



# Skovshoved Skole

Referat af skoleudviklingssamtale d. 7. marts 2024

Deltagere: Susanne Poulsen (skolechef i Gentofte Kommune), Anne Sofie Stevnhoved (souschef i Gentofte Kommune), Martin Villumsen (skoleleder på Skovshoved Skole), Anne Melnyk (viceskoleleder på Skovshoved Skole), Sidse Joen Jakobsen (konstitueret afdelingsleder på Skovshoved Skole), Maria Wolstrup (FC- og GFO-leder på Skovshoved Skole), Lene Hjort (skoleleder på Dyssegårdsskolen), Nikolaj Christian Madsen (viceskoleleder på Dyssegårdsskolen), Mikkel Kruse (GFO- og FC-leder på Dyssegårdsskolen), Kristian Gomes Bindslev (skolekonsulent i Gentofte Kommune)

Punkt 3 med deltagelse af Stine Hertz (koordinator for kompetencecenteret på Skovshoved Skole)

Referent: Katrine Andersen (skolesekretær på Skovshoved Skole)

Med reference til Folkeskolelovens §40a samt Vejledning om skoleudviklingssamtaler udarbejdet af Styrelsen for Undervisning og Kvalitet (STUK) gennemføres der skoleudviklingssamtaler med Gentofte Kommunes folkeskoler en gang om året. Samtalerne gennemføres første gang med denne koncept i skoleåret 2023/24.

Skoleudviklingssamtalen er en samtale mellem skolens ledelsesteam, skolechefen og souschefen for skoleområdet. Skolens ledelse kan vælge at relevante ressourcepersoner fra skolen deltager i dele af samtalen.

Formålet med skoleudviklingssamtaler er at skabe en ramme for en tillidsfuld og faglig dialog om skolens udvikling med elevernes faglige, sociale og alsidige udvikling og trivsel i fokus. Intentionen er at styrke den fælles viden og forståelse af skolens styrker, udfordringer, udviklingsområder, muligheder og samt skabe et fælles billede af, hvad skolen med fordel kan prioritere at arbejde videre med. Skoleudviklingssamtalen står ikke alene, men skal ses som en del af en større proces. Dialogen kobles dels til de politiske flerårige mål og til skolens eget strategi- og udviklingsarbejde samt til skolens praksis.

Det er skolelederen på den enkelte skole, der har initiativret til at beskrive de udviklings- og indsatsområder, samtalen skal fokusere på. For at medvirke til refleksion og perspektivering samt for at styrke videndeling på tværs i skolevæsenet deltager medlemmer fra et skoleledelsesteam fra de øvrige folkeskoler i kommunen i samtalen som reflekterende team.

## **1) Indledning med rammesætning, rolleafklaring mv. (ca. 15 min)**

Velkommen ved Susanne. Skovshoved Skole skal indlede mødet. Dyssegård er reflekterende team – gerne spørgende, for netop at sætte refleksionerne i gang, så de gode idéer opstår.

## **2) Hvor er vi nu? (ca. 20 min)**

### **- Ledelsessituationen og konstruktionen**

- Ny ledelse på de fleste poster. Hvordan skal konstruktionen se ud fremover? Dette vil ledelsen se overvejende på det næste stykke tid. Alle opgaver og indsatser skal kendes, før det rigtige hold kan sættes.

- Der historisk løst mange drift- og udviklingsopgaver i ledelsen. Dette kan på sigt ud "på gulvet", så medarbejderne opnår ejerskab og indsigt.
- **Samarbejdet med skolebestyrelsen.**
  - Skolebestyrelsen er meget aktiv, og der arbejdes på at få sat indsatser, arbejdsgrupper og datanedslag i system, og der er et fælles fokus på, at nogle ting skal have lov til at tage sin tid.
- **En holdbar fagfordeling – nu også med det lange lys**
  - Ledelsen har gennemført rigtig gode MUS-samtaler med alle medarbejdere. Ledelsen oplever medarbejdere, som rigtig gerne vil deres arbejde og har en stor lyst til at byde ind. Ledelsen har haft gode og ærlige snakke om dét, som medarbejderne finder svært, og om hvor Skovshoved Skole gerne må udvikle sig.
  - Ledelsen er ved at finde ud af, hvad vi vil fælles med Skovshoved Skole – især med blik på de kommunale tiltag fx Co-teaching, teknologiforståelse og Børn Med Særlige Forudsætninger.
  - Fagfordeling skal være med stor gennemsigtighed og inddragelse af medarbejderne og mere langsigtet end 1 år frem.
  - Ledelsen har rykket årshjulet for fagfordeling ca. 3 måneder frem. Dette til stor glæde for alle medarbejdere.
  - Ved kig på fagfordelingen er det også blevet klart, at der er nogle strukturer og historiske ting, der skal kigges nærmere på. Fx om der skal være fleksibilitet for matematiklærere på årgangene og mere end én klasselærer på hver klasse.
- **Dygtige medarbejdere – men savner fælles retning og vision**
  - Der er rigtig mange fede tiltag i henholdsvis indskoling, mellemtrin og udskoling. Men der mangler sammenhæng og prioritering. Det vil fylde i den kommende periode og i den kommende fagfordeling at prioritere og sætte retning.
- **Opdelt skole – fokus på "sammenhængskraft" og "fællesskab"**
  - Medarbejderne vil rigtig gerne Fællesskab og sammenhængskraft. Dette skal være i højsæde fremover. Herefter kan der kigges nærmere på skolens vision, for at nå frem til de mål, skolen gerne vil frem til.
  - Det skal være psykologisk trygt at være i sit team. For er det ikke det, har man ikke lyst til at ytre sig. De professionelle læringsfælledsskaber skal styrkes.
- **Ledelsesopgaver og ejerskab – er det de rigtige, der løser opgaverne?**
  - Kan opgaverne, som pt. ligger i ledelsen, bedre løses ude i teams ved medarbejderne. Fx som vi har gjort med vikardækning.
  - Langt mere empowerment. Medarbejderne kan og *vil* gerne – vi skal have fundet tid, plads og sted.

Skovshoved Skole ser et rigtig stort potentiale for at inddrage medarbejdere. Ingen medarbejdere skal nogensinde føle at stå alene; kollegaer skal støtte hinanden i et fællesskab.

### 3) Tema/eller temaer (ca. 45 min)

- Elevfravær

Der skal være ekstra blik på fravær. Dette har der ikke rigtig været tidligere. SH ligger omkring gennemsnittet for skolerne i Gentofte Kommune. Fremover bliver der hvert kvartal kigget på de elever, der har et højere fravær end 7%. Og i den forbindelse, vil der sammen med lærerne i de enkelte klasser blive kigget på, *hvorfor* fraværet er så højt. Dette for bedre at kunne hjælpe forældre/børn, hvis skolen kan/skal gøre en indsats. Der er fra ledelsens side fokus på, at fravær skal registreres korrekt, så der ikke fremstår forkert registreret af fx ulovligt fravær.

Det er vigtigt, at det er det rigtige data, der bliver kigget på og vigtigt at det er det rigtige sted, indsatserne bliver gennemført.

- FP9 og FNO

Gennemsnit – ingen elever fik sommeren 2023 et gennemsnit på under 4.

Ud fra data er der brug for at se på, hvorfor børnene på Skovshoved Skole præsterer forholdsvis meget under det kommunale gennemsnit i naturfagsprøven og i mundtlig dansk. Det vil skolen i den næste periode være nysgerrige på.

Generelt læser eleverne på Skovshoved Skole rigtig godt. Skolen har ingen elever i den nederste kategori i FNO – overhovedet!! Dog præsterer eleverne til FP9 ikke på samme niveau. Vi mener, det er elevernes arbejdstempo, der skal i vejret – et fokus for det kommende skoleår.

I matematik viser FNO, at eleverne på Skovshoved Skole er dygtige. Dog kan vi se, at der er en lille gruppe elever på anden årgang, der ligger i den laveste kategori (som de eneste på skolen), og at der er en ret stor gruppe af de aller dygtigste elever på 6. årgang – hvad gør vi for disse to grupper? Dette er et fokus i den næste periode.

- Specialundervisning

Skovshoved Skole laver skole for ca. 9% af børnene i kommunen – men får kun ca. 3% af midlerne, der er afsat til det specialiserede område. Skolen lykkes rigtig godt med tidlig indsats.

Send flere penge til skolen... Vi kunne godt ønske os flere midler til at håndtere børn med særlige behov lokalt ude på skolen, da vi lykkes bedst med at have ressourcerne tæt på børnene og have stor fleksibilitet. Vi sætter spørgsmålstejn ved om ressourcerne, der bruges på at udarbejde PPV'er og få tildelt (ganske få) timer ud over de 9 timer, er godt givet ud. Den (manglende) fleksibilitet og store ressource, der ligger i denne måde at arbejde på, vil give bedre effekt brugt tæt på børnene ude på skolen.

Alle børn, der ligger på kanten af en klassenorm på Skovshoved Skole, bliver set og fulgt. Der er særlig kommunikation mellem KPC og forældrene. Især fordi noget af indsatsen ofte også ligger i hjemmet.

Forældrene bliver altid inddraget, og et tilbud er altid et tilbud; forældre kan sige nej tak.

Stine Hertz er tovholder på skolens arbejde med det specialiserede område og holder "styr" på alle børn, der ligger på kanten af normen i deres faglige og sociale udvikling. Der er hele tiden en tråd i udviklingen. I nogle tilfælde skal der tænkes nye strategier, hvilket altid sker med forældreinvolvering, så de er med i processen. Der er virkelig et godt overblik over børnene på SH, hvilket er meget tydeligt og trygt for den nye ledelse.

- GFO forældretilfredshed

GFO'en gør det sindssygt godt og har den højeste forældretilfredshed af alle GFO'er i kommunen!

Hvad er særligt for os? Vi arbejder altid i tre voksenstyrede værksteder og villaen er et fantastisk sted i forhold til at lave eget værksted. Fast struktur for at pædagogerne henter børnene i klasserne ved skift fra skole til GFO – de voksne forklarer børnene, hvad der nu skal se.

Børnene arbejder fx i "Digitalt laboratorium" – med, hvordan teknologien er en del af hverdagen.

Børnene skal arbejde med at være "producere" og ikke "usere".

Efter FC'en er flyttet fysisk er antallet af tilmeldte fordoblet fra 100 til 200 børn. Dette gør, at der kan arbejdes mere med fællesskaber. Medlemstallene har medført, at der har kunne ansættes to dygtige kompetencepædagoger, der både ligger timer i FC'en og i skoletiden på mellemtrinnet.

- Skoleskift/elevfravær  
Der er generelt mange skoleskift internt i Gentofte Kommune, og vi har ikke en oplevelse af, at der er flere skoleskift væk fra skolen end til skolen. Skolen kunne godt tænke sig, at der både er data for "til" og "fra" skift.  
Skolen har en generel opmærksomhed på 6. årgang. Der er kommet ro på årgangen, hvilket også er meldingen fra forældrene.  
Nogle gange kan det være det bedste for barnet at skifte skole, hvis barnet er presset i fællesskabet, og alle muligheder føles afsøgt. Det fungerer rigtig godt med skoleoverleveringspapirer, så man som modtagende skole ved mere om barnet, der begynder på skolen.

- Trivselsmåling 5+7+9 kl. samt indskoling  
Skovshoved Skole har en rigtig flot trivselsmåling i indskoling. Vi oplever at have virkelig dygtige medarbejdere (både lærere og pædagoger), der lykkes godt i egen klasse og nogen gange også på egen årgang. Men der opleves ikke stor sammenhæng på tværs af årgange og afdelinger. Lærere og pædagoger er ikke koordinerede inden for afdelingen, og sammenhængskraften er ikke så stor.

Skolen har fokus på, at der er noget helt særligt på spil, på mellemtrinnet – ikke bare på Skovshoved Skole men også generelt. Hvordan mærker man, når noget *ikke* fungerer. Ledelsen ønsker, at SH skal have meget mere fokus på de enkelte børns trivsel, og det skal være tydeligt for forældrene, hvad de kommer til at opleve, når deres børn gennemgår mellemtrinnet. Forældrene skal kende "normalen". Det er en drøftelse, der ikke tidligere har været på mellemtrinnet.

Skolen skal revidere den nuværende antimobbestrategi, der har mange år på bagen. Forældrene er en stor medspiller, når det kommer til trivselsarbejdet – også i udskoling. Det skal forældrene være bevidste om og hjælpes til. Fællesskab blandt forældrene smitter af på fællesskabet hos børnene. Børnene i udskoling har stadig brug for, at forældrene er med at skabe fællesskab blandt børnene – der er stadig behov for "legegrupper/spisegrupper"  
Trivselsindsatser på 6 årgang, er super vigtigt, også selvom vi ikke længere blander klasser. Der skal være koordinerede og gennemgående indsatser og en rød tråd i vores trivselsarbejde fra 0. til 9. klasse.

#### **4) Hvad er næste skridt? Hvad vil vi gerne opnå i kommende skoleår? (ca. 45 min)**

- Der skal udarbejdes en mødestruktur, hvor der er fokus på fællesskab og sammenhængskraft, og hvor ledelsen kan skabe awareness gennem deltagelse.  
Tiden kan bruges bedre, og ledelsen skal være dér, hvor møderne foregår. Dette punkt har topprioritet.
- Timerne skal tættere på børnene; KPC, co-teaching, PPR AKT m.m.
- Det specialiserede område tættere på almen gennem mellemform; hvordan kan vi bruge de ressourcer, vi har, endnu bedre? Vi har ressourcerne og den gode viden her i huset.
- Pædagogerne skal endnu mere i spil. De skal ikke være "små lærere", men de skal bruge deres pædagogfaglighed meget mere i samarbejde med lærerne.
- Tek og BMSF skal fylde noget - både i mødeplan i indsatser og i bevidsthed. Fokusområderne fra Synlig Læring skal kunne ses i den måde, der undervises og drives god skole på.
- Ledelsesteamets udvikling og forankring – der skal prioriteres tid og ressourcer til denne opgave, så ledelsen ikke drukner i drift. Fx ved at tage væk fra matriklen over flere dage, hvor der er ro til fordybelse.

- Der arbejdes mellem skolebestyrelse og ledelse med, hvordan vi finder en passende opgavemængde og arbejdshastighed. Vi skal være ambitiøse uden at forhaste os.
- Skole/hjem-samarbejdet i arbejdsgruppe
- Undervisningens organisering i arbejdsgruppe

#### 5) Opsamling fra Skoleudviklingssamtalen samt afrunding (ca. 20 min)

- **SH:** vigtigheden af fællesskabet skolerne i mellem. Det er fantastisk, at vi kan og *tør* dele med hinanden. Både det nemme, men i særdeleshed også det svære.
- **Dysse:** Ros med tankerne omkring 0.-9. klasse som helhed. Ros med den gode GFO (og FC). Dejligt at lære SH at kende. Fedt med det fælles skolevæsen. Dysse mærker den gode energi. Tag afsted i 2 dage, som ledelse. Dette kan betyde noget for dem fremtidige organisering af ledelsen. Måske Dysse og SH skulle tage af sted en dag *sammen!*?
- **Susanne** kvitterer for tilstedeværelse og nærhed blandt de fremmødte. Der er fokus på emnet, der deles.
  - Dette betyder rigtig meget for sådan et møde. Tak til Dysse for feedback. SH, styrke og svaghed.
  - Tak for at tage Stine med til mødet.
  - Systematik er tydeligt, Strategi er tydeligt.
  - Virkelig ros til en stærk ledelse. Alle bidrager med dét, som de er stærkest til. Ledelsen er meget tydelige i forhold til det næste skridt.
  - Susanne er helt enig i at fokus skal være på fællesskab og sammenhængskraft.
  - Det er tydeligt, at det er ledelsen, der tager styringen. Medfører al mulighed for at inddrage lærerne og medarbejderne i "skolens maskinrum". Husk at sørge for at lukke alle ind – også alle nye ansatte.