



TÅRNBY
GYMNASIUM
& HF



HANDLINGSPLAN

2022 - 2023

Handlingsplan 2022-23

1 Bæredygtighed

1.1 Baggrund

Vi vil fortsætte arbejdet med at gøre TG mere bæredygtig (vi tænker i det brede bæredygtighedsbegreb). Vi indfører flyfri studieture og ønsker at etablere et pantsystem i kantine- og festsammenhæng, som kan sikre, at vi undgår brug af éngangsplast. Vild med vilje-området skal udvikles og vedligeholdes, og der skal overvejes en plan for yderligere omlægning af udearealer.

Derudover vil vi understøtte Grønt Råds arbejde med at gøre TG mere klimavenlig. I det hele taget vil vi forankre værdien om det bæredygtige liv og skoledrift, så det bliver en naturlig del for alle elever og ansatte at tænke i de bæredygtige valg i hverdagen.

1.2 Succeskriterier

- Eleverne undervises i og oplever, at der træffes bæredygtige valg, og præges derved til selv at leve efter disse værdier
- Hele organisationen skal i sin adfærd handle og være drevet så bæredygtigt som muligt

1.3 Beskrivelse af indsats:

a. Ledelsens indsats

- Koordinering af bæredygtighedstiltag ligger centralt placeret som en ledelsesopgave
- Ledelsen arbejder sammen med skolens ansatte og elever på kontinuerligt at implementere bæredygtighedstiltag på alle niveauer fra skraldesortering over studieretningstøning til udearealer.

b. Ansattes indsats

- Alle lærere opfordres til at arbejde med verdensmålene i undervisningen
- Alle personalegrupper tænker i bæredygtige valg i deres daglige rutiner og understøtter skolens samlede bæredygtighedsindsats

1.4 Evaluering

Bæredygtighedskordinator evaluerer indsatserne løbende i samarbejde med resten af ledelsen, TAP, lærergruppe, Grønt råd og eleverne.

2 Innovation

2.1 Baggrund:

Som led i den seneste gymnasiereform står innovation som én af de fire tværgående og almen dannende kompetencer, som eleverne skal udvikle, mens de går i gymnasiet. Innovation indgår derfor også som et vigtigt led i Tårnby Gymnasium & HF's strategi 2020-23. Skolen arbejder i 2022-23 videre med de mål og tiltag, som allerede er taget i skoleårene 2020-21 og 2021-22, ligesom der udvikles nye initiativer til styrkelse af både lærernes og elevernes innovative kompetencer.

2.2 Succeskriterier:

- Innovation indgår som en naturlig og positiv del af undervisningen på TG.
- Eleverne klædes på til selv i højere grad at tænke og arbejde innovativt.
- Eksisterende rammer udfordres og gentænkes, så innovative projekter og undervisningsformer får bedre betingelser for at opstå og lykkes på TG.

2.3 Beskrivelse af indsats:

a. Ledelsens indsats

- PPU's arbejdsgruppe for innovation følger og udvikler sammen med ledelsen nye initiativer til at styrke arbejde med innovation på TG. Arbejdsgruppen og ledelsen kommer med en plan for, hvordan eksisterende rammer for undervisningen kan udfordres og gentænkes, så innovation får bedre vilkår for at opstå og lykkes.
- Der gennemføres igen et masterclass-forløb, der skal udvikle innovations-ambassadører blandt eleverne, der kan bistå lærerne med konkrete innovative kompetencer og arbejdsredskaber, som kan anvendes i arbejdet med innovation i undervisningen.
- Der afvikles ved inddragelse af fondsmidler fra Fonden for Entreprenørskab et nyt innovativt, flerfagligt forløb med fokus på bæredygtighed og STEM-fagene for 2. årgang.

b. Lærernes indsats

- Lærerne koordinerer i fællesskab innovationsindsatsen i de enkelte klasser på årets klassemøder ud fra de beskrevne mål i skolens progressionsplan for studiekompetencer.
- Lærerne arbejder med innovation i deres fagfaglige undervisning og som led i f.eks. flerfaglige forløb og studieretningsforløb ud fra skolens fælles innovations-definition.
- Lærerne inddrager elever fra innovations-masterclass i deres tilrettelæggelse af de innovative undervisningsaktiviteter.

- Udvalgte lærere fra PPU deltager i innovationsarbejdsgruppe.

2.4 Evaluering:

Projektgruppen for innovation evaluerer indsatsen i samarbejde med udviklingskoordinator og ledelsen.

3 Digital dannelse og fordybelse

3.1 Baggrund

Digital dannelse er én af de fire tværgående og almendannende kompetencer, som eleverne skal udvikle, mens de går i gymnasiet. Digital dannelse indgår derfor som et vigtigt led i Tårnby Gymnasium & HF's strategi. På Tårnby Gymnasium og HF anskues digitale kompetencer ikke i snæver forstand som IT-kompetencer, men i bredere forstand som kompetencer, der gør eleverne i stand til at bruge IT på kompetent og kritisk vis i de situationer, hvor det giver mening og styrker deres læring. Bl.a. har skolens revideret progressionsplanen for elevernes digitale kompetencer, og som led heri gennemføres forsøgsvis mobilfrit grundforløb, videreføres bl.a. det analoge projekt, TG-læser, ligesom der arbejdes videre med implementeringen af iBogsplatformen iBiblioteket og brugen af virtual reality i undervisningen.

3.2 Succeskriterier:

- Eleverne stifter bekendtskab med forskellige læringsmidler og lærer metoder til fordybelse
- Eleverne er i stand til at fordybe sig både analogt og digitalt og kan reflektere over deres skærmbrug
- Eleverne mestrer det digitale læringsrum og kan agere som ansvarlige digitale medborgere

3.3 Beskrivelse af indsats:

a. Ledelsens indsats

- Gennem ITU fortsættes arbejdet med at styrke brugen af IT og den digitale dannelse blandt eleverne. Dette sker gennem fortsat prioritering af it-introforløbet, gennem medudvikling og implementering af det nye TG Dannelses-forløb for kommende 1. årgang, samt gennem justering og afvikling af digital dannelsesuge, ligeledes for 1. årgang. Tårnby Bibliotek inddrages i arbejdet med elevernes digitale dannelse.
- Ledelsen og ITU tilrettelægger i fællesskab efteruddannelsesinitiativer, der understøtter lærernes brug af IT i undervisningen. ITU opjusterer

arbejdet med it-intro til nyansatte og fortsætter initiativer rette mod erfarne kolleger.

b. Lærernes indsats

- Lærerne koordinerer i fællesskab arbejdet med digitale kompetencer i de enkelte klasser på årets klassemøder ud fra de beskrevne mål i skolens progressionsplan for studiekompetencer.
- Lærerne arbejder med elevernes digitale kompetencer i deres fagfaglige undervisning og som led i f.eks. flerfaglige forløb og studieretningsforløb.
- Lærerne bruger virtuel undervisning som et aktivt og positivt tilvalg til deres undervisning ud fra skolens nye retningslinjer for virtuel undervisning.

3.4 Evaluering

ITU evaluerer indsatsen med digital dannelse og fordybelse i samarbejde med ledelsen.

4 HF

4.1 Baggrund

Søgningen til skolens HF-uddannelse var været dalende over de sidste år. I samme periode ses en tendens til stigende frafald og større udfordringer mht. at skabe sunde læringsfællesskaber blandt HF-eleverne. I skoleåret 2022-23 gennemføres derfor en række initiativer for 1. HF med henblik på at skabe sundere læringsfællesskaber og en god klasserumskultur i HF-klasserne og få mere studieparate og motiverede HF-elever.

4.2 Succeskriterier

- Skabe sunde læringsfællesskaber og en god klasserumskultur i HF-klasserne præget af færre konflikter
- Skabe mere studieparate og motiverede HF-kursister, som i højere grad er en del af fællesskabet på TG og i højere grad angiver at være glade for at gå på TG.
- Der opleves mindre frafald blandt HF-kursisterne og der skabes et attraktivt HF-tilbud, som tiltrækker flere kursister til TG

4.3 Beskrivelse af indsats

a) Ledelsens indsats

- Oprettelse af en formel HF-følgegruppe med lærerrepræsentanter, der skal implementere og følge de nye HF-indsatsområder, herunder;
- Indførsel af ny procedure for elevprofilering og på baggrund heraf klassedannelse i forbindelse med skolestart

- Oprettelse af ny mini-mentorfunktion som led i styrket teamsamarbejde på HF
- Indførelse af milepæle/prøvebånd, hvor HF-eleverne skal vise studieparathed/aktivitet i løbet af skoleåret
- Styrkelse af sociale arrangementer i forbindelse med HF'ernes skolestart og den første tid på skolen
- SSO-progression styrkes med træningsopgave (mini-SSO, efteråret i 2hf)

b) Lærernes indsats

- Udvalgte lærere deltager i HF-følgegruppen eller som teammedlemmer og/eller minimentorer i HF-klasserne.
- HF-lærerne deltager i nye styrkede faglige og sociale aktiviteter med HF'erne.

4.4 Evaluering

HF-indsatsen evalueres i samarbejde mellem ledelse og HF-følgegruppe.

5 Arbejdsmiljø

5.1 Baggrund

På TG arbejdes der løbende med at skabe et godt og attraktivt arbejdsmiljø blandt skolens medarbejdere. I skoleåret 2021-22 blev der efter ønske fra medarbejderne gennemført en medarbejdertrivselsundersøgelse, der viste, at langt de fleste medarbejdere har en positiv trivsel. TG er præget af et godt kollegialt fællesskab, respekt mellem medarbejdergrupperne og god dialog med nærmeste leder, ligesom stort alle medarbejdere finder deres arbejde interessant og motiverende. Der viste sig dog også forbedringspunkter, hvor medarbejdertrivslen kunne være endnu bedre.

Medarbejdertrivselsundersøgelsen satte også fokus på, at der i skoleåret 2021/22 har været en forholdsvis høj forekomst af stress blandt medarbejderne i forhold til tidligere. Dette blev undersøgt nærmere i foråret 2022, hvor udbredelsen, karakteren og årsager til stress blev forsøgt kortlagt. Som følge heraf blev skolens personale- og stresspolitik efterfølgende revideret i slutningen af skoleåret 2021-22, ligesom der planlægges en række yderligere aktiviteter og tiltag i skoleåret 2022-23.

5.2 Succeskriterier

- TG skal have et godt og attraktivt arbejdsmiljø.
- TG giver medarbejderne indflydelse og ansvar og støtter medarbejderne i at kunne håndtere udfordringer, så trivsel fremmes og risikoen for arbejdsrelateret stress mindskes
- Arbejdsrelateret stress ansues som både den enkeltes og arbejdspladsens ansvar og anses som et element i medarbejdernes hele liv.

- Stress er en tilstand på linje med andre sygdomme og symptomer på alvorlig stress skal altid tages alvorligt.
- Der skal kunne åbent og tillidsfuld om tegn på og årsager til stress blandt og imellem alle medarbejdergrupper og alle medarbejdere.

5.3 Beskrivelse af indsats

Ledelsens indsats

- Ledelsen har særligt fokus på medarbejdertrivsel og forsøger at handle forebyggende med udgangspunkt i skolens opdaterede personale- og stress-politik. Dette sker bl.a. i regi af nærlederdialogerne.
- Drøfter i samarbejde med TR løbende hvilke initiativer, der kan øge medarbejdertrivslen og mindske risikoen for stress.
- I samarbejde med trivselsgruppen gennemføres fortsatte sociale og trivselsfremmende arrangementer blandt medarbejderne
- Der planlægges et fælles foredrag om stress og stressforebyggelse ved ekstern oplægsholder.

Medarbejdernes indsats

Lærerne orienterer sig skolens personale- og stress-politik med henblik på:

- at være særligt opmærksom på tegn på overbelastning hos sig selv og kolleger
- aktivt forsøge at tilpasse og prioritere de forskellige arbejdsopgaver, så de kan løses inden for den arbejdstid, der er til rådighed. Både i forberedelsen af undervisningen, hvor man i visse tilfælde må kunne anvende fælles forberedte forløb og i rettet arbejdet, hvor man ikke altid kan "rette i bund".
- være åben om eventuelle udfordringer i at kunne skabe fornuftig balance mellem opgavevaretagelse og ressourcer.
- kollegial åbenhed over for at kunne tale fordomsfrit om stress-oplevelser.
- at henvende sig rettidigt og indlede dialog med nærlæder, hvis medarbejderen oplever alvorlige stress-symptomer og/eller stresstilstande, som medarbejderen ikke selv kan afhjælpe.

5.4 Evaluering

Arbejdsmiljøindsatsen evalueres løbende i regi Arbejdsmiljøudvalget og som led i TR-ledelse-samarbejdet. Indsatsen evalueres afslutningsvis af SU ved den årlige arbejdsmiljødrøftelse i juni 2023.

6 Overgang til videregående uddannelse

6.1 Baggrund

Elevernes overgang til de videregående uddannelser er en central del af skolens formål. Eleverne skal gøres i stand til og inspireres til at læse videre på de korte og mellemlange uddannelser. Dette forudsætter både dannelse, studieparathed og kendskab til de talrige forskellige muligheder der eksisterer for videreuddannelse på f.eks. professionshøjskoler og universiteter. Dette arbejde intensiveres i skoleåret 2022/23.

6.2 Succeskriterier

- TG ønsker at forbedre elevernes overgang til de videregående uddannelser på både stx og hf.
- Arbejdet med overgangsfremmende tiltag kvalificeres og styrkes yderligere. Herunder særligt indsatsen med karrierelæring i undervisningen og i samarbejdet med studievalg.

6.3 Beskrivelse af indsats

Ledelsens indsats

- Ledelsen har særligt fokus at karrierelæring indgår som element på dialogmøder og til GRUS.
- Arbejdet med alumner har været besværliggjort af Corona. Dette arbejde genoptages og udbygges.
- Der tages relevante initiativer på de sociale medier. F.eks. "TG-afterlife" på Instagram, hvor tidligere TG-elever fortæller om deres uddannelsesvalg.

Medarbejdernes indsats

- Lærerne inddrager i højere grad karrierelæring i den daglige undervisning.
- Lærerne inddrager egne erfaringer og vej gennem uddannelsessystemet.
- Lærerne tydeliggør overfor eleverne hvordan deres fag er relevant for en bred vifte af forskellige videreuddannelse af både kort-, mellem- og lang varighed. Faget er ikke kun akademisk uddannelse i faget selv, men som relevant i forhold til f.eks. velfærdsuddannelserne.

6.4 Evaluering

Det bemærkes, at der er en relativ lang tidsmæssig forskydning fra indsats til målbar effekt. Vi følger løbende de statistiske opgørelser af overgang 27 måneder efter studentereksamen.