

SKOLEUDVIKLINGSSAMTALE BORDING SKOLE 27. NOV. 2024

Mødedeltagere:

Skoleforvaltningen: Thomas Garsdal, Jane Engbjerg Krogh, Rikke Happel,
Skolens ledelse: Pia Weile, Heidi Friis, Majken Toft Fabech, Henning Busted,
Skolebestyrelsesformand: Line Saundari Thomsen

- 1) Opfølgning på sidste skoleudviklingssamtale
- 2) Skolens egne punkter:
 - Opsamling på skoleomfattende indsats – fælles værdier og fælles retning
 - Afdelingsstrukturer
 - Proces omkring specialklasser
 - Betydningen af at være et fuldt ledelsesteam
 - Ledelsens arbejdsfordeling
- 3) Den faglige udvikling på skolen
- 4) SammenOmSkolen
- 5) Meddelelsesbogen
- 6) Kompetence-udviklingsplan for medarbejdere
- 7) Vision for børn i udsatte positioner på 0-18 års området
- 8) Evt.

DAGSORDEN

Kort status på:

Den skoleomfattende indsats:

Vision

Forventninger

Pædagogisk fundament

Praksisfaglighed

Skærmbrug

Afdelingsstruktur – skal vi fortsat arbejde i indskoling, mellemtrin og udskoling?

Synergi mellem SFO og undervisning

Opstart af Makerspace

Arbejds miljø: Krav i arbejdet – Hvordan håndteres afmagt? (Joachim Meier)

OPFØLGNING PÅ SIDSTE SKOLEUDVIKLINGS- SAMTALE

Kort drøftelse om sidste års udviklingsområder på skolen, herunder hvilke handlinger og resultater disse har medført.

SKOLENS EGNE PUNKTER

Opsamling på skoleomfattende indsats –
fælles værdier og fælles retning

Afdelingsstrukturer

Proces omkring specialklasser

Betydningen af at være et fuldt
ledelsesteam

Ledelsens arbejdsfordeling

Opsamling på skoleomfattende indsats – fælles værdier og fælles retning:

Arbejdet med Christina B

Rasmus Alenkær

Skolens vision

- Fælles forventninger
- Ny visionsplakat
- A4 folder – Ledelsens forventning og oplæring af nye medarbejdere.

S:\Bording Skole\Skoleomfattende\Fælles værdier og fælles retning\Fælles værdier og fælles retning_pjece_udkast word.docx

SKOLENS EGNE PUNKTER

Skoleomfattende indsats – fælles værdier og fælles retning



SKOLENS EGNE PUNKTER

Afdelingsstruktur

Måden hvorpå vi organiserer de voksne
- hvad er det svaret på og hvorfor drøftelsen

Elev perspektiv:

Overgange – antallet af personaleskift

Hvornår laver vi overgangene for eleverne i forhold til elevernes udvikling

Hvad forventer vi af eleverne ved overgange?

Skolekulturen og forventningerne - overgangene her

Medarbejder perspektiv:

Teamfællesskaber

Afdelingsfællesskaber

Afdelingskultur

Faglige elementer /aspekter

Forældreperspektiv:

Kendskab og tillid til de professionelle

SKOLENS EGNE PUNKTER

Den afdelingsopdelte skole

SKOLENS EGNE PUNKTER

Proces omkring specialklasser

Udviklingsproces om afklaring af målgruppen på Borgergade.

Afklaring af rammer og støttefunktioner på Borgergade.

12 måneder med de samme 4 ledere og uden coronanedlukninger 😊

Det lange lys er blevet tændt og der er arbejdet mere strategisk end i mange år

Stabilitet på kontoret -> ro/uro hos medarbejderne -> ro hos elever og forældre

Forløb med Karsten, opfølgning med Thomas og sparring med Rikke gør en positiv forskel – ledelsesteamsamarbejdet kræver også pleje og eftersyn

Arbejdsfordelingen til revidering – må tilpasses organisationens behov

SKOLENS EGNE PUNKTER

Betydning af at være et fuldt ledelsesteam

+

Ledelsens arbejdsfordeling



Og så lige lidt stolthed på elevernes, lærernes og Entreprenørskolens vegne😊

Særligt tilrettelagt undervisning

18 elever modtager supplerende undervisning i dansk

10 elever modtager supplerende undervisning i matematik

Desuden indgår 48 elever i basetilbud på enten fuld- eller deltid, hvori der indgår særligt tilrettelagt undervisning i både dansk og matematik

Samlet modtager 16,4% af eleverne en særlig indsats i dansk, mens 14,4% af eleverne modtager en særlig indsats i matematik.

I alt 12% af skolens elever er aktuelt tilknyttet et basetilbud.

Eleverne i specialklasserne er ikke indeholdt i ovenstående.

DEN FAGLIGE UDVIKLING PÅ SKOLEN

Drøftelse af den faglige udvikling på skolen med udgangspunkt i de obligatoriske test samt andre meningsfulde målinger ift. dansk læsning og matematik.

I forbindelse med en styrket indsats for de mest udfordrede elever i dansk og matematik fra folkeskolens kvalitetsprogram, ønsker vi at I inddrager data på, hvor mange elever der i skoleåret 2024/2025 modtager et særligt tilrettelagt tilbud på skolen i dansk og matematik.

Opdelt proces for lærere og pædagoger

Kom på et svært tidspunkt, med mange andre skibe i søen, både lokalt, kommunalt og nationalt.

SOS-novembermødet udskudt til januar for at give plads til bl.a. drøftelse af skærmanbefalinger.

Fremadrettet:

Erfaringsudveksling / kollegial sparring i stil med proces på Hotel Dalgas.

Opsamling af idéer til fælles inspiration.

Teammæssige drøftelser og forventning om mindst ét praksisfagligt forløb på hver årgang frem mod sommerferien

SAMMEN OM SKOLEN

Hvordan er processen omkring praksisfaglighed blevet modtaget på skolen?

Hvilke tanker har I og jeres medarbejdere gjort jer ift. fremtidige handlinger?

Hvilke opmærksomhedspunkter og gode råd har I til den fremtidige proces med praksisfaglighed på tværs af FællesSkolen?

Dato	Mødeforum	Formål
11-sep		Elevsamtaledag
Uge 38-44		Skolehjem samtaler
Uge 45-47		Udarbejdelse af meddelelsesbøger
09-dec	PU	Indsamling af erfaring med 1. runde af udarbejdelse af meddelelsesbogen
18-dec	SB	Indsamling af erfaring med 1. runde af udarbejdelse af meddelelsesbogen
13-jan	PR	Opsamling på de første erfaringer og evt. justeringer
Uge 8-9		Forældre og elev noter en evaluering
06-mar		Elevsamtaledag
Uge 11-12		Udarbejdelse af evaluering
Uge 13-14		Skole/hjem samtaler
07-apr	MED	Evaluering af år 1 med meddelelsesbogen ift. arbejdsmiljø
01-maj	PR	Evaluering af år 1 med meddelelsesbogen ift. det meningsgørende
25-maj	PU	Fremlægning og drøftelse af ledelsens oplæg til evt. justeringer
11-jun	PR	Information om evt. justeringer efter år 1

Dilemmaer:

Hvordan bliver det meningsgivende for både elever, forældre og personale

Forståelsen af det ressourceteknisk

Står tiden der bliver brugt på det mål med betydningen for læringen?

MEDDELELSES- BOGEN

Hvor langt er I kommet med implementeringen af meddelelsesbogen på skolen?

Hvilke dilemmaer er I støt på undervejs i implementeringen af meddelelsesbogen?

KOMPETENCE- UDVIKLINGSPLAN FOR MEDARBEJDERE

Vi har udarbejdet et nyt "setup" til MUS – samtalerne. Så MUS – samtalerne munder ud i, at vi udarbejder en kompetenceudviklingsplan sammen med medarbejderne, og der aftales samtidig opfølgning.

Kompetenceudviklingsplanen journaliseres i personalemappen i SD.

Bording skole

1 Hvad talte vi om til sidste MUS-samtale?
Hvordan er det gået?

2 Hvad er vigtigt at fastholde?
Hvad er lykkedes for dig?

3 Hvad er vigtigt at arbejde videre med?
Det du gerne vil styrke fremover

Hvordan arbejder du videre med det?
Kan det beskrives en prøvehandling?

Hvornår og hvordan følges der op?

4 Andre aftaler....

MUS-samtale
Formelt ark der udfyldes og arkiveres i personalemappen efter MUS-samtale

Som noget nyt i år afholder vi TUS samtaler med alle teams. Samtalen her afsluttes også med at vi sammen udarbejder en kompetenceudviklingsplan/ aftaler for teamet.

Kompetenceudviklingsplanen journaliseres i den enkeltes personalemappe i SD.

KOMPETENCE-UDVIKLINGSPLAN FOR MEDARBEJDERE/ TEAMS

TUS-samtaler Bording Skole

Udgangspunkterne for TUS – samtalerne er følgende:

- Formålet er at få talt sammen som team om jeres arbejde med kerneopgaven. Samtalen bliver styret af jeres nærmeste leder.
- TUS erstatter ikke MUS-samtaler, men skal ses som et supplement og med afsæt i jeres samarbejde, motivation, kompetencer og teamets udvikling.
- I samtalen deltager teamets medlemmer og to ledere: jeres nærmeste leder og et par ekstra ører til at supplere og hjælpe med at samle op til sidst.
- Samtalen forgår i et fortroligt rum, og det vi taler om i rummet skal ikke bringes ud i andre fora eller til andre kollegaer. Men indholdet vil selvfølgelig indgå i ledelsestemaets opsamling.
- Der er afsat en tidsramme på 2 timer til samtalen.
- Alle forbereder sig individuelt til samtalen, via forberedelsesarket. Det er vigtigt, at det ikke bliver en samtale på et teammøde eller lignende, inden vi mødes.
- Samtalen afsluttes med, at vi sammen udfylder aftale arket fra TUS-samtalen og det lægges i deltagerens personalemappe.

Bording Skole
Sitemap | 144 Bording | t: 9955 4000 | www.bording.dk

Individuel forberedelse

<p>Samarbejde Hvad er et godt samarbejde for dig? Hvordan oplever du jeres samarbejde i teamet? I hvilke sammenhænge fungerer det godt for dig? Hvordan oplever du teamet samarbejdet med andre? Er der samarbejdsforhold der er udfordrende for dig? Hvad har du gjort på vejen til at løse disse udfordringer? (Hvad har du prøvet?) Hvordan kan jeres samarbejde være et eksempel for andre?</p>	<p>Motivation for kerneopgaven Hvad er det vigtigste for dig i forhold til din arbejdsopgave? Kerneopgaven? - Hvilke kompetencer forerger du? - Hvilke kompetencer har du? - Hvilke kompetencer vil du have i fremtiden? Hvordan oplever du teamet samarbejdet med andre? - Hvilke kompetencer har du? - Hvilke kompetencer vil du have i fremtiden? - Hvilke kompetencer har du? - Hvilke kompetencer vil du have i fremtiden? - Hvilke kompetencer har du? - Hvilke kompetencer vil du have i fremtiden?</p>	<p>Udviklingsplan Hvilke kompetencer er teamets primære kompetencer? Hvilke kompetencer ønsker du som leder/medarbejder at have i fremtiden? - Hvilke kompetencer har du? - Hvilke kompetencer vil du have i fremtiden? Hvordan oplever du teamet samarbejdet med andre? - Hvilke kompetencer har du? - Hvilke kompetencer vil du have i fremtiden? - Hvilke kompetencer har du? - Hvilke kompetencer vil du have i fremtiden?</p>	<p>Andet? Er der noget som er vigtigt for dig i forbindelse med at arbejde med kerneopgaven/andere kompetencer? Er der noget du har brug for at få sagt i dit team?</p>
--	---	---	--

Bording Skole
Sitemap | 144 Bording | t: 9955 4000 | www.bording.dk

Bording Skole
Sitemap | 144 Bording | t: 9955 4000 | www.bording.dk

Aftaler – TUS

Dato: _____
Team: _____
Deltager: _____

Udviklingsmål: _____
Aktivitet - hvilkere/hvilke?: _____
Periode - hvornår?: _____
Ansvar for igangsættelse og evt. opfølgning - hvem?: _____

Andet vi skal huske os selv og hinanden på? _____

Bording Skole
Sitemap | 144 Bording | t: 9955 4000 | www.bording.dk

Vision:

På Børne- og Undervisningsområdet ønsker vi, at børn i udsatte positioner kan mærke, at Hedekraften sprænger rammer og at deres lærings- og opvækstmiljøer er et fælles anliggende

De 4 principper:

Samarbejde, vi vil det, vi skal gøre det og vi skal kunne det

Vi giver ikke op – vi finder løsningen sammen

Brug hjertet i det professionelle arbejde med børn og unge

Børn og deres familiers stemme er vigtig

VISION FOR BØRN I UDSATTE POSITIONER PÅ 0-18 ÅRS OMRÅDET

Hvor og hvornår giver visionen for børn i udsatte positioner mening på jeres skole?

Hvordan har I sat de 4 principper i spil i praksis?

Hvilke næste skridt kunne I have lyst til at træde i forbindelse med det tværprofessionelle samarbejde?