

# SKOLEUDVIKLINGSSAMTALE – UGERLØSE OG ST. MERLØSE SKOLE

## MØDETS FORMÅL

Skoleudviklingssamtalen er den datainformerende lærende samtale om jeres ledelse af elevernes læring, udvikling og trivsel.

## DELTAGERE I SAMTALEN

Skoleleder Jimmi Salkvist, pædagogisk leder Ulla Feldthusen

Chef for Læring og Trivsel, Karina Møller

Fagcenterleder Pauline Ansel-Henry og konsulent Anne Herskind

## REFERENT

Pauline og Anne tager referat. Skolelederen har ansvaret for at lave en opsamling, som offentliggøres på skolens hjemmeside.

## VELKOMST OG PRÆSENTATIONSRUNDE

*Skolelederen sikrer sig at alle rundt om bordet kender hinanden*

*Skoleleder byder velkommen*

## RAMMESÆTNING AF MØDET

*Mål: Rammesætte formål, mål med mødet og proces*

*Karina rammesætter*

## PRÆSENTATION AF ARBEJDET MED FOKUSOMRÅDE OG INDBLIK I RELEVANTE DATA

*Skolelederen giver kort et indblik i, hvad skolen har øje for i den tilsendte datapakke - skolen har udvalgt 2-3 udfordringer fra datapakken som præsenteres på mødet og perspektiveres i relation til skolens strategiske afsæt. Skolelederen præsenterer det valgte data for effekten af ledelse af det udvalgte strategiske område.*

*Skolelederen slutter af med at introducere et drøftelsesspørgsmål, en problemformulering eller lignende.*

**Skolelederen holder et kort indlæg**

*Der er mulighed for kort at stille forståelsesspørgsmål*

## REFERAT

2 punkter med afsæt i fagcenterets data og skolens valg

1. Trivsel - er nysgerrig på at se mere ned i data og om det er repræsentativt og specifikt ift. mellemtrin. Sammenhæng til den inkluderende folkeskole og hvad er god trivsel også ift. til forældrene. Tydelig kommunikation om opgaven.
2. Fravær - Tydelig kommunikation om fremmødets betydning.

Status på ledelsesopgaven ift. sidste skoleudviklingssamtale - undersøgelse af medarbejdernes opgaveløsning med afsæt i "kvadrat model". Udfordring at bevare fokus på opgaven, og at der ikke er tydelige forventningsafstemning fra møde til praksis i klasserummet. Det er en udfordring i kulturen at skulle inkludere både i personale, forældre og nogle børn.

(Eksklusion - er det ift. medarbejdere eller elever?)

Sociogrammer - hvordan får vi modnet personalegruppen til at kunne arbejde med dette og starte med elev-elev relationen. Der er udfordring i at medarbejdere leverer på opgaven. Benytter os af supervision ift. inklusionsopgaven og få medarbejderne klædt på til opgaven. Der er forskel mellem de to skoler ift. hvordan de går til opgaven, og hvorfor de skal.

Ditte Brøndum, Erhvervspsykolog som arbejder med medarbejdergruppen, hvor de arbejder med en sag i klassen og hvor Ulla er med ind over.

### Problemfelt

Hvordan kommer vi foran opgaven - for ikke at være bagefter ift. ledelse af medarbejderne?

- Hvad er ledelsesopgaven ift. medarbejdergruppen?
- Hvordan udvikles et arbejdsfællesskab på den enkelte skole og sammen på de to skoler?

Udfordringen er, at medarbejderne ikke tager opgaven som stilles og ikke gør opmærksom på det selv.

Der er stor forskel på de to afdelinger. Det er en kulturforandring ift. at alle børn skal inkluderes. Der er stor empati for hinanden, og de kan være enige om det fælles tredje.

Som leder bliver man modsagt, og der er forskellige reaktionsformer på de to skoler.

## CHEF FOR LÆRING OG TRIVSEL OG FAGCENTER FREMLÆGGER DERES OPMÆRKSOMHEDER I FORHOLD TIL DATA

- Fravær, Merløse næste på landsgennemsnit 7.3/7.2 , Ugerløse 8.8 /7.2
- Støtte og inspiration – blikket skal rettes mod inddragelse af elevernes ideer og en nysgerrighed på drengene.
- Opmærksomhed på deres vejledersituation

### KVALIFICERING AF PROBLEMFORMULERING

Kort indkredsning af problemformulering/ drøftelse spørgsmål?

- Når I ser på jeres data, hvad bliver I så mere nysgerrige på?
- Hvilke ledelsesmæssige overvejelser og prioriteringer har I gjort jer?
- Hvilke ledelsesmæssige behov kan I se, når I kigger på jeres data?

## INDIVIDUEL REFLEKSION OVER NEDENSTÅENDE SPØRGSMÅL

En fælles kvalificering af problemformulering for mødets drøftelse:

Hver deltager i mødet giver sit bud på, hvad der er det vigtigste at drøfte på baggrund af det fremlagte?

Skoleleder og Karina giver sammen deres bud på, hvor vi starter drøftelsen.

## REFLEKSIONER OVER LEDELSENS ARBEJDE MED LEDELSE AF SKOLEUDVIKLING

Fælles drøftelse med udgangspunkt i drøftelse spørgsmålet

## MED AFSÆT I GRUPPENS FÆLLES REFLEKSIONER DRØFTES NÆSTE SKRIDT

- Hvilke ledelsesmæssige overvejelser har I gjort ift. indsamlingen af jeres data?
- Hvad får I øje på når I kigger på jeres data?
- Hvilke ledelsesmæssige handlinger kalder det på?
- Hvilken forskel vil det gøre?
- Er der behov for ny eller anden data?
- Hvordan kan vi understøtte hinanden i den fortsatte lærende proces?

## REFERAT

### Nysgerrig på:

Reaktionsformer over for arbejdsopgaver - og hvordan der skabes en kulturforandring, som er mere homogen mellem de to skoler. En fælles ledelsesopgave af arbejdsfællesskaber. Konkretisering af, hvad ledelsesopgaven er ift. medarbejdergruppe - tæt på dette.

Hvor der sikres sammenhæng mellem narrativet og den oplevede virkelighed.

Hvordan kan vi styrke ledelse af kultur, ledelse af sprog, adfærd, mønstre i jeres ledelsesarbejde.

Hvad er medarbejdernes reaktioner et udtryk for?

Fortællingen om "Hvorfor" at det er vigtigt at inkludere. Hvad er det for en ny fortælling, som I gerne vil give? (inkluderende) Hvad er det så I vil se hos medarbejderne for begge skoler?

Ny vej skal være det fremadrettet ledelsesperspektiv: Vi vil: "Arbejdsfællesskaber" og "Børnesyn" - er det de to dele som "vi tager på os" og hvordan laver vi et tydelig "hvorfor".

I skal sikre at have bagtæppet klar som jeres ledelsesgrundlag for at kunne sætte retning med pejlemærker.

#### **Pejlemærker:**

- Børnesyn - og ved det forstår vi og vil se ske (Tydelighed i forståelsen, afsættet og forventningen - hvor er vi?)
- Arbejdsfællesskaber - og ved det forstår vi og vil se ske (Tydelighed i forståelsen, afsættet og forventningen - hvor er vi?)

Morten Mûnster og Bo Vestergaard - som kunne være til inspiration. Rikke Østergaard - til internt brug i ledelsen.

Behovet for at se samlet på ledelsesopgaven ift. de forandringer som er nødvendige, og tydeliggøre at vi er en skole, og det som vi gerne vil se/anerkender.

Hvilke og hvordan kan vi se mønstre og hvilke skal forandres.

Hvorfor har vi de små skoler og hvad betyder det for et lokalområde? - Er det et spørgsmål som måske skal stilles?

Ordret Supervision går på medarbejderen - mens sparring går på gruppen eller udvikling af arbejdsfællesskaber.

Fokus på jeres valg af hvad I går ind i, så de valg afspejler det som I gerne vil i ledelsens af medarbejderne: Børnesyn og Arbejdsfællesskabet.

#### **Arbejdsfællesskab:**

Pædagog og lærersamarbejdet og brugen af deres kompetencer i et fællesskab

Medstyrende team - en organisering, hvor vi gerne vil se forandring ....

Bedre til inklusion - hvordan skal jeg som medarbejder gøre det anderledes?

Fælles faglig forberedelse på tværs af matrikler?

#### **Hvad har vi, og hvad skal vi bygge oven på?**

- Vi står på....
- Vi skal kvalificere arbejdsfællesskaberne ved at...
- Vi skal ændre vores organisering for at styrke arbejdsfællesskaberne fordi ....

Samme tilgang ift. arbejdet Børnesynet.

## Forårets arbejde

Hvordan kommer det til at ske, hvilke skridt, så der kommer følgeskab og med en procesplan.

Hvad er ledelsesopgaven og hvad er jeres (medarbejdernes opgave)

## Processen nu

Tydelige nuværende fortælling om "The Big Why", og at vi er en skole på to matrikler.

Bruge de andre skolars arbejde med teamsamarbejdet (Eks. Bjergmarken og Tølløse)

Tydelig på, hvor vi bruger vores ledelsestid og hvilke opgaver som prioriteres - en intern øvebane. Hvad ramte skiven og hvad var ikke - løft blikket, er det en opgave for ledelsen eller er det noget som medarbejderne selv skal løse - f.eks. i deres arbejdsfællesskab.

Når "flagene er sat" -formålet - hvordan får I så fri leg på metoderne, tilgangene og at de er medskaber på denne. Det handler om jeres ledelse og hvad I vil - skal skabes af jer sammen med medarbejderne.

## AFRUNGING

*Mål: Afklaring af, hvad vi tager med og de næste skridt*

*Skoleleder runder af og siger noget om næste skridt*

## EVALUERING AF MØDET

Mål: Lære af mødets form med henblik på kvalificering af næste læringsamtale.

- Hvad fungerede godt?
- Hvad kan med fordel justeres?
- Evt. noget vi skal tage med videre til andre møder/ næste møde?

## REFERAT

God oplevelse med en åben dialog og har fået noget med os, som vi kan bruge i det videre arbejde.

Opfordring til at vi med nye skoleledelser har "refleksionsrummet" ret tidligt.