

BILAG B

De strategiske indsatser for FGU Midt- og Østsjælland

Den unges overgang til uddannelse eller beskæftigelse

Andelen af unge, der opnår uddannelse eller overgår direkte til ordinær uddannelse eller beskæftigelse efter FGU, skal løbende forbedres på skoleniveau

- Vi vil være blandt de ti bedste FGU skoler
- Vi lykkes, når den unge stadig er i gang fire måneder efter ophør
- Vi stiller krav om, at vi lever op til de forventninger, vores aftagere har til den unge

For at vi kan lykkes med ovenstående strategiske målsætninger, skal vi først og fremmest have fokus på et tæt samarbejde med KUI'erne. Vi er nødt til løbende at kunne evaluere vores gensidige samarbejde. Der skal ske en grundig forventningsafstemning, som også fremgår af de respektive samarbejdsaftaler, og vi skal være i løbende dialog via møder og feedback. Samtidig er det også væsentligt, at vi opbygger tætte virksomhedsrelationer samt andre relevante uddannelsesrettede relationer i et FGU-perspektiv. Her spiller vores studievejledere en central rolle i teamsamarbejdet og i forhold til ledelsen.

Konkretisering af målindsatserne:

PÅ DEN KORTE BANE

Strategiske målsætninger som er gennemført ultimo 2019

1. Vi har opbygget effektive og velfungerende samarbejder med de fem KUI i dækningsområdet. Det kan måles på antallet af målgruppevurderinger, som øges i omfang i forhold til nuværende niveau, og hvor både skolen og de kommunale samarbejdspartnere er enige om, at de visiterede eleverne klart befinder sig i målgruppen for FGU- tilbuddet.
2. Antallet af virksomhedsrelationer er dokumenteret, så vi har et tilgængeligt og systematisk overblik i forhold til, hvem vi har forbindelser med, og hvilke elevmatch, der er mulige.
3. At skolen - for samtlige elever og sammen med eleven - får sammensat forløbsplaner, der med den unge i centrum afspejler interesser og

muligheder, så overgangen til uddannelse eller beskæftigelse bliver visuel og dermed mere tydelig for den unge.

PÅ DEN LIDT LÆNGERE BANE:

1. Vi skal hurtigst muligt opbygge en evalueringsmetode for elevens fastholdelse efter endt FGU-forløb, så vi ved, hvorvidt den unge fortsat er tilknyttet enten uddannelse eller er i beskæftigelse fire måneder efter at have været tilknyttet FGU Midt- og Østsjælland.
2. Vi skal opbygge kvalificeret viden om årsagerne til, at eleven ikke er i videre uddannelse eller beskæftigelse efter fire måneder.
3. Vi skal opbygge et tæt samarbejde med "aftagerne" både uddannelsesinstitutioner og virksomheder, som kontinuerligt kvalificerer og understøtter, at vi lever op til de forventninger, som modtagerne har til vores elever.

Den unges trivsel: Trivslen på FGU Midt- og Østsjælland skal løbende styrkes

Udviklingen følges i en ny national årlig trivselsmåling.

- Vi vil udvikle et studiemiljø, som også inddrager den unge
- Vi tror på, at medarbejdernes trivsel også har betydning for den unge. Derfor har MTU og ETU begge betydning.

Den unges trivsel er afgørende for, at et forløb hos FGU Midt- og Østsjællands fuldføres, og den unge opnår succes og kommer videre enten i uddannelse eller i beskæftigelse. Derfor skal vi som skole arbejde målrettet med at øge trivslen blandt eleverne og kontinuerligt have fokus på, hvad der virker og har effekt for trivslen.

Konkretisering af målindsatserne:

PÅ DEN KORTE BANE

Strategiske målsætninger som er gennemført ultimo 2019

1. Eleverne skal aktivt inddrages og medvirke til implementering af forskellige tiltag på skolerne, få forståelse for og samarbejde omkring ordens- og samværsregler og give gode input til vores pædagogiske/didaktiske grundlag. Der skal derfor etableres et elevdemokratisk organ, som sikrer elevernes indflydelse på skolen. På den længere bane skal vi arbejde med relevant elevinddragelse i undervisningen og i forløbsplanlægningen.
2. Den første elevtrivselsundersøgelse skal udarbejdes og afvikles i efteråret 2019. Den første trivselsundersøgelse anvendes som baseline for de fremadrettede forventninger til progression.
3. Vi skal understøtte eleven i at blive en del af fællesskabet. På FGU Midt- og Østsjælland opbygger vi derfor gode traditioner, som

bidrager til vores fælles nye kultur og som sikrer den unges tilhørsforhold. De første traditioner sættes i gang hurtigst muligt.

PÅ DEN LIDT LÆNGERE BANE:

1. For at skabe tryghed og gøre opstarten hos os overskuelig for eleven, skal vi implementere et introduktionsprogram for den enkelte elev, som starter på skolen. Et program, som indeholder en introduktion til både lokaler, medarbejdere og andre elever.
2. Konfliktløsning er vigtig både i forhold til kerneopgaven og i forhold til den differentierede elevgruppe. Vi skal have igangsat nogle initiativer til at forstå og løse konflikter. Dette gælder både medarbejdere og elever, og skal være i proces senest foråret 2020.

Den unges fravær

Institutionerne registrerer og arbejder målrettet med de unges fravær, herunder at afdække og afhjælpe årsagerne hertil.

- Vi skal have fokus på konsekvent opfølgning på fravær
- De ansatte skal være de normsættende rollemodeller
- Vi har fokus på at fastholdelsen sker gennem en god arbejdskultur

Vi skal generere solide og valide data på fravær og fraværsårsager. Der skal samtidig ske en håndholdt og nær indsats omkring kontakt til de unge, der har fravær. Det personlige rykker i en positiv retning. Faglærere og almenlærere har kontaktret og -pligt til at holde dialogen. Samtalebånd er indarbejdet i vores skemaer for netop at skabe plads til dialog.

PÅ DEN KORTE BANE

Strategiske målsætninger som er gennemført ultimo 2019

1. Vi vil opbygge faste spilleregler som en del af personalepolitikken på skolen. Disse spilleregler afspejler vores værdier og understøtter vores fælles positive arbejdskultur på skolen. Personalepolitikken inkl. fælles spilleregler godkendes i samarbejdsudvalget.
2. Vi skal have opbygget et nemt og overskueligt fraværsregistrerings-system, som giver overblik og indsigt i elevens fravær. Data skal anvendes til at sikre rette initiativer for at mindske fraværet.

PÅ DEN LIDT LÆNGERE BANE:

1. Det uformelle rum er en vigtig faktor og et godt pædagogisk værktøj. Vi skal have skabt plads - også rent fysisk - til at imødekomme dette. Bygningsindretning, som rummer disse muligheder, forventes klar senest forår 2020.

2. Udover de løbende og mindre justeringer, som foretages, for at mindske sygefraværet, vil FGU Midt- og Østsjælland sætte to årlige større relevante initiativer igang for kontinuerligt at afsøge, hvordan skolen bedst muligt nedbringer sygefraværet. Initiativerne evalueres årligt og de, som har effekt, implementeres permanent - de initiativer, som ikke har den ønskede effekt, erstattes af nye "forsøg".

UDKAST TIL:

De fælles spilleregler for at vi kan opbygge en god og sund kultur:

For at vores strategiplan skal have de bedste muligheder for at blive en succes med de opstillede mål, er det vigtigt, at vi som skole agerer efter nogle fælles spilleregler i vores samarbejde. Spillereglerne er en vigtig del af vores fælles personalepolitik, som implementeres hurtigst muligt og forankres i skolens demokratiske organer.

Direktørens forslag til spilleregler:

1. Aftaler overholdes af alle medarbejdere - fokuseret tilstedeværelse.
2. Holde sig orienteret - grundlæggende tillid til hinanden - alle skal kende rammerne for hinandens opgaver.
3. Vi bør åbent og direkte kunne diskutere udfordringer i gruppen.
4. Man bør indgå kompromisser, hvor man er forpligtet til at bidrage og være lydhør.
5. Mødepligt til fagmøder, personalemøder, lærermøder osv.
6. Åben - direkte - indgå kompromiser - loyalt.
7. Aktiv - forberedt - velorienteret.
8. Man bør indgå kompromisser, hvor alle parter slår lidt af på deres interesser, for at komme videre, snarere end anvende en betydelig tid på problemer, man er uenige om.
9. Som medarbejder er man selv forpligtet til at holde sig velorienteret (læse materialer, fælles informationer/emails, deltage i møder m.v.).
10. Bakke op og være loyal mod fælles beslutninger, også selvom man ikke umiddelbart er enig.
11. Kritik og feedback skal gives og modtages fagligt, ikke personligt.

12. Pædagogisk råderum til lærere fra ledelse i "øjeblikbestemte" beslutninger / handlinger. Ved uenighed ift. ledelse eller ift. andre kolleger tages dette ikke foran elever.