

Punkter, som MED-udvalg og bestyrelser er stolte af – det der allerede fungerer godt og skaber kvalitet (undervisningsformer, modeller, strukturer mm.)

Mindset

- Børnesyn og måden vi møder børn og forældre på.
- Stor fleksibilitet hos personalet, når det brænder på
- Fælles om løsning af kerneopgaven uanset fagprofession
- God kultur på skolen blandt eleverne – vi passer på hinanden og vores skole
- Respekt og anerkendelse, der er en oplevelse af 'god tone'.
- Den sociale kapital – vi har altid hinandens ryg
- Vi løfter sammen den fælles opgave med børnene. Samarbejdet i teams er præget af en stor fleksibilitet i forhold til planlægning og samarbejde omkring løsning af den konkrete opgave.
- ICDP sikrer fælles pædagogik og menneskesyn, samt høj faglighed/faglig stolthed (nævnes af flere)
- Ingen giver slip før andre tager over

Resultater

- Høj trivsel
- Vi klarer os godt på trods af socioøkonomi og økonomi/Højt output pr. investeret kr. i forhold til lav tildeling.
- Høj undervisningseffekt (på almenområdet)
- Den måde som skoler og dagtilbud løser inklusionsopgaven på

Faglighed

- Relatering, regulering og reflektering, som vi præsterer og udfører hele dagen på vores arbejdsplads og drøfter dagligt
- Stor viden inden for specialområdet
- Dygtige, dedikerede lærere og pædagoger, som favner børnene (og medarbejdere generelt)
- Mange gode medarbejdere, som udfylder de decentrale roller godt (optimalt) på almenområdet.
- Skoler/dagtilbuds beskrivelser og visitation af børn/elever
- Kompetencecenter – medarbejdere med efteruddannelse, der kan vejlede og spare med kolleger.
- Inklusionsindsatsen (tidlig og forebyggende indsats med skarp fokus på at sikre udvikling for alle børn)
- Høj grad af medbestemmelse i organisationen
- Høj faglighed og tydelige strukturer for videndeling i PPR. Der er en bred pædagogisk psykologisk viden i afdelingen, samtidig med, at de fleste medarbejdere også en har en mere specialiseret viden, som bringes i spil, når der er behov

Tværfagligt samarbejde/Støtte/PPR

- Rigtig godt samarbejde med PPR – kvalificeret og hurtig hjælp (nævnes af mange)
- PPR er tæt på praksis og kontakten til PPR er smidig
- Samarbejde mellem dagtilbud og skole – godt og kvalificeret (nævnes af mange)
- Samarbejde og videndeling på tværs af niveauer; forvaltning, skoler, dagtilbud mm.
- Samarbejdet internt mellem faggrupper og funktioner
- Velfungerende samarbejde på tværs af centre – særligt FI samarbejdet (Fælles indsats)
- Gensidigt samarbejde med lokalområdet
- PPR, i samarbejde med skole og daginstitutioner, gør det, sagen kalder på. I PPR er metodefrihed, hvilket muliggør at barnets behov kan være i centrum og at der kan iværksættes en vifte af forskellige måder at vejlede på- individuelle vurderinger, løbende visitation (ingen diagnosekrav), a-sparring, supervision. Der er rammer for arbejdet, men metoden bestemmes af sagens karakter- ikke stramme strukturer og procedurer.
- Forældresamarbejdet (nævnes af flere)

Organisering

- Gode overgange med kendte voksne, som giver børn og forældre tryghed i hverdagen (udtrykkes af mange)
- Selvkørende teams med egen teamkoordinator i skole
- Indskolingsmodellen
- Godt samarbejde i overgangene mellem skole og dagtilbud
- Decentraliseringen af dagplejen
- PPR som enhed centralt placeret i forvaltningen
- Mange tilbud på skolen til børn i sårbar situation f.eks. sorggruppe og skilsmissegruppe.
- Den samme pedel, forankret fysisk.
- Naturen og inddragelse heraf
- Læring gennem brug af IT i alle aldersgrupper
- Arbejdet med venskabsklasser på tværs af årgange for at styrke fællesskabet

Ledelse

- Ledelse tæt på – kort vej til hurtig handling og altid mulighed for sparring (nævnes af mange)
- Ledelsesstrukturen/ledelse tæt på (lokalt), som giver mulighed for de er tilgængelige, når det er nødvendigt. Nærværende og god sparringmulighed.

Ønsker for Rebild Kommunes skole- og dagtilbudsområde, herunder PPR og specialtilbud

Mindset

- Fælles mentaliserende børnesyn. Der skal fokus på kontekst, fællesskab, relationsdannelse og de voksnes handlemuligheder- ikke fejl i individet. En praktisk omsætning af "Udviklende Fællesskaber", som er et godt udgangspunkt for dette.

Uddannelse/kompetencer

- Høj andel af uddannet personale i dagtilbud
- Uddannelse og videreuddannelse på matriklen så alle deler ekspertviden og sammen implementerer ny viden på arbejdspladsen.
- Mere uddannelse for at sikre kvalitet (økonomi til kontinuerlig uddannelse)
- Midler både til uddannelse og vikarer

Ledelse/sparring

- Mere tid til faglig sparring og systematisk supervision til kollegaer og ledelse i mellem
- Hjælp til videndeling i organisationen.
- Sæt lærerne og ledelserne fri til at gøre det, de er gode til – tro på deres professionelle dømmekraft.
- Ledelse tæt på: Mulighed for at medarbejdere har leder tæt på i et eget hus og mulighed for at være en del af et ledelsesteam
- Leder uden 'gulv-tid'
- Leder med helikopterperspektiv
- Ledelse på alle niveauer, som har fokus på og fremmer godt arbejdsmiljø
- Supervision. I dag får specialklasser supervision – dette ønskes også i almenområdet
- Fortsat økonomisk og faglig ledelse tæt på
- Fastholde nuværende ledelsesstruktur (ledelse tæt på)
- Begrænsning af administrative opgaver decentralt (bygninger, IT). Fagligt centralt overblik kan sikre bæredygtig økonomi.

Faglighed

- Opgradering af SFO – laver en stor socialpædagogisk indsats
- Kompetencecenter: Medarbejdere med tilstrækkelig efteruddannelse, der kan sparre med og vejlede kolleger – gerne på tværs af institutioner og lokalt på skole og dagtilbud.
- Generelt fagligt kompetente, professionelle voksne omkring børn og unge, der har mulighed for sparring og efter/videreuddannelse.
- Nødvendig tid til kerneopgaven
- Tid til andet arbejde; forberedelse, supervision, samarbejde, uddannelse
- Efter- og videreuddannelse
- Professionelt, forpligtende fællesskab

- Bottom up processer, hvor personalets faglighed sættes i højsædet, og der gives frihed til medarbejderne. Det fører til større følelse af ejerskab over beslutningerne.
- Kompetencecenter: Medarbejdere med tilstrækkelig efteruddannelse, der kan spare med og vejlede kolleger – gerne på tværs af institutioner og lokalt på skole og dagtilbud.

Samarbejde

- Sikre og videreudvikle det gode samarbejde med PPR, så vi får hurtig og relevant hjælp. Til mere sparring i klasserummet og tættere på den pædagogiske praksis frem for konsultativ praksis (nævnes af flere)
- Bedre og mere gennemsigtig og ligeværdigt samarbejde med socialrådgiverne.
- Stor forældreindflydelse

Organisering

- En bæredygtig struktur, som økonomisk og fagligt kan holde i mange år – heri er det største potentiale til at skabe kvalitet/bedre tilbud
- Øget anvendelse af to-lærerordning, især i indskolingen (co-teaching) + flere pædagogiske timer i undervisningen.
- Max klassestørrelse ml. 20-24 børn. Gerne to voksne i alle klasser i indskolingen og en del af mellemtrinnet – helst en lærer og en fra en anden faggruppe.
- Indskolingsmodellen ønskes fortsat og videreudviklet til mellemtrinnet
- Fremrykning af udmøntning af minimumsnormeringer på dagtilbudsområdet/bedre normering (nævnes af mange)
- Flere mellemformer/'hjælpepakker' til eleverne, så det i mindre grad er enten almen eller special
- Gode fysiske børne- og læringsmiljøer som understøtter trivsel, udvikling og læring
 - Herunder bedre udefaciliteter og multifunktionelle rum
- Legestue til dagplejen finder sted i institutionerne
- SFO-personalet mere ind i undervisningen
- Faste, stabile voksne: Godt arbejdsmiljø
- Kortere skoledage, som ikke er styret/begrænset af buskørsel
- De samme fagpersoner (PPR) følger børnene – også i overgangene.
- Mellemformer i dagtilbud (specialgruppe i tilknytning til almen)
- Arbejdsro og mere langsigtede perspektiver
- Bedre seniorordning i dagplejen
- Støtteramme til dagplejen i forhold til støtte/tværfagligt samarbejde og kortere vej til PPR
- Med den store specialpædagogiske viden, der er på Læringscenter Himmerland vil de kunne bruges som rådgivende organ i hele organisationen.

Visitation

- Rettidig omhu i forhold til tidlig indsats og sender videre til specialiseret tilbud, langt førend man gør i dag.
- At der i al visitation er et decentralt led – også i vidtgående visitationer

- At PPV/støttebehov også gælder i SFO; at støtten følger med barnet i SFO

Økonomi

- Tilstrækkelige specialpædagogiske midler til både inkluderende tiltag og nødvendige visiteringer
- Tilstrækkelige økonomiske ressourcer (flere ressourcer til skolerne). Så det er på niveau med gennemsnittet i Region Nordjylland.
- Politisk prioritering af forebyggende arbejde
- Forudsigelighed – så skolen kan arbejde forebyggende og med socialpædagogiske indsatser på egen enhed uden usikkerhed/skrøbelighed i forhold til uventede visiteringer.
- At skolerne kun betaler for egne elever i specialtilbud (ikke mini-SFO og 10. klasse)
- Dedikerede midler til at arbejde med forebyggende indsatser og med inklusion
- Økonomi til at lave en mere motiverende og varieret skoledag

Rekruttering

- Rebild Kommune bliver et attraktivt sted at søge arbejde (ressourcer nok/gode fagligt kompetente medarbejdere).