



Udviklingsaftale 2024-2025 for Sengeløse Skole

Dagsorden

1. Opfølgning på sidste års skoleudviklingsamtale
2. Tema Rekruttering og fastholdelse
3. Tema Fællesskab
4. Koncernpunkt 1: Fremtidens Skole / PBL
5. Koncernpunkt 2: Deltagelsesmuligheder for alle børn – herunder samarbejdet med eksterne parter og med PPR

Deltagere fra skolen: Skoleleder Thomas Svenne Langkjær, viceskoleleder Annemette Rosenkrantz, afdelingsleder Sanne Bruun, afdelingsleder Kenneth Rosfort, skolebestyrelsesmedlem Linda Ravn

Deltagere fra centret: Centerchef Lise Ammitzbøll la Cour, faglig leder Mads Sode, pæd. adm. konsulent Erik Nordentoft

Baggrund for aftalen

Udviklingsaftalen er resume, mål og handlinger fra den årlige udviklingssamtale imellem skole og forvaltning. Udviklingsaftalen er ligeledes den enkelte skoles aftale jf. kommunens aftalestyring (På Skole- og PPR-Centrets område er aftalestyringen tilpasset skoleåret fra august til august). Skolen beslutter temaerne i aftalen, forvaltningen kan supplere blandt andet på baggrund af Direktionens Strategibrev [Direktionens Strategibrev \(sharepoint.com\)](https://sharepoint.com)

Udviklingsaftalen vil efterfølgende være udgangspunktet for det årlige dialogmøde imellem skolebestyrelser og Institutions- og skolerådet.

Udviklingsaftalen og det årlige dialogmøde realiserer kommunens børne og ungepolitik: [Børne- og ungepolitik | Høje-Taastrup Kommune \(htk.dk\)](#)

1. Opfølgning på sidste års skoleudviklingssamtale

Nedenstående punkter skal ses som en længere implementerings- og udviklingsproces med en opfølgning ved mødeaktivitet om skoleudviklingsplanen. Det er skolens forventning, at vi løbende kan se en positiv udvikling, hvilket så småt allerede nu kan ses i forhold til diverse data om skolen -fx trivsel og i rapporten med resultater PBL.

2. Tema

Fastholdelse, rekruttering og socialkapital - mål og indsatser

Mål og indsatser

Der er fokus på den gode modtagelse af nyt personale:

- Mentorordning.
- Ekstra tid til forberedelse.
- Fastlagte møder i den første tid, hvor der evalueres på opstart og det sikres, at den nye medarbejder føler sig godt modtaget og hjulet i gang.
- Fokus på praktikanter, lærerstuderende og læreruddannede vikarer.
- Fokus på brug af netværk.

Annoncering:

- En fælles intern indsats for at dele stillingsopslag på diverse sociale medier
Fokus på at lave attraktive stillingsopslag, der skiller sig ud fra andre opslag.

Attraktiv arbejdsplads:

- SPARK- projekt [SPARK - Samarbejde om Psykisk ARbejds miljø i Kommunerne \(vpt.dk\)](http://vpt.dk) igangsat via MED-systemet. Konsulent udefra med fokus på, hvordan skolen kan tilgå samarbejdet med forældre, så skolen er opmærksom på at målrette indsatser og kommunikation til de forskellige forældre. Fokus på at forældre har ændret sig – inkludere og møde forældre.
- Forløb om psykologisk tryghed i SFO og på Øtoften
- Ældsteråd
- Arrangementer
- Udvikling af teamsamarbejde og mødekultur på skolen
- Værdigrundlag – revideres og holdes "levende"

3. Tema Trivsel i vores fællesskab

Der er gode resultater ift. trivsel i datapakken - god udvikling.

Mål og indsatser

- Styrke den sociale kapital
- Store lille-venner /venskabsklasser
- Morgensamlinger i afdelinger
- Fællessamlinger
- Elevråd på almen og specialafdeling styrkes og udvikles
- Projektforløb på tværs
- Hjerterum
- Idrætsdag og motionsdag

- Arrangementer og traditioner: Galla, Halloween, Overnatning,
- Ekstra lejrskole
- Fokus på overgange ml afdelinger, børnehave - før-SFO – skole
- Legepatrulje
- Udarbejdelse af værdigrundlag
- Trivselsuger (PBL)
- Undersøgelse om klassens time skal tilbage
- Tæt samarbejde ml. pædagoger og lærere
- Tæt samarbejde ml. skole/SFO og personale
- Arbejde med frivillighed, Lucia, skolepatrulje, elevråd, legepatrulje mm.
- Skolepatrulje
- Afdelingskoordinators opgaver og sparring med ledelse
- Specialpædagogisk konsulent ansat – arbejder bl.a. med muligheder for overgange fra Øtoften til almenområdet.

4. Koncernfokus 1: Fremtidens Skole / PBL

Skolen er overordnet et godt sted i målingerne vedrørende PBL og er godt på vej.

Højt ambitionsniveau.

”Holde snuden i sporet” – nødvendigt at være vedholdende

Mål og indsats i det kommende skoleår

- Projektbaseret didaktik.
- Justeringer i fagfordeling – både personalefordelinger og skemalægninger.
- Pædagogerne i PBL. Motivation og andel i task-force. Nye medarbejdere i SFO har været på kursus
- Fast mødefrekvens mellem medarbejdere og ledelse.
- Afgangsklasser og de fagligt/udfordrede elever? Flere projekter på 9. årgang.
- Fokus på makerspace på skolen/i klasserne og i samspil med klubben. Udvikling af makerspace
- Øtoften i PBL: Fokus på at skærpe PBL i Øtoften. Der er en uddannet PBL-guide på Øtoften.
- PBL-projekter i SFO - forløb i løbet af skoleåret.

- SFO: fokus på implementering og kendskab til ny projektskabelon, samlet ejerskab i personalegruppen, forståelse for PBL-projekternes muligheder i en SFO-hverdag.
- Visualisering af PBL-projekter på skolen.
- Fortsætte kompetenceudviklingen med Task Force som frontfigur.
- Pædagogerne fortsætter med at være en del af PBL-projekter i skolen.
- Planlægning af PBL-projekter med tid for alle og med Task Force som motivationsfaktor.
- Skemalagte positioner for lærere og pædagoger – teammøder.
- Renovering og udvikling af faglokaler og elevområder
- Uddannelse af PBL-guides
- Co-teaching

5. Koncernfokus 2: Deltagelsesmuligheder for alle børn – herunder samarbejdet med eksterne parter og med PPR

Mål og indsatser i det kommende skoleår

- 2 lærere er vejledere
- Specialpædagogisk koordinator mellem specialskole og almenskole
- mellemformer mellem Øtoften og almindelen
- Sikring af, at elever fra Øtoften også vil kunne tage folkeskolens afgangsprøve.
- Co-teaching udvikles yderligere på skolen og praktiseres ved 2-lærer ordninger hvor det vurderes at løfte kvaliteten og skabe deltagelsesmuligheder for eleverne.
- Det er en fortsat prioritering at afsætte ressourcer til AKT på skolen.
- Tæt samarbejde med den kommunale AKT-konsulent.
- Statusmøder med fremskudt socialrådgivere.
- Fast rul af møder med ledelse af familieafdeling og PPR
- Styrkelse og udvikling af skolens resurseteam.
- Fokus på sprog og kommunikation i SFO.
- Tættere samarbejde med daginstitutioner og klubben i forhold til børn i udsatte positioner.
- Tæt samarbejde med SSP om fx genoprettende praksis mv.

- Udarbejdelse af værdigrundlag
- Revidering af antimobbestrategi
- Åben dør rådgivning.
- Rundt om barnet.
- Hjerterum

Skolens ledelse har fortsat ønske og fokus på samarbejdet med PPR.