

Dyssegårdsskolen skoleudviklingssamtale for skoleåret 24/25 - Afholdt den 21.maj 2025

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 dette 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 initiativet 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.

Mødedeltagere:

Dyssegårdsskolen:

Lene Hjorth - skoleleder
Nikolaj Madsen – viceskoleleder
Marie Terney – afd. leder
Annika Lorenzen - indskolingsleder
Mikkel Kruse - GFO og FC-leder
Noura Abarkane - Fællesskabs- og ICDP- vejleder
Steffen Højberg - ICDP-vejledere

Reflekterende team Tjørnegårdsskolen

Jakob Lykke - skoleleder
Benedikte Warlev - viceskoleleder

Forvaltning:

Susanne Poulsen - skolechef
Claus Holm - skolesouschef
Bella Birkkjær - konsulent

Skoleudviklingssamtale – Resumé

Skolens ståsted – Styrker og svagheder:

Vi arbejder fortsat med skolens fem pejlemærker, som er udarbejdet i samarbejde mellem elever, skolebestyrelse og medarbejdere:

- Vi vil åbne verden for eleverne – lokalt og globalt
- Vi vil lade elevstemmerne være en guide i vores hverdag
- Vi vil skabe inkluderende fællesskaber og styrke sammenhængskraften
- Vi vil tilbyde kreativ og varieret målsat undervisning
- Vi vil fremme teknologiforståelse og digital myndiggørelse

Vi ser flere sammenfaldende temaer mellem disse pejlemærker og den nye [Vision og strategi for folkeskolerne i Gentofte Kommune](#). Vi ser frem til arbejdet omkring implementeringen.

Skolen står fortsat på et stærkt børnesyn, som udspringer af ICDP (International Child Development Program). Dette danner et solidt fundament i arbejdet med at sikre deltagelsesmuligheder for alle elever i skoledagen på Dyssegårdsskolen.

Vi ser vores stærke samarbejdskultur og udviklingsorienterede medarbejdergruppe som en styrke. Medarbejderne har mod på og lyst til at videreudvikle skolens praksis. Dertil giver vores stabile elevoptag, med aktuelt 60 elever på venteliste, et solidt økonomisk grundlag, som skaber tryghed i hverdagen omkring driften af skolen.

Som en svaghed oplever vi, at de høje forventninger – bl.a. fra forældre til medarbejderne kan medføre følelsesmæssige belastninger. Derfor har vi indgået et samarbejde med firmaet Human Ressource, som tilbyder vejledning og opfølgning i forhold til medarbejdernes psykiske og fysiske trivsel både hjemme og på arbejdspladsen.

En anden udfordring er skolens fysiske rammer både ude og inde. Vi er den skole i kommunen med færrest kvadratmeter pr. elev. Derfor arbejder vi med strukturelle skemaløsninger, som fx forskudte frikvarterer, for at alle kan være der. Derudover er vi i gang med et projekt i samarbejde med skolebestyrelsen, medarbejdere, elever og firmaet Byrumskole, som har fokus på at optimere brugen af udeområderne.

Nationale test (fast punkt):

Eleverne klarer sig godt på Dyssegårdsskolen. I indskolingen og på det tidlige mellemtrin har vi gode og systematiske indsatser rettet mod de 10 % fagligt svageste elever. Det omfatter bl.a. læsehold, tidlig indsats i matematik og dysleksihold.

I udskolingen etableres der i det kommende skoleår boosterhold i samarbejde med vores PLC (Pædagogisk Læringscenter) og en læsevejleder. Periodevis vil vi tilbyde målrettede faglige indsatser til mindre grupper af elever med specifikke behov.

Elevfravær (fast punkt):

Skolen har et lavt elevfravær. Vi observerer en stigende tendens i udskolingen, tilsvarende kommunens andre skoler. Ifølge Ungeprofilundersøgelsen er andelen af elever, der føler sig ensomme, lavere på Dyssegårdsskolen end gennemsnittet i Gentofte Kommune. Vi vurderer, at vores arbejde med fællesskaber og tilhørsforhold bidrager til øget motivation for at komme i skole. Dertil observerer vi en stor forældreopbakning omkring elevernes skolegang.

Ydermere har vi fokus på overgange – både i dagligdagen, mellem afdelinger og på mellemtrinnet i samarbejdet med klubben. I udskolingen informeres vi om vores øgede opmærksomhed på elevfraværet blandt de ældste elever og hvordan vi dette håndteres. Vi arbejder systematisk ved begyndende bekymrende fravær med direkte kontakt til forældrene.

Tema 1: ICDP – Basis for skolens pædagogiske praksis

ICDP har været en del af skolens pædagogiske fundament i 20 år, og ca. 80 % af medarbejderne er uddannet i programmet. ICDP bygger på, at den voksne har ansvaret for relationen til barnet, med det centrale spørgsmål: *Hvad kan jeg gøre som den ansvarlige voksne for, at barnet lykkes?* Vi arbejder ressourceorienteret, og hvis noget ikke virker, forsøger vi igen med en anden tilgang.

ICDP er en del af teammøderne, hvor ICDP-vejlederne vejleder og sparrer med medarbejderne. I dette skoleår har vi genbesøgt materialer og modeller fra ICDP, herunder bl.a. det relationelle landskab, som fokuserer på voksen/elev-relationen, og relations planen, som fokuserer på elevens styrker og hvordan den voksne kan arbejde ud fra dem. Der har både været arbejdet med udgangspunkt i en udfordring eller ønsket om at lære en elev bedre at kende. I næste skridt inddrager vi ICDP i forældresamarbejdet.

Tema 2: Inkluderende læringsmiljøer – Overførsel af specialpædagogisk praksis til almen praksis

Fællesskabsteamet spiller en central rolle i skolens inkluderende praksis med formålet at arbejde forebyggende og styrke deltagelsesmulighederne for alle eleverne på skolen. Der tilbydes både kortere og længere forløb og vejledning til medarbejderne med udgangspunkt i fællesskabende indsatser og ICDP. Der er i fællesskabsteamet en bred viden om forebyggende indsatser på klasseniveau og special pædagogik.

Vi har også igennem flere år arbejdet med specialpædagogisk kapacitetsopbygning i medarbejdergruppen – bl.a. inden for sanseintegration, low arousal-strategier, autisme-/ADHD-pædagogik og skriftlig opfølgning omkring eleverne – for at skabe et fællessprog i den almene skole.

Ledelsen er tæt involveret i den inkluderende praksis og understøtter samarbejdet mellem medarbejdere, forældre og eksterne aktører. Vi har et velfungerende samarbejde med PPR (Pædagogisk Psykologisk Rådgivning), fremskudt sagsbehandling (skolesagsbehandler og familiekonsulent) og familieafdelingen.

Skolen har et specialiseret tilbud: Gruppeordningen Fønix. Eleverne er visiteret via Gentofte Kommune til tilbuddet. Alle eleverne har opmærksomhedsforstyrrelser og tillægsdiagnoser. Vi arbejder målrettet på at åbne verden for disse elever i samarbejde med almenområdet. F.eks. deltager de ældste elever i idræt med deres årgang.

Aktuelt arbejder vi på at tilknytte de store elever til den almene klub med støtte fra kendt personale i det omfang eleverne magter det.

Tema 3: Synlig læring

Vi har arbejdet med synlig læring gennem en medarbejderbåret proces. Vi har skabt vores eget sprog med udgangspunkt i det norske koncept. Vi har ikke oplevet modstand mod udviklingen. Tværtimod har medarbejdergruppen udvist stort engagement.

Vi har i processen bevæget os fra fokus på undervisning til fokus på læring og har sideløbende etableret en stærk vejlederkultur via læringsvejlederne. Fremadrettet vil vi fortsat arbejde med PLF (professionelle læringsfællesskaber) med afsæt i vores børnesyn.

Vi har lært, at løbende tilpasning baseret på medarbejderfeedback er afgørende for at forankre en praksis, og vi arbejder fortsat med systematiske feedbacksamtaler med eleverne på alle årgange – med fokus på trivsel, faglighed og individuelle læringsmål i fællesskabet.

Tema 4: Gentofte Gentænkt – Fra selvstyrende til medledende teams

Skolen og ledelsen har i dette skoleår deltaget i det tværkommunale udviklingsprojekt *Gentofte Gentænkt*.

Sammen med AMR og TR har ledelsen haft mulighed for at gentænke dele af skolens interne strukturer med inspiration fra organisationsteori og med støtte fra konsulenter fra HR og konsulentfirmaet Agora.

Vi har arbejdet med:

- Helhedsorienteret tænkning ift. regenerativt arbejdsliv, arbejdsglæde og organisationsudvikling
- Overgangen fra selvstyrende til medledende teams
- Øget medarbejderindflydelse og psykologisk tryghed

Vi har placeret fire hjørneflag for medledelse:

- De professionelle læringsfællesskaber (PLF)
- Mødefacilitering med øget fokus på kvalitet i møderne
- Mulighedsrum med øget mandat til beslutningstagning i teamet
- Psykologisk tryghed på arbejdspladsen

På personaledagen i august blev alle medarbejdere introduceret til medledelse som en del af skolens organisatoriske grundlag. Der er i dette skoleår arbejdet med skolens formål, teamets værdier og den personlige motivation.

Der er fulgt op med pædagogiske eftermiddage og teamudviklingssamtaler (TUS) på alle årgange ud fra temaet *medledelse*. Næste skridt er udvikling af teamkoordinatorernes rolle i mødeafvikling.

Opsamling og afrunding

Vi vil fortsat lægge vægt på det grundlæggende arbejde med ICDP og at det er os som professionelle, der har ansvaret

for relationen til den enkelte elev og elevgruppen med udgangspunkt i en ressourceorienteret tilgang til opgaveløsningen.

Derudover vil vi fortsætte vores fokus på det specialiserede område for at sikre øgede deltagelsesmuligheder for alle eleverne i skolens hverdag.

Med afsæt i vores stærke samarbejdskultur vil vi fortsat arbejde med at omsætte både eksterne og interne indsatser i vores fælles daglige praksis. Dette understøttes af vores professionelle og udviklingsorienterede medarbejdergruppe.

Det kræver tid og systematik at udvikle og højne kvaliteten i vores arbejde, samtidig med at vi skaber rum for at gentænke organisationens strukturer med udgangspunkt i elevernes skoledag.

På vegne af skolen

Lene Hjorth