

28.11.22



GULDBORGSUND

Skoleudviklingssamtale Nr. Vedby Skole og

Børnehus

Dagsorden	Bilag nr.	Referat
-----------	-----------	---------

<p>Erfaringer</p>	<p><i>Kl. 11.30 (ST)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • TRIVSEL/FRAVÆR <i>Elevperspektivet</i> (Elevråd, Trivselsvej., Ledelse) • TRIVSEL/FRAVÆR <i>Medarbejderperspektivet</i> (TRIO, Ledelse) <p><i>Kl. 12.10 (MM)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvilke udviklingstiltag, projekter mv. arbejder skolen med – og hvorfor? <p><i>Kl. 12.20 (AK)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvordan arbejder skolen med professionelle læringsfællesskaber, teamstrukturer mv.? <p><i>Kl. 12.25 (MH)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvordan arbejder skolen med studerendes uddannelse (lærer- og pædagogstuderende) og med efter- og videreuddannelse? <p>FROKOST (<i>Ca. kl. 12.30</i>)</p>	<p>1, 2, 3, 4, 5</p> <p>6</p> <p>7, 8, 9, 10</p>	<p>Begrebet trivsel i medarbejder og elevperspektiv: TRIO: formaliseret på klasseteammøder, hvordan vi drøfter trivsel. Første skole/hjem samtale fokus på trivsel og indsats på tværs af medarbejdergrupperne. Vi er en landsbyordning og det kræver en indsats at få holdt liv i oplevelsen af et samlet os. Nye medarbejdere får mentorer. Vi forbereder os i forskellige rum og skal være opmærksomme på at få set hinanden.</p> <p>Arbejdet med APV – vi har af flere omgange haft fokusgruppeinterview efter forskellige kriterier på baggrund af data materialet fra medarbejderne besvarelser. Der udvælges fokuspunkter som drøftes i MED udvalget. Det er særligt børnesager, som kan slide på medarbejderne. Hvad skal Aula fylde i hverdagen?</p> <p>TRIVSELSVEJLEDERNE: Trivselsindsatser er optimeret i år – to vejledere og en trivselspædagog. Bruger hinanden til sparring og direkte arbejde med børnene. Fokus er på klasseniveau med et forebyggende formål; men pt. har der været brugt en del tid på elevsager. Vi er særlig opmærksomme på at sætte tidligere ind ved skolevægring.</p> <p>Trivselsvejlederne har arbejdet med samtaleark til skole/hjem samtaler og til elevsamtaler brugt <i>klasse-trivsel.dk</i>. Trivselspædagogen kan hjælpe med at tage testene og følge op på indsats fra vejlederne. I år er der øget fokus på sociale arrangementer i klasserne. Det opleves, at flere børn har ondt i livet.</p> <p>Effekt: færre forældrehenvendelser til ledelsen, flere sociale arrangementer for elever og forældre med opbakning.</p> <p>Elevrådet: Vi har arbejdet på, at vi alle sammen er mere sammen for eksempel med trivselsdage. Fællesskabsdage – at små og stor elever lærer hinanden at kende. Det bliver mere naturligt, at alle er sammen. Vi har en trivselspostkasse, som skal åbnes på møderne. Alle klasser har fået et beløb til at gøre noget godt for klassen. Toilettrivsel – hygiejneskab, duftpinde, musik spilles. Thea og Ellen er med i Fælles Elevrådet – Ellen er blevet lokalformand i ”Danske Skoleelever”, og skal deltage i forskellige arrangementer på landsplan.</p> <p>Autismeafdelingen har repræsentanter med til elevrådsmøderne – og arbejder på et lille lokalt udvalg på tværs af klasserne i autismeafdelingen for kommende skoleår.</p>
-------------------	---	--	---

			<p>UDVIKLINGSTILTAG:</p> <p>Fra august 2020 har vi haft fokus på udviklingen af professionel relationskompetence. I skoleåret 21-22 oplæg ved Louise Klinge og i skoleåret 22-23 oplæg ved Charlotte Runge – fokus på fælles kompetenceudvikling som er tæt på praksis og skaber afsæt for fælles sprog – og derved reflekterende drøftelser i de forskellige team.</p> <p>PLF: 3 niveauer: Ledelsesteamet – ledelsesgrundlag, medarbejderne struktur omkring at arbejde som et PLF, og efterfølgende skal det ned på elevniveau.</p> <p>Den organisatoriske ramme – det er klasseteam der er fokus på. Struktur på møderne – emner til drøftelser over året. Teamet laver sit eget årshjul. Ledelsen kommer ud på klasseteammøderne – samtidig bruges de samme værktøjer til klassekonferencerne. (relationscirklen, data fra <i>klassetrivsel.dk</i>, mm.)</p> <p>Januar 2023 besøg af Absalon på fælles personalemøde – omdrejningspunktet er hvorfor gør vi, som vi gør?</p> <p>Rekruttering: I almen afdelingen har vi i år 4 lærerstuderende – en almen lærer er praktikansvarlig. I autisme afdelingen er der pædagog studerende hele året. Praktikanterne fungerer også som lærervikarer og har ført til ansættelser.</p>
--	--	--	--

<p>Viden</p>	<p><i>Kl. 12.45 (AK)</i> Status på eventuelle udviklingsplaner, jf. folkeskoleloven § 57 d, stk. 3 Handlingsplaner, jf. folkeskoleloven § 57 d, stk. 4</p> <p><i>Kl. 12.55 (ST)</i> Resultaterne fra obligatoriske test, jf. folkeskoleloven § 13 a Faglige resultater i dansk og matematik (status og udvikling) ○ Karaktergennemsnit i dansk og matematik</p> <ul style="list-style-type: none"> • matematik ○ Andel af elever med mindst 2 i dansk og matematik • (Seneste trivselsmåling) • (Elevfravær – status og udvikling) • (Status på eventuelle udviklingsplaner og handleplaner) • • 	<p>11</p> <p>12</p>	<p>STUK henvendelse angående vores nationale trivselsmåling og fravær – efterafsendt redegørelse gjorde at der ikke kom tilsyn. STUK henvendelse angående sidste skoleår, hvor 6 elever fra almen delen ikke gik til fuld prøve i hele fagrækken. Udfordret årligt med afgangsprøver for autismeafdelingen – der arbejdes med systematik og sparring med Lotte fra CBL i den fremadrettede proces. Vi vil gerne have en fast procedure i lignende situationer.</p> <p>Resultater fra obligatoriske national test: Svært at finde særlige mønstre – skolens tal ligner de nationale tal. Karakterer: Vi ligger i mellemgruppen i forhold til Guldborgsund Kommune og i forhold til sammenlignelige skoler. Vi er opmærksomme på, at pigerne generelt klarer sig bedre end drengene. Måske skal der mere praktisk undervisning til? Hvordan arbejdes med motivation gennem hele skoleforløbet? At der arbejdes med de grundlæggende</p>
			<p>færdigheder. Kan vi gøre mere i forhold til, hvordan man fremlægger i mundtlige fag? Fravær – vi satser på at øget trivsel kan mindske fraværet. Afventer den fælles fraværstrategi. Medarbejderne fortsætter med at registrere fravær som hidtil. Skolevægning fylder meget på procenterne i forhold til de små årgange – særligt autismeafdelingen arbejder med processen omkring skolevægning for eksempel ved indhentning af lægeerklæringer.</p>

28.11.22

Ansvar	<p><i>Kl. 13.05 (Hele ledelsen)</i> <u>Ledelsesgrundlaget</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Hvem (hvilke roller/funktioner) har ansvar for hvad?• Hvordan sikres systematisk opfølgning?• Hvordan er kulturen ift. at hjælpe hinanden med ansvar?• Hvordan kan andre dele af CBL evt. bidrage? <p><i>Christina (afd.led.) fra Ønskeøen deltager</i></p>	7	<p>Ledelsesgrundlaget: Arbejdet med udviklingen af vores ledelsesgrundlag – det har gjort, at vi får øje på vores egne blinde pletter. Hvad skal vi særligt være opmærksomme på fremadrettet? Vi er hinandens arbejdsmiljø og det er vigtigt at have fokus på vores trivsel i ledelsesteamet.</p>
Eventuelt	<p><i>Slut kl. 13.30</i></p>		