetoder, adgang til digitale værktøjer, elevernes faglige progression og sociale udvikling. Det vil gøre det muligt at gennemføre differentierede evalueringer på en måde, der svarer til det, der sker i undervisningen. Der skal være overensstemmelse mellem undervisningens formål, dens konkrete gennemførelse og evalueringen.

Evaluering er et fremadrettet redskab

Det, vi evaluerer, viser essensen af skolen

Undervisningen kan blive præstationsorienteret, hvis vi hovedsageligt måler og giver feedback på slutresultater

Øget fokus på formativ feedback og mestringsorientering - vi skal ud af den summative spændetrøje

Mestring i centrum ved åbne opgaver giver plads til at fejle og øget motivation

Dette fremmer at eleverne bliver til nogen og noget

Vi værdsætter det, vi måler - vi skal udvikle vores formative feedbackprocesser og lyse på disse

lokalt fokus på evaluering der prioriterer og lyser på faglig progression og social udvikling

Handleplan for evaluering og feedback

For at skolerne i Hedensted kommune bedst muligt kan leve op til den nye kerneopgave og skolepolitik, kræver det et nyt fokus i forhold til evaluering og feedback. Med udgangspunkt i ovenstående skal den enkelte skole derfor udarbejde en handleplan for, hvordan de fremadrettet vil arbejde med dette.

Det betyder, at...:

- man på skolen lokalt ud fra udsagnet "vi værdisætter det, vi måler" skal overveje, hvad der på nuværende tidspunkt værdisættes i det daglige arbejde ift. evaluering og feedback og derefter tydeliggøre, hvad man vil give værdi og hvordan.
- man skal tage stilling til, hvordan man værdisætter det, der ikke umiddelbart kan måles. Hvordan værdisætter vi fx elevernes evne til at tage stilling, indgå i dialog, lytte, argumentere og reflektere.
- man i en evalueringsplan skal tage højde for, hvordan man vil lyse på mestringsen frem for præstationen i undervisningens planlægning, gennemførelse og evaluering på trods af, at det er præstationen, der lige nu måles i nationale test og afgangsprøver.

Hjælpeark til handleplan			
Spørgsmål	Svar	Hvordan gør vi det?	Opfølgning (hvem, hvordan og hvornår?)
Hvad værdisætter vi nu i vores arbejde med evaluering og feedback?			
Hvad vil vi give værdi?			
Hvordan værdisætter vi det, der ikke umiddelbart kan måles?			
Hvordan vil vi lyse på mestringsen?			

Den summative evaluerings spændetrøje: I lang tid har det været test og målinger, der har været dominerende, når "systemet" skal finde ud af, hvordan det står til med elevernes læring. Nationale test, afgangsprøver samt trivsel måles for en stor del kvantitativt, udgives i kvalitetsrapporten og rubricerer eleverne, så de kan sammenlignes med hinanden og med andre landes børn og unge. Hvis formålet med undervisningen er at score højt i disse test, vil undervisningens tilrettelæggelse bære præg af dette, og dermed nedprioriteres andre vigtige aspekter. Det øgede fokus på karakterer og test gennem de sidste mange år har påvirket hele klasse- og skolekulturen i retning af øget målorientering og konkurrence. Desværre har det også påvirket mange unges motivation og været med til at skabe en præstationsorienteret undervisning. Undervisere, elever og forældre er efterhånden så "vant til", at eleverne rubriceres, får karakterer eller stjerner og smileys, at det kan være svært at undgå disse. Deraf udtrykket spændetrøje.

Præstationsorienteret undervisning: Fokus på at udvise evner relativt til andre og/eller fokus på nederlagsundvigelse. I et præstationsorienteret kvalitetsbegreb værdsættes mere viden, højere, hurtigere og bedre færdigheder end andre. Elever med præstationsorientering vil være mere tilbøjelige til at vælge overfladiske læringsstrategier, og det har en negativ effekt på deres kompetenceudvikling og deres fremtidige motivationelle udvikling.

Mestringsorienteret undervisning: Fokus på egen læring og mestring af indholdet. I et mestringsorienteret kvalitetsbegreb værdsættes dybere forståelse og mere alsidigt handleberedskab. Elever med mestringsorientering kan opleve læringsglemsel, større tro på egne evner, større interesse og øget motivation.

Kvalitativ dataindsamling: Kvalitative data betegner data, der ikke umiddelbart kan vejes og måles med en test. Dette er fx de daglige evalueringer, som foregår løbende i undervisningen. Det er typisk dialogen i klassen, hvor læreren gennem samtale med eleverne bevidst og ubevidst vurderer og korrigerer elevernes udsagn. Det foregår i rettelæring af skriftlige produkter, hvor læreren kommenterer og giver gode råd til forbedringer. Det kan ske i uformelle quizzes eller samtaler, hvor elevens progression diskuteres og bliver brugt som afsæt for det videre arbejde. Selvom disse vurderinger ikke er synlige uden for klasseværelset er de meget værdifulde og bør ligge til grund for undervisningens tilrettelæggelse. Det er her, læringen og den personlige udvikling foregår.

Kvantitativ dataindsamling: Her forsøger man at gøre undersøgelsen målbar i tal ved at indsamle oplysninger, der kan bruges i statistikker og tabeller. I folkeskolen ser vi dette fx i de standardiserede test, ved den nationale trivselsundersøgelse og også i mange af afgangsprøverne.

Summativ brug af evaluering: Denne har til formål at teste elevens individuelle niveau for at kunne følge en udvikling eller sammenligne med givne standarder. Et afsluttet produkt eller en præstation bliver bedømt, så det er muligt at placere det i en rangorden. Bedømmelsen vil altid forekomme i en kvantitativ form - fx karakter, stjerner eller smileys.

Formativ brug af evaluering: Her er fokus på den løbende og interne vurdering af elevernes præstationer med det formål at give dem tilbagemelding, som gør, at de kan blive dygtigere inden for det specifikke område. Denne har til formål at fremme læring - så lærerne kan forbedre deres undervisning, og eleverne deres læring, dvs. evaluering for læring. Denne form for evaluering vil oftest forekomme i en kvalitativ form - fx samtaler om faglig progression, om elevernes evne til at reflektere, argumentere, være i dialog og samarbejde eller skriftlig feedback med samme indhold.

Principper for ansættelse af lærer/pædagog

Ved ansættelse af lærer eller pædagog nedsættes et ansættelsesudvalg bestående af:

- Skoleleder og viceskoleleder eller SFO-leder
- To medarbejderrepræsentanter - som udgangspunkt tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant, men dette kan evt. suppleres eller skiftes ud med repræsentant fra den afdeling eller det team, der skal ansættes til.
- En eller to forældrerepræsentanter fra skolebestyrelsen

Procedure for ansættelse af lærer eller pædagog

1. Skolens ledelse udarbejder stillingsopslag og plan for ansættelsesforløbet.
2. Stillingsopslag præsenteres for valgte medarbejderrepræsentanter og for skolebestyrelsen.
3. Skolebestyrelsen vælger en eller to repræsentanter til ansættelsesudvalget, der får bestyrelsens beføjelse til at udtale sig på bestyrelsens vegne. Dette kan foregå på et bestyrelsesmøde eller via mail alt efter, hvordan det passer med næste planlagte bestyrelsesmøde.
4. Skolens ledelse vurderer, i samråd med medarbejderrepræsentanter og forældrerepræsentanter, indkomne ansøgningers egnethed ud fra opslagets krav til uddannelse og kompetencer, og fremsender herefter kopier af relevante ansøgninger til ansættelsesudvalget mindst 3 dage før ansættelsesudvalget første møde.
5. Ved ansættelsesudvalgets første møde udvælges, blandt de relevante ansøgere, ansøgere til samtale.
6. Skoleleder indkalder ansøgere til samtale
7. Efter sidste samtale sikrer skolens leder, at ansættelsesudvalget indstiller en ansøger til ansættelse, evt. med en prioriteret liste vedr. besættelse af den opslåede stilling. Ansættelsesudvalget kan også beslutte, at stillingen skal genopslås.
8. Forældrerepræsentanterne fra skolebestyrelsen orienterer, samme dag som sidste ansættelsessamtale, den øvrige bestyrelse om repræsentanternes udtalelse til ansættelsesudvalget.
9. Skoleleder gennemfører ansættelsen af den eller de valgte ansøgere og informerer ansættelsesudvalget, når dette er gjort.

Procedure for fastansættelse af lærer eller pædagog, der er i eller har været i ansættelse på skolen:

1. Skolens leder orienterer skolens tillidsrepræsentant og skolebestyrelsen om begrundelsen for den påtænkte ansættelse - det er en forudsætning, at skolebestyrelsen tidligere har været inddraget i ansættelsen af den pågældende person.
2. Hvis skolebestyrelse og tillidsrepræsentant er enige i den indstillede ansættelse gennemfører skoleleder denne uden jobopslag og ansættelsessamtaler.
3. Hvis der er indsigelser mod ansættelsen drøftes disse, og i tilfælde af uenighed om ansættelse slås stillingen op og normal procedure for ansættelse sættes i gang.

Ansættelsesudvalget kan i særlige tilfælde beslutte at følge en anden procedure for ansættelse end den her skitserede.