KANNIK SKOLE - STÅSTEDSANALYSEN 2018 - AVTALE OM OPPFØLGING

Kannik skole har gjennomført Ståstedsanalysen høsten 2018. Det oppfølgende dialogmøtet mellom skolen og Oppvekst og utdanning fant sted den 17. desember 2018. Fra skolens side deltok FAU-leder og driftsstyreleder, elevrådsleder, to lærerrepresentanter og en representant for «andre ansatte», rektor og avdelingsleder. Rune Knutsen deltok fra Oppvekst og utdanning.

Lærene og ledelsen har lagt mye arbeid ned i Ståstedsanalysen. Det er foretatt grundige analyser, og skolen har løftet fram både styrker og utfordringer. Foreliggende resultater fra elev- og foreldreundersøkelser, nasjonale prøver og karakterresultater viser at Kannik skole har gode resultater å vise til både innen læring og skolemiljø. Ansatte opplever at skolen har gode rutinger og støttefunksjoner. Det drives kontinuerlig kompetansebygging på områder skolen opplever stagnasjon eller svak resultatoppnåelse.

Ut fra en samlet vurdering vil Kannik skole i kommende periode fokusere spesielt på følgende:

- Pedagisk IKT-kompetanse for alle ansatte. Vedlikeholde og prioriteres for å holde følge med utviklingen i samfunnet og for elevene.
- Elevmedvirkning. Mål om at elevene skal føle medvirkning på skolen. Elevrådet brukes her og lærere/ansatte gis strategier og planer på hvodan definere medvirkning for elever. Forklaringer på hvordan medvirke/påvirke gjennom demokratiske prosesser.
- Kannik skole skal ha høyt fokus på skolemiljø ("Alle elever skal ha et godt og trygt skolemiljø som fremmer helse trivsel og læring"). Lærere skal få økt kompetanse vha Lenden kurs og kompetansesenter (kurs) og UiS (kurs). Kannik skole skal øke kompetansen i følgende problemstillinger for å kunne gi bedre læring: Sosialt stress (hvordan forbygge og hjelpe elever), forebygging av jenteproblematikk og hvordan bygge gode klasser (klassemiljø)
- Øke og forbedre foreldresamarbeidet innen lesing og regning
    - Temakvelder innen lesing og regning
    - Tettere samarbeid med fau og opprettelse av foreldregrupper som kan samarbeide tettere med skolen og ut til foreldrene
- Heving av kompetanse innenfor tema: Høyt begavede barn/elever med stort læringspotensial/talent.
- Skolen har ansatt lærer med utdanning innen tema og vil bruke henne som kursleder og veileder til personalet. Hvordan oppdage og gi disse eleven best mulig læring. Hvordan tilrettelegge for talenter.

Rune Knutsen	Finn Lea
Oppvekst og utdanning	Kannik skole

Vedlegg: Kannik skoles SWOT-analyse

SWOT-analyse

Styrker

Kompetanse og motivasjon oppfattes som en av skolens styrker både i personalet og i ledelsen.

Kannik skole har et høyt fokus på læreplan, fagkompetanse og skolemiljø i det daglige arbeid i undervisningen. Skolen har gode rutiner og støttefunksjoner både på fag (erfaringsutveksling og samarbeid med andre instanser (Lenden, ppt, UiS, mfl.)) og driver kontinuerlig kompetansebygging på fag/tema vi ser stagnerer eller har for svake resultater.

Læringsmiljø og rådgivning

Her har skolen et meget proffesjonelt rådgiverteam som sammen med ledelsen yter høy støtte til elevene, foreldrene og lærene. Rådgiverne er tett på læreren og klassene og følger nøye opp elevsaker, YOU-rådgivning slik at elevene får den hjelpen de skal og mer til.

Gode resultater innen læring og skolemiljø. Dette viser indikatorene skolen blir målt på. (Karakterer, undersøkelser og kartlegginger)

Kultur for læring

De ansatte mener skolen har en god kultur for læring, men lojaliteten til beslutninger i tema oppleves som noe lav. Vi vil se på dette og fokusere på en kultur som medfører at kollegialitet medfører gevinster for alle og illojalitet medfører ulemper for flere enn den som er illojal. (F.eks. Lærere som unngår å gi korreks/anmerkninger for regelbrudd gjør det mye vanskeligere for andre lærere som står i dette og gjør som regelverket vårt sier).

Ledelse

Egenvurdringen tilsier at skolens ansatte er stort sett fornøyd med ledelsesoppgaven som utføres. Ledelsen ønsker å opptre "tett på" og støtte/hjelpe alle ansatte på en god og konstruktiv måte. Ledelsen vil ha høyt fokus på tilbakemeldinger og pedagogisk (plattform) og ledelse den neste perioden.

Stab

Profesjonelt og dyktig personell på alle områder

Svakheter

Skolen er i gang med forberedelse til "Fagfornyelsen" og nye læreplaner. Dette arbeid er såvidt startet og skolen vil bruke mye tid og ressurser på dette fra våren 2019. Egenvurdringen viser at ansatte savner mer målrettet arbeid og samlende planer om pedagogisk plattform og retning for undervisningen/læringen vår. Videre kan det se ut som at de ansatte er noe usikker på hvem som tar beslutninger og at lojalitetene til beslutninger er noe svak.

IKT

Her mener skolens ansatte at skolen har et forbedringspotesiale. Dette ser også ledelsen. Stavangerskolen er inne i en implementeringsfase med Chromebook og Gooogle satsning som er svært ulike tidligere praksis. Her må skolen styrke implementeringen og investere tid og ressurser på kompetanseheving.

Ressurser/lærertetthet

Lærertettheten har sunket med 2 stillinger på to år. Skolen har hatt elevvekst, ny ikt satsning og fått flere elever med større krav til tilpassning.

Spes.ped kompetanse

Spes.ped. kompetanse, kompetanse innen fremmedspråklige elever og elever med psykiske utfrodringer/vansker har økt og vi mangeler spisskompetanse og ekspertise. Våre samarbeidspartnere (PPT, BUPA, Lenden kurs og kompetansesenter) har flere saker hos oss, men det er ansatte på Kannik skole som må gjøre arbeidet med oppmelding, testing, undervisning, avholde samtaler, ansvarsgruppemøter m.m.

Muligheter

Skolen vil ha høyt fokus på Fagfornyelsen og ser frem til nasjonal og lokale endringer i planer og mål. Kannik skole vil gå inn for at denne nye reformen vil skape endringer til det bedre innen pedagogik og skolemiljø for elevene våre. Vi vil bruke "Fagfornyelsen" som utgangspunkt til endring og fornyelse som gir enda bedre skole for våre elever.

Skolen har lenge prioritert og brukt betydelige ressurser på å sikre et trygt og godt skolemiljø for eleven på Kannik skole. På tross av stadig større krav og flere lever med større behov har skolen svært god kvalitet på dette arbeidet. Skolens kompetanse muligjør gode resultater, men uten økte ressurser og mer kompetanse er det en fare for at dette vil vokse over hodet på skolen. Skolen vet dette og ser etter muligheter for å unngå dette.

Skolen har en proffesjonell og svært dyktig stab. Lærerne har høy kompetanse i alle fag. Lærerne har variert erfaring som gjør at skolen får inn nye impulser og nye lærere får god støtte og hjelp blant de erfarne. Skolen bruker mye fellestid innen fagsamarbeid, helsesøster og faglig påfyll vha interne krefter (kollegaveiledning/erfaringsutveksling). Skolen har flere yrkesgrupper (miljøterapeuter, barne og ungdomsarbeidere og assistenter) inne som hjelper elevene sosialt og trivelsesmessig samtidig som de støtter og avlaster det pedagogiske personalet og ledelsen. Skolen har og helsesøster tilstede for elevene hver dag, men er også en god støtte for skolens ansatte i arbeidet med elevene. Utvikling av skolens ansatte på bakgrunn av f.eks. nye satsningsområder, endringer i samfunnet og sentrale/lokale krav, fordrer endring og utfordrer skolen til nytenkning og endring av praksis. Disse utfordringene ser skolen på som muligheter.

Trusler

Ressurser

Lærertetthet pr elev har gått ned, og forstetter å synke.

Større/mer behov for spesialundervisning på bakgrunn av sakkyndige og elever med ulike behov om spesialtilpasset opplæring.

Stor økning på psyskisk problemer hos elever. Lærere opplever å bruke mye tid på elevsaker med utfordringer de ikke har kompetanse på. Dette fører til større hyppighet av oppmeling til PPT på bakgrunn av skolemiljøutfordringer, psykisk stress, psykiske vanker som medfører skolevegring, angst, mobbing/krenkelser/utenforskap/ensomhet/o.a. vansker. Belastningen forsterkes av at samarbeidspartnere ikke gir skolen den støtte og hjelp som man trenger. Vi opplever i alt for mange saker at forslag til tiltak er de samme som allerede er prøvd ut og er i gang. Arbeidet en oppmelding krever er forgjeves og gir dessverre ofte minus i forhold til kost-nytte.

Samlet vurdering og utviklingsområde

Vurdering

Skolen har svært gode resultater (se Læringsmiljø, elevresultater og lokale undersøkelser). Skolen tar tak i problemstillinger og resultater på et tidlig tidpunkt. Skolen jobber mest mulig preventivt og er i forkant av problemstillinger som oppstår av den grunn.

Resultatene kommer ikke av seg selv og det ligger mye arbeid bak som planlegging og samarbeid til undervisning og læring, ansatte er tett på elevene og jobber sammen om å hjelpe/forbedre og sette inn tiltak der det er mest nødvendig.

Skolen bruker og henvender seg mye og ofte til eksterne samarbeidsparter som PPT, BUPA, Barnevernet, Uteseksjonen, Politiet m.fl.

Skolen har et potensiale i:

- bedre utnyttelse av knappe ressurser

- mer effektiv bruk av IKT (Google, ped.apper, karleggingsverktøy m.m.)

- elevdemokrati

- studiekompetanse/variert tilpasset undervisning/læringsstrategier for elevene.

Utviklingsområde

Pedagisk IKT-kompetanse for alle ansatte. Vedlikeholde og priroteres for å holde følge med utviklingen i samfunnet og for elevene.

Elevmedvirkning. Mål om at elevene skal føle medvirkning på skolen. Elevrådet brukes her og lærere/ansatte gis strategier og planer på hvodan definere medvirkning for elever. Forklaringer på hvordan medvirke/påvirke gjennom demokratiske prosesser.

Kannik skole skal ha høyt fokus på skolemiljø ("Alle elever skal ha et godt og trygt skolemiljø som fremmer helse trivsel og læring"). Lærere skal få økt kompetanse vha Lenden kurs og kompetansesenter (kurs) og UiS (kurs). Kannik skole skal øke kompetansen i følgende problemstillinger for å kunne gi bedre læring: Sosialt stress (hvordan forbygge og hjelpe elever), forebygging av jenteproblematikk og hvordan bygge gode klasser (klassemiljø)

Øke og forbedre foreldresamarbeidet innen lesing og regning

Temakvelder innen lesing og regning

Tettere samarbeid med fau og opprettelse av foreldregrupper som kan samarbeide tettere med skolen og ut til foreldrene

Heving av kompetanse innenfor tema: Høyt begavede barn/elever med stort læringspotensial/talent.

Skolen har ansatt lærer med utdanning innen tema og vil bruke henne som kursleder og veileder til personalet. Hvordan oppdage og gi disse eleven best mulig læring. Hvordan tilrettelegge for talenter.