



Lokal udviklingsplan for *Virupskolen 2015/16*

1 Indhold

2	Den lokale udviklingsplan – hvad og hvorfor?	3
2.1	Politiske beslutninger – retningen for hele Børn og Unge	3
2.2	Fælles indsatser i Område Grenåvej Vest	4
2.3	Vores lokale indsatsområder	5
3	Vores lokale indsatsområder – nærmere beskrevet	6
3.1	Skolens struktur	8
3.2	Forældresamarbejde og – kommunikation	10
3.3	Medarbejdertrivsel og –udvikling	13
3.4	Overgang til ungdomsuddannelse i udskolingen/ den faglige dimension	15
3.5	Øget fokus på inklusion/børnefællesskaber	17
3.6	Forebyggelse af vold, trusler og traumatiske hændelser	19
3.7	Udvikling af skolens pædagogiske læringscenter, PLC	21
3.8	Åben skole	23
3.9	Udvikling af SFO	24
3.10	PR	25
3.11	Økonomi	26

2 Den lokale udviklingsplan – hvad og hvorfor?

Den lokale udviklingsplan (LUP) er en samlet beskrivelse af de særlige indsatsområder, vi som skole vil arbejde med i 2015-2016. Med LUP'en gives et indblik i, hvor vi er på vej hen, og hvordan vi vil sikre, at vi når der-til.

Rammen for vores lokale udviklingsplan er først og fremmest de udviklings- og tilsynspunkter, som vi ved vo-res kvalitetssamtale i foråret 2014 har besluttet, at vi vil stille skarpt på. Men planen har samtidig til formål at tydeliggøre sammenhængen mellem vores lokale indsatsområder og de overordnede mål og rammer for Grenåvej Vest og for Børn og Unge under ét.

2.1 Politiske beslutninger – retningen for hele Børn og Unge

Med vedtagelsen af Budget 2015 og Kvalitetsrapporten for 2013, har byrådet besluttet, at Børn og Unge som samlet organisation skal investere i og styrke de tidlige, forebyggende indsatser 0-18 år *samtidig* med at vi skal effektivisere.

Kvalitetsrapporten for 2013 viser, at de indsatser, Børn og Unge iværksætter i dag, gavner langt hovedparten af de aarhusianske børn og unge – men samtidig, at der fortsat er en mindre gruppe børn og unge, hvis sociale baggrund har væsentlig negativ betydning i forhold til deres chancer senere i livet. Som supplement til Folkeskolereformen og Erhvervsskolereformens fokus på 6-18-årsområdet har byrådet derfor besluttet, at vi skal have et tilsvarende stærkt fokus på 0-6-årsområdet, hvor børnenes forudsætninger for at trives og fastholde en alderssvarende udvikling hele vejen gennem barndommen og ungdomslivet bliver grundlagt.

Hvis alle børn skal have disse forudsætninger, er forældrene helt afgørende - og de forældre, der har brug for det, skal derfor have hjælp til *se/v* at støtte deres barns tidlige udvikling.

Samtidig skal Børn og Unge styrke det tidlige, forebyggende arbejde med en endnu mere målrettet understøttelse af børnenes udvikling af både kognitive og ikke-kognitive færdigheder. Det indebærer en tidligere og mere systematisk opsporing af de børn, der har brug for hjælp, fælles mål for de 0-6-årige børns udvikling, samt indsatser som i højere grad end i dag, baseres på viden om og opfølgning på, hvad der virker.

Endelig skal Børn og Unge iværksætte en forstærket og målrettet indsats for de udskolingselever, der allerede har eller forventes at få sværest ved at komme i gang med en ungdomsuddannelse – heriblandt de unge, som vil blive udfordret af de kommende adgangskrav til erhvervsuddannelserne.

Parallelt hermed har byrådet med Budget 2015 besluttet, at Børn og Unge (lige som resten af Aarhus Kommune) hen over 2016-2018 skal finde effektiviseringer for gennemsnitligt 1 pct. om året, hvoraf vi som samlet afdeling kan beholde den halve pct. til geninvestering eller intern omprioritering. Hvis vi på én gang skal indfri disse politiske beslutninger, skal såvel effektiviseringer som geninvesteringer og omprioriteringer vælges med blik for kravet om, at vi samtidig investerer i og styrker de tidlige, forebyggende indsatser.

Samlet set ændrer disse politiske beslutninger ikke ved de overordnede mål, Børn og Unge arbejder efter: Alle børn og unge skal fortsat trives, lære og udvikle sig, have gavn af og gavne det fællesskab, de er en del af. Med andre ord er vores opgave fortsat at sikre, at *alle* børn og unge bliver så dygtige som de kan, at den negative betydning af deres sociale baggrund mindskes, og at de trives undervejs.

Men det kræver, at vi i højere grad prioriterer og målretter de ressourcer, vi har til rådighed, at vi styrker den tidlige opsporing og det forebyggende arbejde, og at vi følger mere systematisk op på, hvad der kommer ud af vores indsatser. Endelig kræver det et tættere tværfagligt samarbejde om kerneopgaven – både internt i Børn og Unge, og på tværs i Aarhus Kommune.

2.2 Fælles indsatser i Område Grenåvej Vest

Udover vores egne lokale udviklingsambitioner samarbejder vi ligeledes med de øvrige dagtilbud, skoler og fritids- og ungdomstilbud i Område Grenåvej Vest på følgende punkter:

Tværmagistratslige indsatser

- Relationel koordinering og audit som metode over for svært sygdomsramte familier med børn, som har kontakt med flere Magistratsafdelinger.
- Det tværgående samarbejde mellem MSB og MBU og sammenhængen med lokaldistriktsgrupperne i Grenåvej Vest

Organisatorisk udvikling af Grenåvej Vest

- Ledelsesorganisering af lokaldistrikterne (dagtilbuds- og skoleledelse)
- Administrative og tekniske fællesskaber

2.3 Vores lokale indsatsområder

I forbindelse med opfølgning på vores kvalitetsrapport for 2013 har vi besluttet, at vi fremover vil sætte et særligt fokus på følgende i vores skole:

Udviklings- og tilsynspunkter for 2014:

- **Forældresamarbejde og -kommunikation.** *Tilsynspunkt*
- **Medarbejdertrivsel og -udvikling.** *Tilsynspunkt*
- **Overgang til ungdomsuddannelse i udskolingen/ den faglige dimension.** *Udviklingspunkt*
- **Øget fokus på inklusion/børnefællesskaber.** *Udviklingspunkt*

3 Vores lokale indsatsområder – nærmere beskrevet

Virupskolen har i samarbejde med områdets øvrige institutioner fokus på høj faglighed, trivsel og fællesskaber. Virupskolen har tradition for, at der løbende arbejdes med nye pædagogiske projekter på alle niveauer for til stadighed at forbedre undervisnings- og fritidstilbuddene til eleverne.

Medarbejdertrivsel og forældresamarbejde er to vigtige områder, som skolen lige nu har et særligt fokus på. Målet er at skabe og videreføre den gode arbejdsplads og skole, som Virupskolen er. Her er samarbejdet med forældrene omkring elevernes læring og trivsel en vigtig opgave. På Virupskolen arbejdes der altid med udgangspunkt i skolens tre værdier:

- **Engagement.** Skolen har noget på hjertet, vi vil hinanden og er optaget af verden omkring
- **Fællesskab.** Skolen sætter pris på gode traditioner med plads til humor og skæve tiltag
- **Respekt.** Forskellighed er en styrke og alle er vigtige

Som medarbejder på Virupskolen skal alle opleve at arbejdspladsen er anerkendende, og at samarbejdet altid vil bygge på en tillidsfuld og åben dialog.

Virupskolen har i foråret 2014 præsenteret sin vision, **Virupskolen – Den skabende skole.** Skolens vision er at være en skole, hvor børn og voksne:

- skaber respektfulde fællesskaber for alle.
- skaber læringsrum, der tager udgangspunkt i den enkelte elev og dennes læringsforudsætninger.
- skaber muligheder for, at kreativitet, nysgerrighed, forundring, eksperimenter og fordybelse er en integreret del af skolens læringsmiljøer.
- skaber læringsmiljøer, der tager afsæt i lokalsamfundets muligheder.
- skaber rum for, at eleven lærer at se sig selv og sig selv i omverden.

Fremadrettet skal visionen implementeres og "leve" på skolen. Der udarbejdes i foråret 2015 en strategiplan for, hvordan skolens vision bedst muligt kan understøtte Virupskolens LUP.

Virupskolen blev bygget i 1963. Siden da har der af flere omgange været bygget til. Det er tydeligt, at disse tilbygninger er opstået på baggrund af et akut behov/ønske og at de ikke er en del af en planlagt udbygnings-

og helhedsplan. Samtidig siger prognosen for elevtallet på Virupskolen, at der vil være et stigende elevtal årene frem. Det mærker vi allerede. Vi kan ikke finde flere lokaler til undervisning. Alt er taget i brug. Men flere af vores undervisningslokaler er ikke optimale, men dog acceptable. I forbindelse med den nye arbejdstidsaftale for det pædagogiske personale og indretning af arbejdspladser til medarbejderne, har netop lokale-situationen udfordret os. Folkeskolereformen kalder også på en opmærksomhed omkring vores faglokaler. Der er nye fag, der kræver nye faglokaler og ny indretning af eksisterende.

Virupskolen har en gymnastiksal, der er fuldt booket op og derfor har eleverne fra 3. til 9. årgang Idræt i Håruphallen, hvortil de kører med bus. Desværre betyder det, at eleverne mister en stor del af deres idrætsundervisning, da meget af tiden bliver brugt til transport. Derved har Virupskolen svært ved at overholde undervisningsministeriets vejledende timetal for idræt og for bevægelse/motion.

Ovenstående bygningsmæssige problematikker har derfor medført, at Virupskolen står foran et større byggeprojekt, med henblik på at imødekomme disse. Processen skal til at starte og vi er spændte på, hvad resultatet bliver. Vi regner med, at projektet står færdig engang i 2016. Der er dog ikke lavet endelig tidsplan endnu.

3.1 Skolens struktur

Status og udfordringer	<p>Status og udfordringer:</p> <ul style="list-style-type: none">• Skolen er organiseret i afd. A (0.-5. klasse) og afd. B (6.-9. klasse). Fra 0. - 4. klasse består årgangsteamet af lærere og pædagoger. Ledelsen er organiseret i et ledelsesteam.• Alle medarbejdere er tilknyttet et storteam: 0.-1. Kl., 2.-4. Kl., 3.-5. Kl., 6.-8. Kl., 7.-9. Kl.• I storteamet har medarbejderen sine primære opgaver. Dog kan en medarbejder være "sommerfugl" i et andet team.• Klasselærerfunktionen er delt mellem to af klassens lærere/pædagoger.• Teamstrukturen er ny og behøver tid til at rodfæstes.• Skemastruktur med båndlagte fag udfordrer til en vis grad medarbejdertrivsel, positioner for fælles mødetid, lokalefordeling m.m.• Pædagoger løser opgaver til og med 9. Årgang. Pædagoger fra Klubben Hjortshøj underviser i OCN-forløb (Robusthed 7.-9. Klasse)
Effekt	<ul style="list-style-type: none">• Storteams arbejder med en fælles opgaveløsning på flere områder. Fx dækning af kendt fravær.• Skoledagens struktur giver plads til samarbejde.• Skoledagens struktur tager højde for både opgaven og den gode opgaveløsning for både medarbejdere og elever.
Ydelser	<ul style="list-style-type: none">• Der arbejdes på at styrke det pædagogiske personales samarbejde omkring opgaven i den hele skoledag. Et samarbejde som skal udvikles på klasse-, årgangs- og afdelingsniveau.

	<ul style="list-style-type: none"> • Der vil være en fortsat udvikling af kompetencecenteret og PLC som skal samle alle tiltag inden for specialpædagogik, specialundervisningen og læringsplatforme. Centrene skal sikre og understøtte den faglige udvikling samt et samarbejde om opgaven. • Der udarbejdes på alle årgange en teamkontrakt. • Alle klasselærere/- pædagoger laver en oversigt, som viser fordeling af ansvar i klasselæreropgaven.
Organisering	<ul style="list-style-type: none"> • Den enkelte medarbejder indgår i et tæt samarbejde med kolleger om sin opgaveløsning. Hermed sikres det bedst mulige samarbejde og de bedst mulige kompetencer. • TUS og teamkontrakt skal sikre synligheden og udvikling i teamarbejdet. • Der er skabt sammenhæng for elever og medarbejdere, idet det tilstræbes, at få kendte voksne løser opgaver på en årgang. • Skemalagt tid til samarbejde for teamet.
Ressourcer	<ul style="list-style-type: none"> • Teamsamarbejdet skal have høj prioritet i skolens strukturer og kulturforståelse. • Skolen prioriterer et fortsat udviklingsarbejde af skolens 5 teams. PI, Aarhus Kommune kan inddrages i udviklingsarbejdet. • Ressourcen findes indenfor de gældende budgetter.
Evaluerings/ Indikatorer	<ul style="list-style-type: none"> • Løbende evaluering i KU. • Teamkontrakter inddrages ved TUS, som afholdes to gange årligt med lederdeltagelse. Juni/august og januar.

3.2 Forældresamarbejde og – kommunikation

(tilfredshed med skolen generelt, tilfredshed med samarbejde mellem skole og hjem, klar opfattelse af forventninger)

Status og udfordringer	<ul style="list-style-type: none">• Andelen af forældre, der er tilfredse eller meget tilfredse med samarbejdet mellem skole og hjem, er faldet fra 2009 (81,3 %) til 2013 (69,8%). Kommunens målsætning er 80%.• Forældre og medarbejdere er usikre på forventninger, ansvar og rammer for skole- /hjemsamarbejdet.• Elevfraværet på skolen er meget højt. I gennemsnit 19,3 dage pr. elev på et skoleår.
Effekt	<ul style="list-style-type: none">• At samarbejde og kommunikation mellem skole og forældre styrkes.• At der hos alle er en fælles forståelse af forældrenes opgave og skolens opgave for at sikre det gode samarbejde omkring elevens trivsel og læring.• Nedsat fravær hos eleverne.
Ydelser	<ul style="list-style-type: none">• Ledelsen tilrettelægger i foråret 2015 en strategi for arbejdet, som præsenteres for medarbejdere og bestyrelse. Der vil bl.a. her være fokus på:<ul style="list-style-type: none">- Tydelig information om skolens kultur og værdigrundlag- Tydelig information om gensidige forventninger til samarbejdet mel-

	<p>lem skole og hjem.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Opfølgning på sygefravær hos eleverne. - Tydelig information om forventninger til samarbejdet. - Forældrerollen. - Lokalt samarbejde 0-18 år.
<p>Organisering</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Temaarbejde i skolebestyrelsen i forbindelse med udarbejdelse af princip for forældre ansvar i skole-/hjemsamarbejdet. • Digital evaluering til alle forældre ifm. implementering af den nye skolereform. • Tidlig og opfølgende information til skolens forældre om forventninger og rammer for samarbejdet. • Samarbejdet begynder i dagtilbuddet for både forældre, medarbejdere, børnegrupper og ledelser. • Proces for den gode overgang fra børnehave til skole evalueres med forældre, dagtilbud og skole. Processen tilrettes på baggrund af evaluering. • Dialogmøde mellem skole og forældre ved skolebestyrelsens årsmøde. • Månedligt nyhedsbrev til forældre og medarbejdere. • Orientering om skolens holdning til elevers fravær. • Orientering om opfølgning på elevers fravær. • Et tæt samarbejde med dagtilbuddet om udvikling af ældstebørnprojektet. • Skoleleder og dagtilbudsleder mødes hver 6. uge med fokus på rammesætnings samarbejdet. Bla. fokus på skole-/hjemsamarbejdet.

	<ul style="list-style-type: none"> • Fælles forældremøde i august/september for årgangens forældre, ledelse og medarbejdere, FU, SFO. Mødets indhold vil være orientering om kommende skoleår; fx indhold, samarbejde, forventninger, udfordringer. • Informativ og levende hjemmeside.
Ressourcer	<ul style="list-style-type: none"> • Skolens kommunikationspolitik er retningsgivende for samarbejdet. • Ledelsens deltagelse i styregruppen for ældstebørn-projektet. • 0. Årgang er en del af ældstebørn-projektet. • Deltagelse på forældremøder i dagtilbuddet. • Elevfravær behandles i skolebestyrelsen med fokus på mål og proces. • Tæt samarbejde 0-18 år på flere niveauer: Vejledere, ledelse, medarbejdere, børn. • Teamkoordinatorer og ledelse deltager i kompetenceudvikling "Ledelse af forældrefællesskaber", november 2014. • Prioritering af videndeling på 0-18 års området.
Evaluerings/ indikatorer	<ul style="list-style-type: none"> • Andelen af forældre, der er tilfredse eller meget tilfredse med samarbejdet mellem skole og hjem når kommunens målsætning (80%). • Væsentlig reduktion i antallet af sygefraværsdage hos medarbejderne. • Øget trivsel hos medarbejdere og elever dokumenteret i skolens APV og Trivselsundersøgelsen. • Elevfravær reduceres i henhold til skolens målsætning. • Opfølgning på strategi i MED.

3.3 Medarbejdertrivsel og -udvikling

Status og udfordringer	<ul style="list-style-type: none">• Som resultat af trivselsprocessen i 2013, er der altid fokus på åbenhed og gensidig tillid i samarbejdet på skolen og i samarbejdet omkring skolen.• Samarbejdet tager altid afsæt i skolens 3 kodex: <i>Den gode leder, den gode kollega og den gode medarbejder</i>. Dette grundlag samt skolens værdier og vision er retningsgivende.• Skolereformen skal implementeres lokalt.• Den nye arbejdstidsaftale udfordrer og behøver stor opmærksomhed.• Skolens høje sygefravær skal sænkes (nov. 2014: 19,38 dage pr medarbejder).• Der efterlyses faglige drøftelser og kompetenceløft hos medarbejderne. MEDs prioriteringer er: inklusion, læringsforståelse og klasseledelse.
Effekt	<ul style="list-style-type: none">• At skolens psykiske arbejdsmiljø udvikler sig positivt for alle medarbejdergrupper, hvilket også skal afspejles i et faldende sygefravær.• At tilrettelæggelsen af år 2 i skolereformen så vidt muligt tager højde for de udfordringer, som der i år 1 er påpeget.• At medarbejderen ikke oplever at stå alene med en opgave, men indgår i et velfungerende og udviklingsorienteret team.• En høj faglighed hos medarbejdergruppen.
Ydelser	<ul style="list-style-type: none">• APV, efteråret 2014 og opfølgende proces (AMG ansvarlig).

	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluering af skoleåret 2014/15, år 1 i skolereformen. • Tæt opfølgning på sygefravær. ½ årlig gennemgang af sygefravær. Afholdelse af omsorgssamtaler. • Fællesmøder om inklusion og læringsforståelse. • Udviklingsprojekter: Kompetent Klasseledelse, KOPRA-uddannelse samt uddannelse af læringsvejledere. • Skolen arbejder som organisation med tydelige processer og medinddragelse i alle udvalg. • Teamkontrakten skal beskrive og rammesætte teamets samarbejde, udfordringer og udviklingspotentialer.
Organisering	<ul style="list-style-type: none"> • Tydelig proces for AMG's opfølgning på APV 2014. Psykisk og fysisk APV. • Evaluering af implementering af skolereformen ifølge procesplan – på elev-, forældre-, ledelses- og medarbejderniveau. • I arbejdsmiljøhåndbogen er skolens tiltag for at sænke sygefraværet beskrevet. • Teamtanken tilgodeses ved skemalægning samt et udviklingsarbejde rettet mod selvstyrende teams. • Det sikres at MED, KU og AMG arbejder målrettet med skolens drift og udvikling.
Ressourcer	<ul style="list-style-type: none"> • Ledelsen vil sikre, at udvalgene arbejder målrettet med skolens opgaver. • Sygdom rammer den enkelte medarbejder, men har betydning for alle. Sygefravær er et fælles ansvar, som alle medarbejdere skal tage ejerskab omkring, for at sikre hele personalegruppens trivsel. • Teamudvikling og placering af holdtimer prioriteres.

	<ul style="list-style-type: none"> • Evt. nedsættelse af trivselsudvalg/personaleforening for skolens medarbejdere.
<p>Evaluering/ indikatorer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kommende APV viser en positiv udvikling. • Sygefraværstatistik skal vise et væsentligt fald i sygefravær. • Øget samarbejde på klasse-, årgangs- og storteamniveau. • Øget samarbejde omkring opgaven bla. ved øget holddeling.

3.4 Overgang til ungdomsuddannelse i udskoling/ den faglige dimension

<p>Status og udfordringer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Virupskolen opfylder kommunens målsætning for elever der gennemfører en videregående uddannelse. • Virupskolens undervisningseffekt ligger lavt i Grenåvej Vest. • Trivselsundersøgelsen 2014 fortæller om elever der keder sig i undervisningen. • Forældretilfredshedsundersøgelsen fortæller om lav tilfredshed med elevens faglige udbytte.
<p>Effekt</p>	<ul style="list-style-type: none"> • At 100% af skolens elever gennemfører en ungdomsuddannelse. • At Virupskolen har en spændende udskoling med god trivsel og et højt fagligt niveau. En udskoling som kan håndtere elevgruppens udfordringer, fagligt og trivselsmæssigt.

	<ul style="list-style-type: none"> • At Virupskolens udskoling bliver til valgt af områdets elever.
Ydelser	<ul style="list-style-type: none"> • Deltagelse i det kommunale udviklingsprojekt: Udvikling af udskoling (2014-2016). • Styrkelse af "Åben skole" og de muligheder der ligger i samarbejdet med eksterne parter. • Målrettet arbejde med indholdet i UU og skolens valgfag. • Skolen er jet.net.dk – skole: Det landsdækkende netværk for skole-virksomheds-samarbejde. • Kvalificere undervisningen med input fra div. uddannelses tilbud og virksomheder. Fokus på hele udskoling: fra og med 6. Klasse.
Organisering	<ul style="list-style-type: none"> • Nedsættelse af arbejdsgruppe, der arbejder med udvikling og toning af udskoling. • Elevinddragelse . • Tæt Samarbejde med FU. • Tæt samarbejde med UU. • Samarbejde med et bredt udsnit af ungdomsuddannelser. • Samarbejde med virksomheder lokalt og landsdækkende via Jet.net.dk.
Ressourcer	<ul style="list-style-type: none"> • Prioritere drøftelser af valgfags indhold og det generelle udviklingsarbejde i udskoling. • Ressourcer fra FU. • Økonomisk tilskud fra projekt: "Udvikling af udskoling".

	<ul style="list-style-type: none"> • Jet.net.dk – netværket.
<p>Evaluerings/ indikatorer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Øget trivsel hos elever og medarbejdere. • Et højt elevtal i udskolingen. • Øget tillid og tilfredshed hos forældrene. • Undervisningseffekten øges. Fra en rangliste placering som nr. 4 ud af 5 skoler til at være blandt de 3 bedst scorende skoler i området. • Skolen fremstår fysisk og virtuelt som et lærested.

3.5 Øget fokus på inklusion/børnefællesskaber

<p>Status og udfordringer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • På Virupskolen har vi børn der udfordres. Der i gang sættes i 2014/15 et arbejde med fokus på det pædagogiske indsatsområde: "respektfulde fællesskaber".
<p>Effekt</p>	<ul style="list-style-type: none"> • At blive endnu bedre til at skabe læringsmiljøer, der inkluderer børn, der udfordres. • Sikre et målrettet samarbejde omkring en elevs/klases udfordringer. • En forsat udvikling af lærernes og pædagogers fælles forståelse af inklusion på baggrund af skolens pædagogiske platform. • At der skabes en større trivsel for både elever og medarbejdere. • At alle er bekendt med, hvad respektfulde fællesskaber betyder på Virupskolen . • At alle er del af respektfulde fællesskaber.

Ydelser	<ul style="list-style-type: none"> • Temaet indgår i pædagogiske dage. • Fastholdelse af vores inklusionsvejledere og AKT-medarbejdere. • Tilknytte BUs ildsjæle, der som pædagogisk sparring kan kvalificere medarbejdernes arbejde. • Kompetent klasserumsledelse. • Fortsat udvikling af skolens kompetencecenter. • Nedsættelse af trivselsudvalg i 2015/16. • Inddragelse af forældrerådene i arbejdet for respektfulde fællesskaber. • Et forsat fokus på inddragelse og udvikling af LP-modellen.
Organisering	<ul style="list-style-type: none"> • Skolen er organiseret i to afdelinger. Afd. A (0.-5. klasse) og afdeling B (6.-9. klasse) Vi har på skolen tilknyttet en inklusionsvejleder til hver afdeling. Skolens AKT-vejledere er ikke på specifikke afdelinger. • Specialpædagogisk tilbud, kaldet Stifinderne. Her er tilknyttet tre pædagoger og to lærere. • Specialpædagoger understøtter arbejdet for inklusion af enkelte elever ind i skolens fællesskaber. • Stillezonen er et pædagogisk tilbud til udfordrede elever incl. lektiehjælp. • Forældrerådene inviteres til en temaaften om respektfulde fællesskaber. • Trivselsudvalget tilrettelægger trivselsdage m.m.
Ressourcer	<ul style="list-style-type: none"> • Ressourcen findes indenfor de gældende budgetter.

	<ul style="list-style-type: none"> • BUs ildsjæle.
<p>Evaluering/indikatorer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluering på skolens månedlige centermøder. • Evaluering i KU. • Et generelt fokus på respektfulde fællesskaber på skolen. • Færre elever i specialklasse.

3.6 Forebyggelse af vold, trusler og traumatiske hændelser

<p>Status og udfordringer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Skolen har oktober 2014 fået et påbud af Arbejdstilsynet: Vold og traumatiske hændelser på baggrund af en arbejdsulykke januar 2014. • I arbejdet for at sikre det psykiske arbejdsmiljø og den bedst mulige trivsel for alle børn og voksne på skolen, er arbejdet med skolens vision, at skabe respektfulde fællesskaber, et særligt indsatsområde.
<p>Effekt</p>	<ul style="list-style-type: none"> • At risikoen for at blive udsat for vold på skolen nedsættes betydeligt. • At alle medarbejdere kender til skolens retningslinjer for forebyggende tiltag, hvis der opstår u hensigtsmæssig adfærd, trusler om vold eller vold i arbejdstiden. • Hvis en ulykke sker, at alle kender til retningslinjer for handling her og nu og retningslinjer for opfølgning. • At alle oplever at være en del af et respektfuldt fællesskab.

<p>Ydelser</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Et målrettet arbejde i AMG med påbuddet. AMG har et særligt fokus på: Information om handlemuligheder ved uhensigtsmæssig adfærd, information om skolens kultur og en fælles forståelse og et målrettet arbejde med respektfulde fællesskaber på skolen. • Tydelig beskrivelse af handleplan: "før, under, efter" en ulykke. Handleplanen synliggøres på skolen. • Lærere og pædagoger og TAP personale har et fælles kendskab til holdning/handlemuligheder/nødvendighed af registrering af nærvedulykker. • AMG prioriterer en grundig opfølgning og analyse af de episoder, der registreres. • Voldspolitik i arbejdsmiljøhåndbogen revideres. • En særlig indsats for at sikre skolens vikarer et kendskab til handlemuligheder ved uhensigtsmæssig adfærd på skolen. • Sikre at vikarer kender skolens kultur og har kendskab til forståelsen af skolens respektfulde fællesskaber.
<p>Organisering</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Indsatsområdet bliver en del af skolens arbejde på elev-, medarbejder-, ledelses- og forældreniveau. Arbejdet målsættes af AMG. • Et fælles arbejde og en fælles opgaveløsning i hele personalegruppen. • Beskrivelse af respektfulde fællesskaber på Virupskolen. • Ledelsen udarbejder materiale til udlevering til vikarer.
<p>Ressourcer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grafisk illustration af arbejdet med skolens psykiske arbejdsmiljø i skole 2014/15.

	<ul style="list-style-type: none"> • Processen kvalificeres af B&U, arbejdsmiljø konsulent. • Alle udvalg arbejder mod de mål, som beskrives af AMG.
<p>Evaluerings/ indikatorer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Arbejdstilsynet evaluerer skolens påbud den 1. maj 2015. • Færre ulykker/nærved ulykker på skolen. • Stærk skoleprofil som alle kender. • Registrering af nærved ulykker på skolen og en systematisk opfølgning i AMG.

3.7 Udvikling af skolens pædagogiske læringscenter, PLC

<p>Status og udfordringer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Skolen står i en ny virkelighed og hverdag i forhold til en længere og anderledes skoledag. Derfor har vi et stort behov for at tænke anderledes, hvor vi vil prioritere at arbejde med nye læringsplatforme og en bedre og mere meningsfuld evalueringsform.
<p>Effekt</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Medarbejdernes opgaver løses anderledes. Fra at gøre mere, af det vi "plejer", til at tænke nye muligheder. • Udvalgte fag beskriver lokal læseplan. • Skolen har et velfungerende PLC, som kan understøtte skolens praksis. • PLC er omdrejningspunktet for at generere faglige diskussioner ud i organisationen.

Ydelser	<ul style="list-style-type: none"> • PLC vil vi arbejde målrettet med udvikling af læringsplatforme og elevplaner. • PLC vil facilitere drøftelser med medarbejderne. • PLC vil træffe beslutning om materiale/fælles retning indenfor fokusområderne.
Organisering	<ul style="list-style-type: none"> • Skolens pædagogiske læringscenter består af læringsvejledere og ledelse repræsentant.
Ressourcer	<ul style="list-style-type: none"> • Ressourcen findes indenfor de gældende budgetter. • Der hentes inspiration fra andre skolars arbejde.
Evaluering/ Indikatorer	<ul style="list-style-type: none"> • Lokal læseplan i udvalgte fag. • Ensretning af materiale. • Fælles retning og materialer kan medvirke til at skabe tryghed hos elever, medarbejdere og forældre. • Mindre individuel forberedelse. • Øget effektmåling i måling af elevernes undervisningseffekt. • Læringsplatforme og elevplaner er nyttige redskaber i lærer- og pædagogarbejdet.

3.8 Åben skole

Status og udfordringer	<ul style="list-style-type: none">• Som en del af skolereformen samarbejder Virupskolen med det omkringliggende samfund.• Virupskolen er et lokalt kulturcenter, hvor skolen benyttes af byens borgere - eftermiddag, aften og weekend.
Effekt	<ul style="list-style-type: none">• Elevernes læringsmiljøer styrkes ved inddragelse af institutioner og virksomheder.
Ydelser	<ul style="list-style-type: none">• Der indgås en aftale med Andelssamfundet/Vimby om et formaliseret samarbejde med skolen, bl.a. med henblik på at oprette praktikpladser for eleverne.• Virupskolen er en del af Jet.Net.dk: Det landsdækkende netværk for skole-virksomheds-samarbejde.• Skolen samarbejder med VIF, HEI, kreativ skole, Brugsen, Andelssamfundet Hjortshøj, kirken, spejderne, Egå Gymnasium.
Organisering	<ul style="list-style-type: none">• Der udpeges 1 lærer/pædagog fra hver afdeling, som tovholder for projekt åben skole.• Skolen deltager i Landsbymøder.• Skolen er i dialog med eventuelle lokale samarbejdspartner/ institutioner.

Ressourcer	<ul style="list-style-type: none"> • Prioriteret indsat på skolen og i skolebestyrelsen.
Evaluering/ Indikatorer	<ul style="list-style-type: none"> • Åben skole evalueres i skolens KU. • Skolen er repræsenteret i lokalsamfundet. Bla. ved deltagelse i Landsbymøderne. • Etablering af partnerskabsaftaler.

3.9 Udvikling af SFO

Status og udfordringer	<ul style="list-style-type: none"> • Pædagogerne står for en væsentlig del af bevægelsesprogrammet på Virupskolen. • Der er brug for faglig opkvalificering af personalet, for at kunne indgå i denne opgave.
Effekt	<ul style="list-style-type: none"> • Elevernes udbytte af bevægelse og samarbejde skal højnes. • Pædagogerne/SFO opnår en faglig opkvalificering indenfor pædagogisk idræt/bevægelse/trivsel. • Skolens SFO opnår en stærk faglig og pædagogisk profil.
Ydelser	<ul style="list-style-type: none"> • Alle pædagoger samt SFO-leder deltager i kompetenceudviklingsprogrammet "Idræts SFO", i regi af VIA University College i skoleåret 2015/2016.

Organisering	<ul style="list-style-type: none"> • Organiseres som et uddannelsesforløb over skoleåret. • Afsluttes med certificering af SFO.
Ressourcer	<ul style="list-style-type: none"> • Deltagelse i kompetenceudvikling 2015/2016.
Evaluering/ Indikatorer	<ul style="list-style-type: none"> • SFO-leder er tovholder, og står for evaluering blandt det pædagogiske personale, ledelse og skolebestyrelse.

3.10 PR

Status og udfordringer	<ul style="list-style-type: none"> • Virupskolen har en vision: Den skabende skole. Den er i dette skoleår blevet beskrevet og begyndende implementeret. I den forbindelse vil skolen gerne, at der i lokalsamfundet bliver et endnu større og bedre kendskab til skolen - det vi laver og det vi står for.
Effekt	<ul style="list-style-type: none"> • At skabe større forældretilfredshed på området omkring kendskab og kommunikation. • At skabe interesse om skolen. • At gøre skolen synlig. Både lokalt, i Grenåvej Vest og i hele Aarhus.
Ydelser	<ul style="list-style-type: none"> • I efteråret er der ansat en projektmedarbejder, som arbejder med en ensretning af skolens pr-materiale.

	<ul style="list-style-type: none"> • Prioriteret i skolens ledelse.
Organisering	<ul style="list-style-type: none"> • Vi vil arbejde med PR på mange planer. Men især i ledelsen og hos sekretariatet.
Ressourcer	<ul style="list-style-type: none"> • Der tilføres ressourcer, således at skolens materialer kan ensrettes og publiceres.
Evaluerings/ Indikatorer	<ul style="list-style-type: none"> • I MED • Øget tilfredshed hos skolens forældre afspejlet i tilfredshedsundersøgelserne. • 100% af mulige skolestartere vælger Virupskolen.

3.11 Økonomi

Status og Udfordringer	<ul style="list-style-type: none"> • Igennem flere år har Virupskolen haft et underskud ved regnskabsafslutning. Dette har sammen med samtidige besparelser udfordret skolen økonomisk i forhold til skoleårets planlægning.
Effekt	<ul style="list-style-type: none"> • Gælden skal afvikles hurtigst muligt, og der er overensstemmelse mellem budget og regnskab.

Ydelser	<ul style="list-style-type: none"> • Der skal laves en stram prioritering og styring, både i planlægningsfasen og i løbet af budgetåret. Der holdes månedlige økonomimøder mellem adm. leder og skoleleder.
Organisering	<ul style="list-style-type: none"> • Der skal i planlægningsfasen af skoleåret prioriteres områder, hvor der skal spares og dermed bringes underskuddet ned.
Ressourcer	<ul style="list-style-type: none"> • Punktet økonomi skal også en gang om måneden være et punkt på ledermøderne.
Evaluering/ indikatorer	<ul style="list-style-type: none"> • Der skal være overensstemmelse mellem budget og regnskab. • Årets regnskab skal vise et resultat tæt på nul. • Al gæld skal hurtigst muligt være afviklet.