

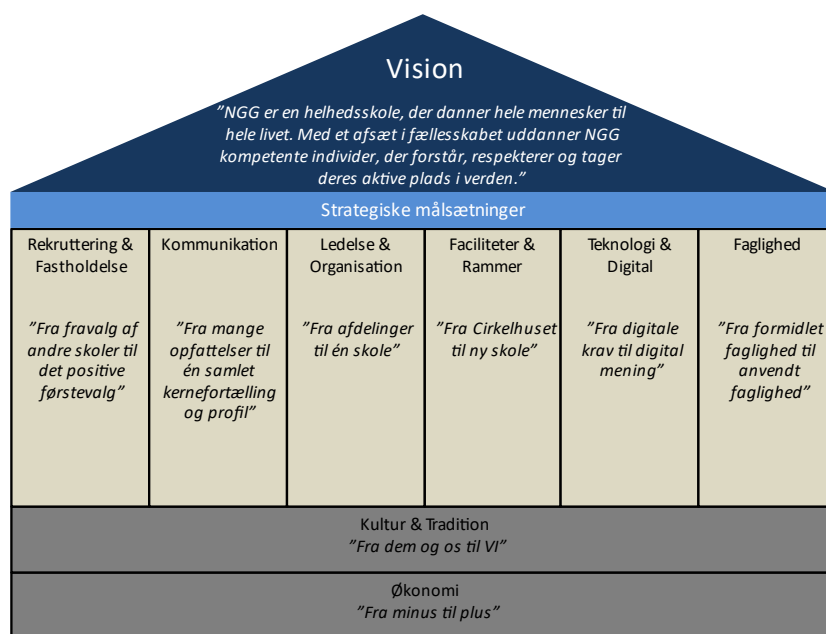
Handleplan for NGG 2020 – 2023

Handleplanen bygger på den netop nyreviderede vision fra 1983 og strategihuset udviklet på bestyrelsesseminaret januar 2020

Vision:

"NGG er en helhedsskole, der danner hele mennesker til hele livet. Med et afsæt i fællesskabet uddanner NGG kompetente individer, der forstår, respekterer og tager deres aktive plads i verden."

Strategihus:



Der udpeges et udvalg indenfor hvert område bestående af medlemmer fra såvel ledelse som bestyrelse, der skal sparre med hinanden omkring at få implementeret strategien i handlinger. Ledelsen iværksætter handlingerne.

I. Fundamentet i strategihuset: Består af NGG-kulturen, NGG-ånden og Økonomien.

- Økonomi: NGG skal skabe en sund økonomi omkring driften, bl.a. ved at genbesøge de processer vi gør, og den struktur vi har. Dette punkt hænger sammen med rekruttering og fastholdelse af elever samt organisation. Kan vi skabe en mere effektiv administration ved at samle ressourcer henover afdelinger.
- Kultur og Traditioner: "Fra dem og os til Vi"
Måden vi taler om hinandens afdelinger indbyrdes skal ændres – oppe fra og ned. Så området her hænger meget sammen med "kommunikation".
Flere fælles fokusområder på tværs af afdelinger, større inkludering af medarbejdere på tværs i organisationen er central.
Her kan traditioner også være med til at samle organisationen.

NGG Støtteforening skal have et løft og være en del af en større støtte til skolen. Herunder bl.a. ALUMNI – en forening for gamle forældre og elever på skolen. Traditionerne skal genbesøges og udvikles, så flere af dem får fokus på helhedsskolen og afdelinger på tværs. Antallet af medlemmer til Støtteforeningen skal op og synligheden omkring foreningens funktion og værdier skal tydeligere ud.

I skrivende stund har traditioner og kultur det svært grundet Coronapandemien, og en hel naturlig gentænkning af traditioner under disse rammer er en nødvendighed.

II. I midten indsatsområderne fordelt i seks søjler:

1. Rekruttering og fastholdelse af elever/familier. (Fra fravalg af andre skoler til det positive førstevalg)
 - Indkredse hvilke familier vi ønsker på NGG ud fra f.eks. krav til familiernes engagement og en forventning om deres deltagelse i frivilligt arbejde.
 - Fokus på rekruttering af især elever til indskoling og STX/HF samt til daginstitutionstilbuddene Ælling/EY.
 - Synliggørelse af den naturlige uddannelsesvej for en NGG-elev fra 0. klasse til 3.g/2.hf
 - Få revitaliseret Støtteforeningen så den også fungerer som en ALUMNE-forening.
 - Fokus på at der er et rekrutteringspotential i familier, hvor forældre/ bedsteforældre selv har gået på NGG.
 - Være bedre til at tage imod nye forældre. Afstemme forventninger hurtigt med nye elever og nye klasser, sikre tydelighed i kommunikation, forventninger og værdier.
 - Iværksætte relevante forbindelser mellem elever på tværs af afdelingerne og dermed styrke et fællesskab på tværs.
 - Øge den lokale eksterne rekruttering ved øget synlighed på områdets lokale daginstitutioner og udskolinger.
 - Arbejde for oprettelse af IB, dog forventes nødvendighed med gamechanger i form af ny skole før en konkurrencedygtig IB kan etableres.

Fastholdelse elever:

- På nationalt niveau er der en dagsorden om unge og stress- den dagsorden skal der også på NGG være fokus på.
- Fokus på de allerede eksisterende ElevTrivselsUndersøgelser
- Kortlægning af og følge op på de allerede eksisterende trivselstiltag: TaskforceTrivsel, studievejledning, klasselærerordning, regelmæssige teamkoordinatormøder, studiestøtteordninger mm.
- Sætte krav om familiernes engagement i skolens værdigrundlag og i deres børns uddannelse for på den måde være medspiller i elevernes trivsel.
- Øge trivselsindsatsen i forbindelse med Corona og bagefter. Øget fokus på teambuilding, ekskursioner og lejrskoler.

Fastholdelse medarbejdere: (medarbejdernes kompetencer og arbejdsmiljø)

- Onboarding af nye medarbejdere.
- Kortlægning af lærernes kompetencer og af de efterspurgte kompetencer

- Plan for hvordan og hvornår lærerne skal opnå de ønskede kompetencer
 - Målingerne af medarbejdernes tilfredshed men også målinger af deres engagement. Fokus på udviklingen af resultaterne af disse målinger
 - De lovpligtig APV mv
2. Kommunikation (Fra mange opfattelser til én samlet kernefortælling og profil)
- Være mere synlig omkring skolens værdier på de sociale platforme.
 - Gentænke ”Rektors blog” og bruge instagram som skolens professionelle ansigt udadtil, målrettet forældre og samarbejdspartnere samt ALUMNI.
 - Ansættelse af en kommunikationsansvarlig med fokus på kommunikation - intern og ekstern. Fokus på skolens branding i lokalmiljøet (bl.a. privatskoleforeningens 7 samfundsløfter), hjælp til samarbejde med kommunen, skoleprojekter ud af huset, fokus på surveys og trivselsmålinger, onboarding af nye medarbejdere og exitsamtaler, den nye skole, hjemmesiden, mm.
 - Øge antallet af følgere på de sociale platforme
 - Skabe en kernefortælling for skolen.
3. Ledelse og organisation (Fra afdelinger til én skole)
- Etablere stærkere samarbejde mellem afdelingerne ved at udbygge et stærkt ledelsesfællesskab.
 - Tydeligt organisationsdiagram over hvem nærmeste leder er og hvem der har ansvaret for hvad.
 - Etablere entydige processer og procedurer på tværs af afdelingerne.
 - Arbejde med kontorfællesskab i ledelsen og skabe gode vaner målrettet den nye bygning.
4. Faciliteter og rammer (Fra Cirkelhuset til ny skole)
- De nye skolebygninger skal have fokus på de nyeste teknologiske behov og afspejle skolens pædagogiske linje og tiltag.
 - I indretningen af den nye skole skal medtænkes pædagogiske hensyn og profil samt medtænke hvordan skolens afdelinger kan integreres på en hensigtsmæssig måde.
 - Lærerne og ledelsen skal involveres via byggegrupper.
5. Teknologi og digital (Fra digitale krav til digital mening)
- IT kompetencer inddrages på en relevant måde på alle klassetrin og kontinuerligt på en naturlig måde gennem skoleåret. Genbesøge skolens digitale kompetenceplan.
 - Bring-Your-Own-Device fra 4. klassetrin og fra august 2020
 - Plan for at der etableres det nødvendige IT-udstyr (f.eks. klassesæt af tablets) til elever under 4. klassetrin
 - En plan for hvordan der er den nødvendig IT-servicering og IT- support på skolen i skoletiden. Afsættelse af ressourcer til en IT-medarbejder, der er til rådighed hele skoledagen med support af elever og medarbejdere.
 - Ressourcer til en pædagogisk IT-ansvarlig, der skal have fokus på den didaktiske anvendelse af IT i undervisningen

6. Faglighed /Fra formidlet faglighed til anvendt faglighed)

- Faglighed indeholder både fagenes kernefaglighed og elevernes dannelsesmæssige tilgang.
- Arbejde med det dannelsesmæssige perspektiv til undervisningen.
- Arbejde med fokus på 21st Century skills i undervisningen. Inspireret af den internationale afdelings "Learning Goals".
- Kombinere faglighed og teknologi under hatten "Microsoft Education" med fokus på at give eleverne kompetencer gennem læringsprocessen og arbejdet med tidssvarende platforme samt at inspirere til Cooperative Learning. Forskyde læreren en smule fra underviserrolle til vejlederrolle.
- Præcise mål for progressionsplaner/curriculum vedr. Global Citizenship. Planer for alle klassetrin. De må gerne afspejle/inspireres af de curriculum, der er i NIS og IBDP. Der skal være en implementeringsplan og derefter en plan for måling af resultaterne.
- Der skal være en plan for, hvordan skolens afdelinger skal samarbejde og for hvor er snitfladerne. Plan for udbredelse af Best Practice.
- Fortsat fokus på de ministerielt fastsatte målinger af bl.a. socio-økonomisk løfteevne, uddannelsesparathed og tal for studenters start på videre uddannelse mv.

Thomas Thrane

Rektor