Principper for Institutionsudvikling på FGU SV

Baggrund

Som led i reformaftalen er der afsat midler til kompetenceløft af lærere og ledere i FGU. Konkret er der afsat i alt 130 mio. kr. i perioden 2019-2022, og nu forlænget til 2023. Uddeling af og anvendelse af midlerne sker gennem en institutionsudviklingsaftale, som indgås mellem den enkelte institution og ministeriet. For 2022-2023 er der afsat 2.087.000 kr. til FGU Syd- og Vestsjælland, og dertil forventes yderligere ca. 500.000 i overført beløb fra 2021-aftalen.

Midlerne må kun anvendes til eksterne leverandører, dvs. det er ikke muligt at bruge midlerne til fx ansættelse af medarbejdere til at stå for udviklingen. Det kan fx være professionshøjskolerne, men det kan også være andre leverandører.

Midlerne skal anvendes inden for tre områder, som er: A) Institutionsrettede kompetenceudviklingsforløb, der er målrettet institutionens lærere og ledere B) ledelsesforløb (max. 20 % af midlerne) og 3) individuelle forløb (max. 10 % af midlerne). Dertil kommer indholdsmæssige krav omkring bl.a. indholdsemner samt tilrettelæggelse.

Institutionsudviklingsaftalen skal efter gennemførslen afrapporteres til ministeriet, dels regnskabsmæssigt, dels via en slutrapport, hvori erfaringer og resultater beskrives.

Strategi og institutionsudvikling

I FGU Syd- og Vestsjælland arbejder vi ud fra en strategi, som er udviklet gennem en involverende proces med medarbejdere og elever, og derefter er vedtaget af bestyrelsen. Strategien sætter fem strategiske fokusområder for vores arbejde med institutionsudvikling, og det er:

1. FGU SV skal være et attraktivt og værdiskabende tilbud for de unge i målgruppen
2. FGU SV skal være en god arbejdsplads
3. FGU SV skal være pædagogisk i front på FGU-området
4. FGU SV betragtes af kommunerne som hovedvejen for de unge i målgruppen
5. FGU SV betragtes af aftagerne som hovedvejen for de unge i målgruppen

Arbejdet med institutionsudvikling er en vigtig måde at arbejde med strategien på. Det gør vi på den måde, at de forskellige indsatser i institutionsudviklingsaftalen enten tager udgangspunkt i eller har relation til et eller flere af strategiens fem fokusområder.

Principper for institutionsudvikling på FGU SV

I FGU Syd- og Vestsjælland har de første års erfaringer udmøntet sig i følgende principper for institutionsudviklingen:

- **Dosering! Fordi kurser, undervisning med eksterne aktører etc. ikke nødvendigvis er institutions- og kompetenceopbyggende. De kan virke kontraproduktivt:**

Vores medarbejdere skal i det daglige håndtere så meget nyt – nye strukturer, måder at gøre tingene på, kollegaer etc., at der har været og fortsat er et enormt behov for ro samt oparbejdelse af genkendelig drift. Vi prioriterer opbygningen af ro og genkendelighed i det daglige, både for vores medarbejdere og elever, højere end at leve op til en 100 % anvendelse af årlige IUA-midler.

- **Forskellige indsatser! Fordi vores skoler og medarbejdere er forskellige steder i udvikling og behov**
  Vores elever er forskellige og skal mødes med passende undervisning og krav ift., hvor de er. I modsat fald bliver de enten over- eller understimuleret, og det er ikke godt. Det samme gælder faktisk både vores fire skoler og medarbejderne på hver skole. Derfor prioriterer vi at arbejde med forskellige indsatser på de fire skoler og for medarbejderne. Det gør vi bl.a. ud fra det samme redskab, som vi også bruger med eleverne, nemlig kompetencetavlen.

- **Husk det grundlæggende! Fordi det tager tid at få de helt elementære forståelser og procedurer i arbejdet 'ind under huden' som noget, alle gør.**
  Vi arbejder fortsat med elementære ting som praksis, ordresedler, portfolio, kompetencetavler, IT-redskaber såsom OneNote og Teams. Og dermed er vi forsigtige med hele tiden at bygge på og sætte nye ting i søen. Vi prioriterer, at de standarder, måder, redskaber etc., vi har aftalt at arbejde med følges helt til dørs, højere end at lave nye tiltag og 'nå hele paletten' ift. aftalens indholdsemner.

- **Stærk skoleudvikling! Fordi vi tror på, at fire stærke skoler med en god skolekultur og fællesskab giver de bedste forudsætninger for en stærk institution.**
  Vi har afsat en del midler til årlige skolevise internater, der giver gode forudsætninger for både at arbejde grundigt med de forskellige ting, men som også 'kitter' medarbejdergruppen sammen. Derudover prioriterer vi årligt en fælles institutionsdag samt et årligt institutionsinternat, således at vi både kan understøtte fælles kultur og læring på tværs samt en fælles samhørighed på tværs af institutionen.

Hovedemner for vores arbejde inden for institutionsudviklingsaftalen

I arbejdet med kompetenceudvikling inden for institutionsudviklingen har vi hidtil haft særlig fokus på nedenstående indsatsområder (relateret til strategiens fokusområder):

FGU SV skal være pædagogisk i front på FGU-området

- Praksislæring på FGU SV: Bl.a. udviklingen af Nødvendighedens pædagogik samt arbejdet med kompetencetavler, ordresedler mm.
- IT-redskaber: Såvel teknisk som pædagogisk arbejde med Microsoft-redskaberne OneNote og Teams
- Opbygning af team-samarbejde: Arbejde med bl.a. reflekterende teams og teamkoordinator-rollen.

FGU SV skal være en god arbejdsplads

- En stærk skoleudvikling (jf. princippet ovf.) med bl.a. internater, samt et fokus på såvel dosering som forskellighed i indsatser

FGU SV skal være et attraktivt og værdiskabende tilbud for de unge i målgruppen

- Målgruppens differentierede behov: Bl.a. viden og redskaber ift. elever med ADHD samt elever med anden etnisk baggrund.

- Relationskompetence: Viden om og redskaber til at arbejde relationskompetent med eleverne (institutions- og skoleforløb med Louise Klinge).

FGU SV betragtes af kommunerne som hovedvejen for de unge i målgruppen

- Fælles forståelse af ungeindsatsen ml. FGU og KUI: Bl.a. fælles konference samt arbejdet med fælles udviklingsmøder / -dage ml. FGU- og KUI-vejledere.

FGU SV betragtes af aftagerne som hovedvejen for de unge i målgruppen

- Det har vi ikke haft som selvstændig indsats i institutionsudviklingsaftalen (men de øvrige indsatser forventes indirekte at føre til bedre udslusning og dermed også at styrke dette område).

Vi trækker på forskellige leverandører i de forskellige institutionsudviklingsindsatser. Fx er det Foreningen til fremme af praksislæring, som er primær aktør omkring praksislæring, mens professionshøjskolen Absalon er det på team-udvikling. Det kan også være private konsulenter, fx Louise Klinge på relationskompetence-området.

Den kommende institutionsudviklingsaftale (2022-2023)

Den kommende institutionsudviklingsaftale, som dækker perioden 2022-2023 er endnu ikke udarbejdet. Men forventningen er, at vi skal arbejde videre med ovenstående emner, samt lægge yderligere på særligt inden for **det inkluderende læringsmiljø**. Det rammer både ned i praksislæring, idet det også har at gøre med tilrettelæggelse af undervisning og skole-/arbejdsdag. Og det rammer ned i målgruppens differentierede behov, hvor vi fx skal udvikle vores ordblindestrategi endnu mere, og endelig bygger det videre på arbejdet med relationskompetence.

Ift. strategien vil det styrke os på flere fokusområder. Både at være pædagogisk i front og attraktiv og værdiskabende for de unge i målgruppen. Men også at være en god arbejdsplads, idet vores medarbejdere ofte frustreres over netop de elever, som er svære at rumme. Og sidst men ikke mindst at være hovedvej for kommunerne, idet alle tre KUI'er er stærkt optagede af, hvordan vi kan rumme den brede målgruppe.