

Referat af skoleudviklingssamtale

26. februar 2024



Deltagere:

- Susanne Poulsen, skolechef, Gentofte Kommune
- Anne Sofie Stevnhoved, skole-souschef, Gentofte Kommune
- Peter Gersvang Nielsen, skoleleder, Tranegårdsskolen
- Mathias Damm Boisen, klub- og GFO-leder, Tranegårdsskolen
- Jakob Lykke, skoleleder, Tjørnegårdsskolen
- Lis Moeslund, klubleder, Tjørnegårdsskolen
- Benedikte Warlev, afdelingsleder, Tjørnegårdsskolen

Peter Gersvang Nielsen og Mathias Damm Boisen var reflekterende deltagere på skoleudviklingssamtalen.

Med reference til Folkeskolelovens 40 a, samt Vejledning om skoleudviklingssamtaler udarbejdet af Styrelsen for Undervisning og Kvalitet (STUK), gennemføres der skoleudviklingssamtaler med Gentofte Kommunes folkeskoler en gang om året. Samtalerne gennemføres første gang med dette koncept i skoleåret 2023/24. Skoleudviklingssamtalen er en samtale mellem skolens ledelsesteam, skolechefen og souschefen for skoleområdet. Skolens ledelse kan vælge, at relevante ressourcepersoner fra skolen deltager i dele af samtalen.

Formålet med skoleudviklingssamtaler er at skabe en ramme for en tillidsfuld og faglig dialog om skolens udvikling med elevernes faglige, sociale og alsidige udvikling og trivsel i fokus. Intentionen er at styrke den fælles viden og forståelse af skolens styrker, udfordringer, udviklingsområder, muligheder og samt skabe et fælles billede af, hvad skolen med fordel kan prioritere at arbejde videre med. Skoleudviklingssamtalen står ikke alene, men skal ses som en del af en større proces. Dialogen kobles dels til de politiske flerårige mål og til skolens eget strategi- og udviklingsarbejde samt til skolens praksis.

Det er skolelederen på den enkelte skole, der har initiativret til at beskrive de udviklings- og indsatsområder, samtalen skal fokusere på. For at medvirke til refleksion og perspektivering samt for at styrke videndeling på tværs af skolevæsenet deltager medlemmer fra et skoleledelsesteam fra de øvrige folkeskoler i kommunen i samtalen som reflekterende team.

Indledning

Tjørnegård er en veldrevet skole med god økonomi, stor forældretilfredshed, lav medarbejderomsætning og tydelig ledelsesstruktur. Dette skoleår var været udfordrende, da viceskolelederen har været udlånt og GFO-lederen stoppede (begge pr. 1/10 2023). Det har betydet noget for fællesskabet og prioriteringen af opgaver – fokus har været at prioritere tiden og opgaveløsningen for og med medarbejderne.

I dette skoleår er der fokus på, at skolen er 2-sporet fra 0. til 3. årgang, hvilket skaber mere fysisk plads, der bl.a. skaber muligheder for holddeling og bedre rammer i fritiden.

Skolen er præget af ressourcestærke medarbejdere, der løfter opgaverne i fælles flok og byder ind, når nye opgaver skal løftes.

Der er også fokus på, hvordan børnene fastholdes i fritidstilbuddene, og hvordan vi sikre et fritidstilbud til de unge, som ikke bruger fritidstilbuddet i Byens Hus.

Skolen har en stærk skolebestyrelse, der er initiativrige og bakker op om skolen. De har bl.a. fokus på at redefinere kontaktfarælderrollen, skabe rød tråd i forældremøderne og fortsætte arbejdet om teknologiforståelse. Skolebestyrelsen har bl.a. kæmpet for, at rengøringen hjemtages af skolen, hvilket træder i kraft pr. 1/3 2024.

Vision og strategiske mål

Skolens vision: Børn og unge kommer videre fra Tjørnegårdsskolen med mod på livet, er skabende og med lysten til at lære.

Strategiske mål:

- Vi løfter motivationen gennem inddragelse af børnene
- Vi er eksperimenterende for at blive skabende

Visionen og de strategiske mål blev lavet for 4-5 år siden, og de er stået for alt, der gøres. Det er vigtigt, at vi kan se arbejdet i visionen, og børnene kan mærke, at dette er visionen og målene.

I skoleudviklings samtalen er følgende emner blevet diskuteret

Fællesskab:

- Gennemgang af trivselsmålingen
- Skoleskift
- Skolevægning
- Medarbejderfravær
- Fremskudte rådgivere
- Børn med særlige forudsætninger
- Ukraine-klassen

Forældre:

- Gennemgang af forældretilfredsundersøgelsen
- Skole-hjemsamarbejde

Faglighed:

- Undersøgende matematik
- Læsning
- Nationalt læseprojekt om børnene læseglæde
- Karakterer
- Udskolingshuset
- Teknologiforståelse
- Grøn skole

Fællesskab

Trivselsmålingen: Der er talt om tre konkrete årgange, som stikker ud i trivselsmålingen. Der er bl.a. talt om klassedynamik, lærerudskiftning og tiltag som kortere skoledage, ændret skolestruktur, ekstra ressourcer og klassesammenlægning.

Børn med særlige behov: Medarbejdere og ledelse er tæt på de forældre, der har børn med særlige behov, og der er en tendens til, at man hellere holder et møde for meget end for lidt.

Ressourcerne (støttetimer, co-teaching mm.) fordeles af skoleleder i samarbejde med skolens ressourcevejleder. Der kigges på timerne løbende igennem et skoleår.

Klasselæreropgaven vokser – den kræver mere af medarbejderne.

Fra skolens side er der fokus på fællesskabet, og hvordan vi får alle børn til at være en del af fællesskabet.

Skolevægning: Der er en stigning i børn med skolevægning. Flest tilfælde i udskoling.

Skolefraværsteamet er med på medarbejdermøder ca. hver 3. uge for at sparring.

Ukraine-klassen: En succes. De er landet godt med gode lærere og pædagog omkring sig. De vil gerne udsluses på skolen, hvilket er svært, da skolen er 2-sporet i indskoling, så mange klasser er fyldt op. Det skaber usikkerhed, at midlerne til Ukraine-eleverne først endelig falder på plads i november.

Skoleskift: I dette skoleår er der startet 24 elever. 13 af disse elever er startet på 8. eller 9. årgang. Der er en general oplevelse af, at der er mange elever, der skifter skole i udskoling.

Medarbejderfravær: Fraværet blandt medarbejderne er under gennemsnittet i forhold til kommunens gennemsnit. Der er en stærk medarbejderkultur, hvor man bruger hinanden og løfter i flok, hvilket bl.a. skaber tryghed hos børnene.

I dette skoleår vil langtidsfraværet stige pga. medarbejdere, der er ramt af livet.

Medarbejdertilfredsheden er høj, der er ikke den store udskiftning i medarbejdergruppen, og de har stor indflydelse på skolens kultur. Det kan skabe mindre faglig fleksibilitet at være 2-sporet, da der er færre medarbejdere.

Fremskudte rådgivere: Der er et godt samarbejde med de fremskudte rådgivere, der er der om mandagen. Der er faste møder mellem ledelsen og de fremskudte rådgivere hver 2. uge.

Faglighed

Undersøgende matematik: Indsats startet med udgangspunkt i prøvekaraktererne, som var lavere end de andre fag. Kan ses på de nationale overgangstest, at niveauet er løftet.

Læsning: Der er startet læsemodul i indskolingen, som nu kører i 1. og 2. klasserne. Læsemodulet har en positiv effekt på elevernes læseniveau og samarbejdet med forældrene om elevernes læsning. Der er ved at udarbejdes en rød tråd i læsning på skolen.

I indskolingen er det prioriteret, at alle co-teachingtimer bruges på læsemodul, så der to lærere til at udvikle elevernes læsning.

Skolen har fortsat læsebånd, hvor der nu undersøges, hvilken effekt læsemodulet har – om det skaber noget socialt, fagligt eller skaber en kultur.

Nationalt læseprojekt: Skolen er sammen med en anden af kommunens skoler en del af det nationale læseprojekt om at skabe læseglæde og styrke samarbejdet mellem skole og biblioteker. Fokus er at skabe og fastholde læseglæden på mellemtrinnet, hvor der ses et dyk.

Teknologiforståelse: Skolebestyrelsen og skolen er meget optaget af teknologiforståelse. I foråret arbejdes der med en rød tråd i, hvad børnene møder i 0-9.klasse, og hvordan børnene kan uddannes inde for teknologier.

De er flere gange om året videndeling om teknologi på tværs af medarbejderne.

Karakterer: Skolen er stort set på niveau med kommunens gennemsnit. Der er fokus på, hvordan vi skaber succeser for hvert enkelt barn.

Udskolingshuset: Skolen er ikke den største bruger af udskolingshuset, da skolen kan mange af tingene lokalt på skolen. Skolen har bl.a. podcaststyr.

Grøn skole: Dette er en indsats, som fylder meget på skolen. Skaber en god fortælling om skolen. Indsatsen er styret af et grønt råd, lærerkræfter og ledelse.

Elevernes stemme er sammen med de dygtige medarbejdere en vigtig del af skolens arbejde og udvikling. Elevernes inddrages i meget af det, som udvikles på skolen.

Forældre

Forældretilfredsundersøgelse: Stor tilfredshed med resultatet af forældretilfredshedsundersøgelsen. Der er et godt samarbejde med forældrene om, hvordan skolen lykkes.

GFO'en har haft et kæmpe løft de seneste år – størrelsen på GFO'en er blevet mindre og medarbejderne en større del af skolen.

Skole-hjemsamarbejde: Medarbejderne er gode til at kommunikere og håndterer meget selv. 2. årgang vil afprøve at have eleverne med på kommende forældremøde, så mødet bliver med deltagelse af børn, forældre og medarbejdere.

Opsamling

Det er er godt at dykke ned i, hvad vi som skole arbejder med og har af indsatser.

Skoleudviklingssamtalen skaber anledning til refleksioner omkring, hvorfor vi gør de ting, som vi gør.

Vi har lagt spor, som vi fortsætter med at udvikle, da vi ikke er mål. Vi er meget glade for medarbejdernes kæmpe arbejde, der har fokus på, at alle elever skal være en del af fællesskabet og samarbejdet med forældrene.

Visionen og de strategiske mål er genkendelige i historiefortællingen om skolens arbejde.

Skolen tager med videre, at vi skal fortsætte med vores åbenhed overfor forældrene, inddrage eleverne i udviklingen af skolen og fortsætte med det systematiske arbejde.
