

Beslutningsreferat – Skoleudviklingssamtale



Skolenavn

Vipperød- og Ågerup Skole
Oktober 2023

Deltagere i samtalen

Skoleleder: Nina Faxø
Pædagogisk leder: Dan Eriksen
Pædagogisk leder: Sune Leibrandt
Chef for læring og Trivsel: Karina Møller
Fagcenterleder: Pauline Ansel-Henry
ChefKonsulent: Anne Herskind

Hvad er vores fokusområde?

Som ledelse vælger vi at fokusere på de udfordringer der er i relation til elevfravær (skolefravær), sygefravær (personale), lærer/pædagoger(sfo-tid), PLC-vejleder, specialundervisning (mellemformer)

På sigt har vi brug for at kigge på hvordan vi strukturer vores DSA-undervisning, samt sikre høj grad af kompetencedækning i de enkelte fag,

Vi skal være nysgerrige på etablering af bæredygtige mellemformer, hvor opkvalificering af tilbuddet incl. kompetenceudvikling af medarbejdere, samt tydelige målsætninger for det enkelte barn, understøtter dennes udvikling.

Stilladsering af pædagogerne, og samarbejdet med lærerne i skoletiden, skal prioriteres gennem organisering, og derigennem blive tættere og mere professionelle som læringsteams.

Medarbejderfraværet, som kan være med til at påvirke elevfraværet skal vi arbejde for at nedbringe, herunder sammenhæng til økonomi og TRIO ift. Vikar, samt revision af ledelsesopgaven ift. fravær.

Skolens PLC har brug for at blive formaliseret og understøttet i den samlede opgaveløsning, og på baggrund af data, understøtte skolens faglige praksis gennem vejledning, co-teaching. PLC skal fungere som et team, hvor resurserne prioriteres i samarbejde mellem de tilknyttede vejledere og ledelsens overordnede målsætning for elevernes udvikling – fagligt, socialt og personligt.

Understøttelsen og formaliseringen skal ske gennem skærpet ledelse af både det samlede PLC, og de enkelte vejleders opgaveløsning. Herunder;

- Opmærksomhed på, hvor vores behov er - og hvad vi vil sætte lys på
- Hvem inddrages i hvilke opgaver - og ledelse af dette. F.eks. Også hvordan vi målrettet og systematisk arbejder med de børn som har udfordringer og kan se et helhedsbillede, f.eks. at kunne gruppere eleverne.
- Kan vi se mønstre hos medarbejderne - data og vurdering - PLF - det er teamets opgave.

- Fokus på, at vi i den kommende periode holder for øje, hvordan ledelse af PLC skal kunne fokusere på de mest nødvendige indsatser - og hvordan ledelsesteamet kan arbejde og vil arbejde med dette gennem tydelig rammesætning og distribueret ledelse.
- Det kræver, at vi ved hvad vi vil med indsatserne og hvilke- så vi kan være tydelig på denne.

Nyt ledelsesteam - ledelse af team og det kommende ledelsesarbejde - måske kan det være et tema.
Nysgerrig på, hvor vi bruger vores ressourcer og om det giver den værdi som vi forventer.

Skolefravær hos elever i udskolingen skal nedbringes, i tæt samarbejde mellem skolen, hjemmet og evt. myndighed som en forebyggende indsats.

Hvilke data har fået os til at rette fokus mod netop dette område?

Som nyt ledelsesteam har vi haft brug for at gribe i de udfordringer og udviklingsområder, hvor den tilgængelige data er mest tydelig, og hvor vi samtidig, i teamet, har det faglige bedst funderede videns- og erfaringsgrundlag.

Hvilke handlinger har vi konkret gennemført siden sidste skoleudviklingsamtale?

- På medarbejder - elevniveau, Medarbejderniveau og i et organisationsperspektiv

Referatet er for første skoleudviklingssamtale.

Hvilken viden/erfaring har vores handlinger siden sidste samtale givet os?

Referatet er for første skoleudviklingssamtale.

Hvad er målsætningen for det kommende arbejde med vores valgte fokusområde?

Målsætningen for ovenstående fokusområder er, at vi som ledelse får det nødvendige overblik over både organisatoriske og strukturelle forhold, og på baggrund af dette lede målrettet på given data jf. fravær (elev/personale), samt kortlægge de udviklingsmuligheder der er for vores skole.

Hvordan arbejder vi som ledelse med at få vores visioner ført ud i livet?

Gennem struktur og design processer frem mod målene for de enkelte fokusområder. Ledelsens samarbejde, samt fordelingen af indsatsområder imellem os, understøtter dette arbejde.

Ledelsens fremadrettet perspektiver:

Den nye ledelse har brug for at blive funderet og lære både hinanden, samt hele organisationen af kende. Rigtig meget fungerer godt på Vipperød-Ågerup skole, så forventningen er, at der vil være rum til at analysere de forskellige områder, inddrage relevante medarbejdere i de givne forandringsprocesser med henblik på at skabe stabile og bæredygtige forandringer.

Næste skridt - hvilke konkrete aftaler er der indgået ved skoleudviklingssamtalen?

Nyt ledelsesteam som kommer i stand i den kommende periode.

Fokus på, hvordan der kan arbejdes med distribueret ledelse i PLC og at de bliver ledet og rammen sættes.

Det kræver, at vi ved hvad vi vil med indsatserne og hvilke- så vi kan være tydelig på denne.