

Skoleudviklingssamtale på Frederiksværk Skole den 17. februar 2025 kl. 12.30-15.30

Deltagere: Amalie Fricault, Kasper Bjerregaard, Camilla Lauridsen, Mads Ingvarlsen, Sussie Hommelgaard, Ulrich Mehr og Claus Hauritz.

Afbud: Martin Gramstrup.

Referat

Præsentation af ledere og ledelsesområder

Kort præsentation af lederne:

- Kasper Bjerregaard er startet den 1.10.24 som ny leder af 6.-9. klasse. Tidligere lærer i Hillerød.
- Camilla Lauridsen har været leder på skolen i 3 år. Har ansvar for 3.-5. klasse (+ 1.-2. og 6. klasse). Individuelle sager i Sammen om Praksis mm. Viceskoleleder og leder af Inkluderende dagbehandling.
- Martin Gramstrup startede for 2 år siden og er leder af 0.-2. klasse, mini-SFO, SFO og SFO-klub samt mellemformer i samarbejde med andre. 1.-2. klasse i samarbejde med Camilla.
- Amalie Fricault er skoleleder og leder af basen, dysleksi og dansk som andetsprog.

Ny skolesekretær ansat.

Opfølgning på sidste samtale

Børnesynet indarbejdes som del af trappeindsatsen/proceduren

Udarbejdet af hensyn til arbejdsmiljø.

Trappeindsats er ikke længere i anvendelse. Ikke vurderet hensigtsmæssig, da handlinger skal foretages ud fra en konkret individuel vurdering i den kontekst det indgår i.

Det skal afløses af at give medarbejdere redskaber til at lykkes med opgaven. Det er derfor til drøftelse i forskellige fora på skolen.

Praksisfaglighedsblokke videreudvikles på skolen

Overvejelser om indsatser er bremset grundet omkostninger til holddelingsressourcer sammenholdt med skolens økonomi.

I stedet ses på hvordan praksisfaglighed kan integreres i fagene i dialog med medarbejderne.

Ordblindevenlig skole – til højnelse af faglig og personlig trivsel

Der er i uge 32 planlagt oplæg af Line Leth.

Skolen er stadig i proces med at udvikle skolen hertil med drivkræfter fra nøglepersoner på skolen. Der er fokus på at gå fra særskilte indsatser fx læsebånd til i højere grad at integrere det i fagene.

Fra daglig drift til skoleudvikling – mod til handlekraft herunder ledelsesteamudvikling

Præget af ledervakance i en periode samt økonomiske udfordringer.

Fokus på udvikling af ledelsesteam herunder med udgangspunkt i whole brain profiler.

Fællesskaber fastholdes og styrkes på skolen via traditioner og arrangementer

Fastholdt traditioner med venskabsklasser, skolens fødselsdag mm.

Færre kvadratmeter på den nye skole gør skolen mere samlet, at man er tættere på hinanden. Det giver også større risiko for, at tendenser kopieres til flere, som tidligere var mere isoleret ude i afdelingerne. De fysiske rammer kan begrænse mulighederne for holddeling.

Udvalgte data fra test

Læsetest 2. til 3. årgang. Co-teaching indsats ses at have en effekt på læseresultater.

Modsat udvikling fra 4. til 5. årgang. Der ses at være en række faktorer omkring trivsel, som ses at have spillet ind.

Mest Hogrefetest der arbejdes med. De nationale overgangstest foretages men bringes ikke lige så meget i spil. Nysgerrighed herpå fra både forvaltnings- og skoleledelsesside.

Effekt med flere ressourcer i indskolingen ses at have en effekt, som forventes at have en vedvarende effekt på højere klassetrin.

Trivselsresultaterne har været faldende det seneste år på alle parametre.

Der skal analyseres på årsagerne hertil fx et bredere læringsrum.

Lave resultater ved afgangsprøver som forventes forbedret til sommer blandt andet begrundet i karakterniveauet ved terminsprøverne.

Skolen har en stor andel af unge der starter i ungdomsuddannelse og fortsat går der 15 måneder efter 9. klasse.

Sammen om praksis - samarbejdet med SSF, PPR -incitamentmodel, professionelle vurderinger - indslusninger, hvordan sikrer vi, at eleven lykkes på langt sigt?

Underbemandning i en periode fra PPR har udfordret praksisdialog mm. Det kan også udfordre et konstruktivt forældresamarbejde. Der er nu ny medarbejder fra PPR på opgaven.

Praksisdialog blev gjort til skolens møde, mens der var vakante stillinger. Det har gjort skolen mere handlingsorienteret ved selv at tage ansvar for fremdriften for opgaverne. Det har været prioriteret fra skolen med leder og ressourceperson.

Konkrete indsatser for en enkelt klasse blev gennemgået som case i forhold til drøftelse af, hvornår det kan vurderes, at det enkelte barn har mest gavn af at være i almenmiljøet. Herunder drøftelse af hvilke strukturer og læringsmiljø der skal til, samt hvilke forventninger der er til børn, der starter i skole.

Positive oplevelser med indslusninger fra special- til almentilbud. Det stiller krav til planen for indslusningen, at det er en midlertidig ressource, der tildeles.

Frederiksværk Skole – en skole der kan mere for flere -kompetenceudvikling af medarbejderne - processen med medarbejderne i forhold til at kunne lave en skole, som rummer størstedelen af alle distriktets børn -mellemløbet på Frederiksværk skole

Kompetenceudviklingsforløb med mentaliseringskurser er i gang for medarbejderne på skolen.

Der er positive tilbagemeldinger fra medarbejderneside på kurserne.

Generel opmærksomhed på kompetenceudvikling af medarbejdere og ledelsesteam.

Medarbejdere budt ind i samtale om skolens udvikling herunder kerneopgaven, at give børn de bedste deltagelsesmuligheder, tanker og ideer til kommende skoleår.

Der er indført sparringsdialog om læringsmiljøet med reflekterende team og SOS modellen med en fast ramme for facilitering og opfølgning på mødet. 4 årlige møder lagt ind i indeværende skoleår. Overvejelse at øge det til 6 møder næste år. Møderne afholdes for 0.-5. klasse og 6.-9. klasse.

Ny funktion som trivselsvejleder er oprettet med koordinatorrolle ift. praksisdialog og lokale sparringsdialogmøder med fokus på vejledning af teams ift. læringsmiljø, klassetrivsel, fællesskaber mm.

Mellemformer på Frederiksværk Skole i form af morgenbånd til elever med skolefravær. Forløb i fitnesscenter 2 timer om ugen for udskolingselever er tilbudt og har stor efterspørgsel.

Bevægelsesbånd i indskolingen.

Morgenbånd for indskoling for børn der har svært ved overgang fra hjem til skole.

Derudover sættes ressourcepædagog og andre medarbejdere på individuelle indsatser.

Feedback fra Forvaltningen

Flytning har været en stor proces kulturelt mm. Ros til hvor godt det er lykkedes.

Positivt data fokus der viser overblik og relevans. Opfordring til at resultaterne fra de nationale overgangstest sættes mere i spil.

Drøftelse af udgangspunktet for og tilgangen til den opgave man står i som medarbejder og leder i en virkelighed med al den viden, data og udstyr der er til rådighed.

Vigtig prioritering af udvikling af nyt ledelsesteam.

Positivt fokus på at skabe deltagelsesmuligheder for alle børn, hvor det ses som et godt greb med indførelsen af sparringsdialoger.

At få skolens økonomi på ret kurs er ligeledes en væsentlig prioritering.

Inklusionsdata viser, at vi i Halsnæs aldrig ekskluderet så mange børn fra almene fællesskaber.

Det kan være vigtig viden at have for øje i de drøftelser der er om mere brede læringsfællesskaber mv.

Skolen har igangsat mange initiativer. Det er vigtigt at give det tid til at virke, at relationer etableres og at der derfor skal være en organisatorisk tålmodighed.

Afrunding

Referat fra samtalen fremsendes til skolens ledelse til eventuel kommentering.

Frederiksværk Skoles ledelse vil på baggrund af samtalen fastsætte de endelige punkter til opfølgning til næste års samtale.

Frederiksværk Skole sørger for, at offentliggøre notatet fra skoleudviklingssamtalen på skolens hjemmeside, hvori opfølgningspunkterne indgår.

Punkter til opfølgning på samtaler i 2026:

1. Skoleudvikling: Ordblindevenlig skole, processen med at blive en skole, der giver flere børn bedre deltagelsesmuligheder gennem udvikling af læringsmiljøer, praksisfaglighed og struktur.
2. Frederiksværk skole som økonomisk bæredygtig virksomhed
3. Kompetenceudvikling for medarbejdere og ledelse med henblik på øget følelse af at mestre en kompleks skolehverdag.