

Notat - Skoleudviklingssamtale forår 2023

Virum skole

Formålet med skoleudviklingssamtalen

Fra dette skoleår 2022/23 er skoleudviklingssamtalen obligatorisk jf. Folkeskoleloven. Formålet med skoleudviklingssamtalen er at skabe ramme for en tillidsfuld og faglig dialog om udvikling af skolen i et samarbejde mellem skolens ledelse og forvaltningen, hvor vi sammen stiller skarpt på skolens situationsbillede og skoleudvikling. Intentionen er at styrke den fælles viden og forståelse af skolens udfordringer, udviklingsområder og de udviklingsindsatser, der iværksættes fremadrettet. Skoleudviklingssamtalen skal tage afsæt i, hvordan elevernes læring, dannelse og trivsel bedst styrkes i skole og SFO.

I dette skoleårs udviklingssamtaler, skal vi som det fælles have fokus på to af indsatserne fra "Den kommunale redegørelse":

- *Udvikling af skolens læringsmiljø med henblik på, at alle elever modtager undervisning tættest muligt på almenområdet*
- *Fokus på undervisningsformer og -indhold, som sigter på at øge elevernes trivsel (med udgangspunkt i Center for Ungdomsforskning om tempo, præstation og psykologisering)*

Deltagere fra skoleledelsesteamet:

Gitte Rasmussen, Brit Brunstrøm Jensen, Erik Boserup Smed, Jonas Fisker, Gitte Olsen, Henrik Hjørhøj.

Fra CUP deltager:

Mette Rønø (skolechef)

Louise Hjorth-Jensen (skolekonsulent)

Mødeleder: Mette Rønø

Referent og notat: Louise Hjorth-Jensen

NOTAT

Struktur omkring nærmeste leder

Skoleledelsen på Virum Skole er organiseret, så lederne er leder for teams i hele skoleforløbet. Lærerne er fast knyttet til et team, men kan have timer gennem hele skoleforløbet. Ledelsesteamet har i mange år prioriteret at komme tættere på medarbejderne. Lederne deltager på teammøder for at støtte den pædagogiske udvikling, udvikle det professionelle samarbejde på teammøderne og for at kunne støtte medarbejderne bedst muligt i deres opgaveløsning. Det er ledelsens forståelse, at det opleves attraktivt ved rekruttering af nye lærere og fastholdelse af nuværende lærere, at der er mulighed for at have timer på flere årgange.

En fordel ved ikke at være afdelingsopdelt er ifølge ledelsesteamet, at man som leder får blik for hele skolens drift, udvikling og traditioner. Det giver en sammenhængskraft i ledelsesteamet, når flere kan tænke med omkring opgaver, der normalt er knyttet til årgange. Ledelsesteamet reflekterer over, at deres struktur kvalificerer den fælles opgaveløsning, da flere kan byde relevant ind i professionelle samtaler, der kan opstå spontant og i mere formaliserede rammer.

Elevsagerne er fordelt på hele ledelsesteamet. Det opleves værdifuldt i samarbejdet omkring elevsager, at det er årgangens leder, der har personaleledelsen, ledelse omkring elevsager og samarbejdet med familierne. Ledelsen skriver handleplaner i samarbejde med lærerne og pædagogerne, og følger dermed indsatsen og samarbejdet mellem skole og hjem tæt.

Ledelsessamarbejde mellem skole, SFO og klub

Ledelsesteamet forstår sig selv og fremstår meget samstemte. I ledelsesteamet er tradition for, at medlemmerne inviterer hinanden med til møder, så der er lettere adgang til sparring før, under og efter et møde med personale eller forældre. Der er desuden en tydelighed i teamet omkring, hvor opgaverne ligger, hvilket også opleves som en grund til, at teamet fremstår så samstemt.

Ledelsesteamet prioriterer deres tid på skolen og gør sig umage med at være synlige på lærerværelset også inden skoledagen begynder.

Der prioriteres tid til ledelsesmøder to gange om ugen, og der holdes kvartalsmøde 4 gange om året, hvor de større strategiske beslutninger og planer lægges.

Ledelsen oplever, at der er kommet langt mere tryghed i teamsamarbejdet mellem lærere og pædagoger. Personalemøder med lærerne og pædagogerne afvikles på samme dag med forskudt tid. Dermed er det også muligt at tilrettelægge kompetenceudviklingsforløb i parallelle forløb.

Årgangsteamene har møde en gang om ugen i 1,5 time, hvor en anden årgangs pædagoger eller lærere varetager undervisningen.

SFO- og Klublederne har kontorplads tæt på den samlede ledelse for at styrke samhørigheden og understrege den fælles opgave omkring barnets hele dag. Ledelsesteamet fortæller, at der er sket en positiv udvikling ift. samarbejdet mellem lærere og pædagoger, der har været understøttet af ledelsens organisering tættere på hinanden.

Succeser tæt på praksis

Ledelsesteamet fortæller at de har meget fokus på skoleværing. Skolen har ansat tre relationspædagoger, som bl.a. arbejder med de elever, som er i begyndende skoleværing. Det har betydning, at flere elever er kommet tilbage i normal skolegang.

En anden succeshistorie fra praksis hvor nogle elever havde en u hensigtsmæssig adfærd. Skoleledelsen og lærerteamet fik øje på, ved anvendelse af SOS-modellen, hvilke tiltag der skulle igangsættes.

Overgange fra dagtilbud til skole

Overgangsarbejdet begynder på informationsmødet for forældrene i november.

Virum Skole har indgået et samarbejde med Fuglsanggårdsskolen og Hummeltofteskolen ift. at udvikle overleveringspapirerne fra børnehaver til skole. I dette arbejde har der været lagt vægt på, at forældreperspektivet skulle fremstå tydeligere.

Ledelsesteamet oplever, at de nye overleveringspapirer giver lagt bedre forudsætninger for at lave holdbare klassedannelser, der er klar d. 1. maj. Samarbejdet mellem Virum Skole og de omkringliggende børnehaver er blevet tættere, hvilket gør det lettere at arbejde med tidlig opsporing og gode overleveringer.

Derudover deltager Virum Skole i et samarbejde med Virum Gymnasie om overgangen til ungdomsuddannelser, hvor ungdomskultur og faglig udvikling bliver drøftet.