



Karrieresenteret Opus
Hadeland



Dokument status

Utkast
Komplett

Læringsmiljø Hadeland

- felles skoleutviklingsprosjekt
for Gran, Lunner og Jevnaker kommuner

PROSJEKTPLAN

Fordeling:

Alle skoler i Gran, Lunner og Jevnaker kommune / fagorganisasjoner / skoleeier

Rev.	Dato:	Utarbeidet av			
1	2010-03-02	Kommunegruppe			

Innholdsfortegnelse

1. Bakgrunn	3
1.1. Fakta	3
1.1.1. Jevnaker kommune	3
1.1.2. Lunner kommune.....	3
1.1.3. Gran kommune.....	3
2. Hovedmål	4
2.1. Delmål	4
2.1.1. Skolen som organisasjon	4
2.1.2. Ansatte	4
2.1.3. Annet.....	4
3. Konkretisering av delmål	4
3.1. Skolen som organisasjon	4
3.1.1. Rutiner og arenaer for å kunne vurdere, reflektere over og endre egen praksis	4
3.1.2. Holdninger, regler og rutiner som har en felles forankring og forståelse blant hele skolens personale	5
3.1.3. Skoleledernes kompetanse i utviklingsarbeid.....	5
3.2. Ansatte.....	5
3.2.1. Klasseledelse	5
3.2.2. Relasjonell kompetanse	6
3.2.3. Læringstrykk/fokus på læring.....	6
3.3. Annet.....	7
3.3.1. Skolens personale.....	7
3.3.2. Elever og foreldre - skolenes råd og utvalg	7
3.3.3. Tillitsvalgte.....	7
3.3.4. PPT	7
4. Rammer.....	7
5. Organisering av "Læringsmiljø Hadeland"	8
5.1. Organisering av gjennomføringen av prosjektet.....	8
5.1.1. Innhold og metodikk	8
5.1.2. Omfang og framdrift.....	8
5.2. Foreløpig prosjektorganisering.....	8
5.2.1. Styringsgruppe	8
5.2.2. Prosjektgruppe	8

1. Bakgrunn

Gran, Lunner og Jevnaker kommuner har i mange år samarbeidet om kompetanse- og utviklingsarbeidet innen skolesektoren på Hadeland. I perioden 2006 – 2009 ble alt arbeidet med kompetanseutvikling i forbindelse med Kunnskapsløftet gjennomført som et felles prosjekt. I tillegg har en hatt et nært og godt samarbeid med Karrieresenteret Opus Hadeland - regionalt karriere- og opplæringsssenter. Effekten av samarbeidet har spesielt vært synlig gjennom:

- en bedre utnyttelse av de statlige og lokale ressursene som stilles til disposisjon
- økte muligheter til å lære av hverandre og utnytte kompetansen og ressursene i regionen
- muligheter for å videreutvikle det regionale samarbeidet

Prosjekt "Læringsmiljø Hadeland" skal være en videreføring av arbeidet med Kunnskapsløftet, men med et noe annet perspektiv. Arbeidet innenfor prosjektet skal være helhetlig og systematisk og fokusere på de områdene som en har god forskningsmessig dekning for å si vil utvikle læringsmiljøet på en god måte. Prosjektet er en del av Utdanningsdirektoratets nasjonale utviklingsprosjekt "Bedre læringsmiljø" og mottar både støtte og veiledning/oppfølging derfra. Direktoratets veiledningsmaterieell skal brukes aktivt, og prosjektet skal knyttes opp mot eksterne fagmiljøer for kunnskapstilførsel og veiledning. Varigheten er perioden 2010 – 2012 med mulighet for forlengning fram til 2014.

1.1. Fakta

Hadelandsregionen består av kommunene Jevnaker, Lunner og Gran. Grunnskoleopplæringen i kommunene organiseres som følger (tall fra GSI 01.10.2009)

1.1.1. Jevnaker kommune

- 1 barneskole 1 – 4 trinn, 154 elever
- 1 barneskole 1 – 7 trinn, 280 elever
- 1 barne – og ungdomsskole, 5 – 10 trinn, 376 elever
- Totalt 810 elever og 76 lærere
- Det er 3 rektorer og 4 inspektører, totalt 7 skoleledere
- Det er SFO knyttet til alle skoler med barnetrinn
- Skolene er egne virksomheter og rektorene rapporterer direkte til kommunalsjefen
- Flere opplysninger på www.jevnaker.kommune.no

1.1.2. Lunner kommune

- 2 rene barneskoler med henholdsvis 180 elever og 384 elever
- En 1-10 skole med 380 elever
- En ren ungdomsskole med 185 elever
- Totalt 1137 elever og 119 lærere
- Det er 4 rektorer og alle skolene har inspektører – totalt 10 skoleledere
- Det er SFO tilbud knyttet til alle skoler med barnetrinn
- Skolene ledes av en kommunalsjef som har en skolefaglig rådgiver som sitter i rådmannens stab
- Flere opplysninger på www.lunner.kommune.no

1.1.3. Gran kommune

- 9 rene barneskoler med mellom 54 og 197 elever
- 1 fådelt 1-10 skole med 59 elever
- 2 rene ungdomsskoler med henholdsvis 234 og 249 elever
- Totalt 1667 elever og 176 lærere
- Det er 12 rektorer og ved de to største ungdomsskolene og den største barneskolen er det undervisningsinspektør - totalt 15 skoleledere
- Det er SFO tilbud ved alle barneskoler i kommunen

- Kommunen har et skolekontor med grunnskoleleder som faglig og økonomisk ansvarlig for grunnskoleområdet, og pedagogisk konsulent som medarbeider
- Flere opplysninger på www.gran.kommune.no

2. Hovedmål

Skolene på Hadeland skal gjennom arbeidet med prosjektet ha videreutviklet kompetanse og strategier som har satt dem i stand til å utvikle et læringsmiljø ved den enkelte skole, med forbedret læringsutbytte og økt trivsel hos elevene som resultat.

2.1. Delmål

2.1.1. Skolen som organisasjon

Alle grunnskolene på Hadeland skal i løpet av prosjektperioden ha videreutviklet

- rutiner og arenaer for å kunne vurdere, reflektere over og endre egen praksis
- holdninger, regler og rutiner som har en felles forankring og forståelse blant hele skolens personale innen
 - elever og ansattes adferd (bl.a. ordensreglement, sosial læreplan)
 - hjem-/skolesamarbeid
 - arbeid mot mobbing
- skoleledernes kompetanse i utviklingsarbeid

2.1.2. Ansatte

Alle ansatte i grunnskolene på Hadeland skal i løpet av prosjektperioden ha økt sin kompetanse innen:

- klasseledelse
- relasjonell kompetanse
- læringstrykk/fokus på læring – bl.a.
 - forventninger
 - elevvurdering (framover-/tilbakemeldinger)
 - elevmedvirkning

2.1.3. Annet

Arbeidet på den enkelte skole skal være forankret hos:

- skolens personale
- elever og foreldre gjennom skolenes råd og utvalg
- tillitsvalgte
- PPT gjennom
 - informasjon om prosjektet
 - tilbud om deltakelse i kurs og refleksjonsarbeid
 - involvering i praktisk utviklingsarbeid der det er naturlig

3. Konkretisering av delmål

3.1. Skolen som organisasjon

Alle grunnskolene på Hadeland skal i løpet av prosjektperioden ha videreutviklet:

3.1.1. Rutiner og arenaer for å kunne vurdere, reflektere over og endre egen praksis

Arbeidsformen i prosjektet skal bidra til at gode rutiner og arenaer for samarbeid om, vurdering av og refleksjon over egen praksis videreutvikles og kan videreføres på den enkelte skole etter prosjektslutt. Det betyr at eksterne og interne bidragsytere skal benytte seg av en metodikk som bidrar til dette. Den enkelte skole skal være i sentrum. Utviklingsarbeidet skal gi tilførsel av ny kunnskap med mulighet for refleksjon rundt denne kunnskapen. Gjennom arbeid med konkrete oppgaver, veiledning, oppfølging og

tilbakemelding, skal den enkelte ansatte og skolen som organisasjon få trening i å arbeide i en reflekterende og lærende skole.

3.1.2. Holdninger, regler og rutiner som har en felles forankring og forståelse blant hele skolens personale innen:

- elever og ansattes adferd
 - skolens kultur og ledelse og bruk av regler i skolen er viktige betingelser for et godt læringsmiljø. Et gjennomarbeidet og tydelig ordensreglement og en plan for sosial kompetanse er gode hjelpemidler i denne sammenhengen. Den enkelte skole skal ha arbeidet med å utvikle et felles elevsyn blant alle ansatte, der fokus også er lagt på felles håndheving av regler.
- hjem-/skolesamarbeid
 - dialog mellom foreldre og lærer med elevens læringsresultat og sosiale utvikling i fokus, er sentralt i arbeidet med et godt læringsmiljø. Et av fokusområdene i prosjektet blir videreutvikling av systematikk og innhold i denne dialogen.
- arbeid mot mobbing
 - mobbing kommer til uttrykk i læringsmiljøet. Relasjoner, regler, sosial kompetanse og holdninger i skolens kultur er i stor grad bestemmende for hvorvidt en skole lykkes i arbeidet mot mobbing. Den enkelte skole skal i løpet av prosjektperioden ha videreutviklet klare beskrivelser av hva som gjøres for å forebygge, avdekke og iverksette tiltak mot mobbing.

3.1.3. Skoleledernes kompetanse i utviklingsarbeid

Ledelse er avgjørende både for å sette i gang, gjennomføre og videreføre de endringsprosesser som er nødvendige for å styrke læringsmiljøet. Å lykkes i dette arbeidet avhenger om man klarer å fokusere på å utvikle skolen som organisasjon i tillegg til å gi kunnskap, ferdigheter og holdninger til den enkelte lærer. Gjennom prosjektet skal skolelederne tilføres relevant og forskningsbasert ledelsesteori. Videre skal de ha økt sin kompetanse knyttet til:

- planlegging og oppstart av utviklingsarbeid
 - analyse av etablert praksis
 - utvikling av plan for arbeidet
 - forankring i personalet
- gjennomføring av utviklingsarbeid
 - utvikling av skolekultur
 - etablering av interne læringssystemer i organisasjonen
 - kompetansetilførsel
 - arenaer for refleksjon
 - øvingsarenaer
 - bruk av ekstern veiledning
- fra utvikling til drift
 - etablering av evaluerings- og vedlikeholdsrutiner
 - videre kompetanseutvikling

Det er et mål i prosjektet å etablere nettverkssamlinger for kompetanseutvikling og erfaringsdeling for skolelederne på Hadeland.

3.2. Ansatte

Grunnskolene på Hadeland skal i løpet av prosjektperioden ha økt sin kompetanse innen:

3.2.1. Klasseledelse

Den ledelse som den enkelte ansatte utøver i møte med ulike klasser og grupper av elever, er en av de viktigste faktorene i å utvikle et godt læringsmiljø. Arbeidet med klasseledelse skal medføre at de ansatte som har elevene i undervisningssituasjonen skal

- ha utviklet en høy bevissthet om betydningen av relasjonen lærer-elev, og la dette prege undervisningen
- gi tydelige beskjeder og direkte instruksjoner om arbeidsinnsats, læringsmål og adferd
- bruke effektive strategier for å etablere et positivt læringsklima og arbeidsro
- forstå og bruke kognitive strategier som støttende dialog, oppsummering, klargjøring o.l.
- ha innsikt i og kunne bidra til utvikling av elevenes læringsstrategier
- ha en tydelig og god struktur på undervisningen med markert start og avslutning på læringsaktivitetene

Arbeidet med klasseledelse skal være praksisnært, gi lærerne nyttige verktøy og innbefatte refleksjon individuelt og i grupper på den enkelte skole. Praktiske øvelser må være en naturlig del av utviklingsarbeidet.

3.2.2. Relasjonell kompetanse

Kvaliteten på relasjonen mellom de ansatte i skolen og elevene har stor betydning for elevenes læring, adferd og opplevelse av skolesituasjonen. Det sosiale samspillet med jevnaldrende og evnen til å mestre dette, påvirker elevenes læringsmotivasjon, utvikling av identitet og sosiale ferdigheter. Arbeidet med relasjonell kompetanse skal medføre at de ansatte som omgås elevene i skole og SFO skal

- arbeide aktivt for å utvikle tillit mellom voksen-elev
- ha bevissthet om og arbeide for å etablere et klima for ros og anerkjennelse i forholdet mellom voksen-elev og elev-elev
- kunne og bruke strategier og verktøy for utvikle et likeverdig og jevnbyrdig elevfellesskap

Målet er å gi elevene mulighet til å realisere seg selv som selvstendige individer og skape forståelse for krav om tilpasning til fellesskapets normer og forventninger.

Arbeidet med å utvikle relasjonell kompetanse skal være praksisnært, gi de ansatte nyttige verktøy og innbefatte refleksjon individuelt og i grupper på den enkelte skole. Praktiske øvelser må være en naturlig del av utviklingsarbeidet.

3.2.3. Læringstrykk/fokus på læring

Arbeidet med å bedre elevenes læringsmiljø har som mål å påvirke elevenes læringsresultater. Hattie (2009- s 24) peker på fire kjennetegn på god undervisning

1. Ny lærdom og kunnskap bygges systematisk på elevenes kunnskaper og erfaringer
2. Tydelige og utfordrende mål som er tilpasset og kjent for den enkelte elev
3. Mye og god tilbakemelding gitt som veiledning for å oppnå bedre måloppnåelse
4. Innsikt i den enkelte elevs lærings- og mestringsstrategier

Forventninger

Elevenes forventninger til læring bygger i stor grad på de erfaringene de har gjort gjennom tidligere læringsarbeid. De ansatte som har elevene i skolesituasjonen skal i løpet av prosjektperioden ha

- videreutviklet sin forståelse av hvordan deres forventninger påvirker elevenes prestasjoner, og bruke denne innsikten aktivt for å motivere elevene til positiv sosial utvikling og læring
- videreutviklet sin forståelse av hvordan elevenes egne forventninger og tro på at de kan påvirke og regulere sin egen læring, dvs oppfatningen av mulighet for mestring, påvirker elevenes prestasjoner
- videreutviklet sin forståelse av hvordan skolens kollektive kultur og de forventninger som eksisterer i læringsmiljøet, har betydning for elevenes prestasjoner
- tilegnet seg strategier og verktøy som videreutvikler læringsmiljøet til beste for elevene

Elevvurdering (framover-/tilbakemelding)

Læreren arbeid med å tilpasse undervisningen til elevene ut fra den informasjonen som elevvurdering gir, er sentral i alt læringsarbeid. I løpet av prosjektet skal arbeidet med elevvurdering føre til at

- vurderingen baseres på systematisk innhenting av opplysninger om elevenes faglige nivå
- vurderingen danner grunnlag for valg av undervisningsmetoder som sikrer et læringsarbeid tilpasset den enkelte elevs behov
- tilbakemelding (framovermelding) til den enkelte elev gjennomføres som veiledning i forhold til videre arbeid mot de læringsmål som står i fokus
- elevenes deltakelse i vurdering av læringsarbeidet økes. Dette gir læreren og skolen innsikt i forhold som påvirker elevenes motivasjon til å lære

3.3. Annet

Arbeidet på den enkelte skole skal være forankret hos

3.3.1. Skolens personale

Forankringen skjer ved at

- det gis jevnlig informasjon om prosjektet
- plangruppene involveres
- det utpekes prosjektmedarbeidere på hver skole

3.3.2. Elever og foreldre - skolens råd og utvalg

De viktigste forholdene det er aktuelt å involvere elevene/elevrådet og foreldrene/FAU i arbeidet med læringsmiljøet er

- utvikling og håndheving av regler
- anti-mobbearbeid
- samarbeid hjem-skole
- involvering i utarbeidelse av lokale prosjektplaner

I tillegg må det gis jevnlig informasjon om prosjektet.

3.3.3. Tillitsvalgte

Forankringen skjer ved at

- det gis jevnlig informasjon om prosjektet
- en av de hovedtillitsvalgte fra kommunene blir medlem i prosjektets styringsgruppe

3.3.4. PPT

Forankringen skjer ved at

- det gis jevnlig informasjon om prosjektet
- det gis tilbud om deltakelse i kurs og refleksjonsarbeid
- tjenesten involveres i praktisk utviklingsarbeid der det er naturlig

4. Rammer

Prosjektet "Læringsmiljø Hadeland" løper fra 1. august 2010 til 31. juli 2012 med mulighet for inntil to års forlengelse. Den totale økonomiske rammen for prosjektet er ikke fastsatt. Andel til kjøp av tjenester er anslått til 950 000 kroner de to første årene.

5. Organisering av ”Læringsmiljø Hadeland”

5.1. Organisering av gjennomføringen av prosjektet

Utviklingsarbeidet omfatter alle grunnskolene på Hadeland. Det skal komme den enkelte skole, ansatte og elever til gode. Praksisfeltet skal være hovedlæringsarena, og størst mulig del av utviklingsarbeidet skal foregå som en prosess lokalt på den enkelte skole.

Opplæringstiltakene skal være basert på skolenes behov sett i sammenheng med de føringer nasjonale og lokale utviklingsplaner gir. Hver skole skal derfor utvikle sin egen prosjektbeskrivelse som skal beskrive hva den enkelte skole vil fokusere på innenfor de sentralt valgte områdene.

5.1.1. Innhold og metodikk

Følgende momenter skal være en del av innhold og metodikk i prosjektet:

- Tilførsel av ny forskningsbasert teori/kunnskap om hva som utvikler et godt læringsmiljø og fremmer læring
 - Hver skole skal få tilført ny kunnskap som en forplikter seg på å arbeide med
 - Kunnskapen kan gjøres tilgjengelig gjennom
 - felles samlinger/forelesninger/kursdager for skolene på Hadeland
 - kortere kurs/samlinger for en eller noen skoler
 - samlinger for grupper av personalet (skolelederne, kontaktlærere, assistenter, SFO-ansatte m.m.)
 - kommunenes læringsplattformer
- Refleksjon, øvingsarbeid, observasjon, veiledning ut fra den tilførte kunnskapen
 - Grupper av team e.l. på den enkelte skole jobber med refleksjonsoppgaver eller praktiske øvelser. Innlevering av oppgaver med veiledning via nett.
 - Mulighet for drøfting av praksis ut fra observasjon eller video-opptak
 - Eksterne veiledere deltar i arbeidet på den enkelte skole
- Lokalt forpliktende utviklingsarbeid ut fra prosjektbeskrivelser som den enkelte skole utarbeider

5.1.2. Omfang og framdrift

Prosjektet skal omfatte alle grunnskolene på Hadeland ut fra de lokale prosjektbeskrivelsene den enkelte skole utvikler. Oppstart skjer på samtlige skoler høsten 2010. Prosjektet starter med å fokusere på klasseledelse og relasjonell kompetanse. Øvrige temaer, rekkefølge og framdrift fastsettes i samarbeid med det fagmiljøet som velges som partner.

5.2. Foreløpig prosjektorganisering

5.2.1. Styringsgruppe

Medlemmer:

- Representanter fra de tre kommunene
- Representanter fra ekstern bidragsyter
- Representant fra fagorganisasjonene
- Representanter fra skolelederne
- Karrieresenteret Opus Hadeland

5.2.2. Prosjektgruppe

Medlemmer:

- Prosjektkoordinator
- Representanter fra de tre kommunene
- Karrieresenteret Opus Hadeland

5.3. Budsjett

Budsjettet er satt opp for hele toårsperioden:

Kostnader:	
Eksternt fagmiljø	950 000 kroner
Regional prosjektkoordinator	272 000 kroner
Prosjektkoordinator på hver skole	1 140 000 kroner
<u>Møter, samlinger mm</u>	<u>300 000 kroner</u>
	2 662 000 kroner

Ressurser:	
Støtte fra Udir	950 000 kroner
Støtte fra nasjonale etterutdanningsm	500 000 kroner
<u>Kommunenes egenandel</u>	<u>1 212 000 kroner</u>
	2 662 000 kroner

Vedlegg 1:

Prosjektorganisering

Prosjektgruppe Læringsmiljø Hadeland:

- Jevnaker kommune – Henrik Brørby
- Lunner kommune – Jan Woie – regional prosjektkoordinator
- Gran kommune – Hilde Laderud
- Utdanningsforbundet – Marianne Strømmen
- Karrieresenter OPUS Hadeland – John Kristiansen
- Høgskolen i Hedmark – Senter for praksisrettet utdanningsforskning - ??
- Rektor Lunner kommune – Wenche Hustadnes Hagen
- Rektor Gran kommune – Hege Blaker
- Rektor Jevnaker kommune – Berit Gigstad

Arbeidsgruppe:

- Jevnaker kommune – Henrik Brørby
- Lunner kommune – Jan Woie – regional prosjektkoordinator
- Gran kommune – Hilde Laderud
- Karrieresenter OPUS Hadeland – John Kristiansen