



Beslutningsreferat skoleudviklingssamtalen

Søgårdsskolen

Dato for samtalen: 17. februar 2025

Indholdsfortegnelse

Deltagere	2
Datagrundlag for skoleudviklingssamtalen	2
Søgårdsskolens temaer/fokusområder til skoleudviklingssamtalen	2
Skoleforvaltningens temaer/fokusområder til skoleudviklingssamtalen:	2
Opfølgning fra skoleudviklingssamtalen 2024:	3
Søgårdsskolens Strategi- og Handleplan 2025-2028:	4
Elevprofil, kapacitet og fremtiden som specialskole:.....	4
Synlig læring:.....	5
Personalefravær:.....	5





Deltagere:

Susanne Poulsen, Skolechef Gentofte Kommune
Claus Holm, Souschef Skoleområdet Gentofte Kommune
Bella Birkkjær, Personlig assistent for Skolechefen
Michael Holze Zimmermann, Skoleleder Søgårdsskolen
Tobias Haahr Kulmbach, Viceskoleleder Søgårdsskolen
Annemarie Kafling Andersen, Skoleleder Munkegårdsskolen
Camilla Vestergaard Kjøller, Viceskoleleder Munkegårdsskolen

Datagrundlag for skoleudviklingsamtalen:

- Trivselsmålingen
- Elevfravær
- Udskolingshuset og fordelingen på klassetrin 2023/24
- Folkeskolens Nationale overgangstest 2023/24
- Afgangsprøver 9. klasse 2023/24
- Medarbejder-sygefravær
- Personaleomsætning

Søgårdsskolens temaer/fokusområder til skoleudviklingsamtalen:

- Søgårdsskolens Strategi- og Handleplan 2025-2028
- Elevprofil, kapacitet og fremtiden som specialskole

Skoleforvaltningens temaer/fokusområder til skoleudviklingsamtalen:

- Synlig Læring
- Personalefravær





Opfølgning fra skoleudviklingssamtalen 2024:

Søgaardsskolen er klar over deres rolle og medansvar ift. kompetenceudvikling på almenområdet.

Søgaardsskolen støtter op omkring den politiske dagsorden om, at flere børn skal tættere på almenområdet ift. re-visitation/revurdering.

Flere af Søgaardsskolens tidligere elever har nu tilbud på andre af Gentofte Kommunes gruppeordninger eller enkelt integration på almene skoler.

Søgaardsskolen har særlig specialpædagogisk viden, som skal bredes ud til specialundervisning i almen.

Der skal være fokus på overgang/overlevering/sparring/løbende opfølgning ift. udslusning fra Søgaardsskolen til mindre indgribende tilbud.

Viden om intensivt forældresamarbejde er nødvendigt.

Søgaardsskolen arbejder ud fra tesen om at "elever gør det godt, hvis de kan."

Hvor lykkedes Søgaardsskolen:

- Søgaardsskolens kompetencecenter er i større grad blevet benyttet af kommunens andre skoletilbud, hvor det kaldes ud og hjælper med pædagogik/klasserammen.
- Forandringsledelse: Ændring i elevmålgruppen kræver kulturforandring for medarbejdere på Søgaardsskolen. Der er arbejdet med styrket borgerkontakt, men der afsøger fortsat muligheder for yderligere løft.
- Forældre-kommunikation: Der er behov for fokus på sorgproces ift. at skulle samarbejde med forældre til handicappede børn. Søgaardsskolen har udvidet forældresamarbejde, hvor skolen også påtager sig en understøttende funktion. Vi skal i samarbejde med Familie & Sundhed undersøge dette område.
- Psykologisk tryghed: Søgaardsskolen har fortsat fokus på medarbejderes psykologiske tryghed. Søgaardsskolen har netop haft oplæg af Dorte Birkmose omkring Forråelse, og skal i kommende skoleår have oplæg om netop Psykologisk Tryghed ved Rikke Høgsted. Begge for hele personalegruppen. Der arbejdes konkret med, at medarbejdere skal klædes yderligere på, så alle har samme forståelse.

Hvor er der plads til forbedringer?:

- Medarbejdere, som har et ønske om at bruge deres kompetencer andet steds. Medarbejdere, som gerne ønsker at undervise mere (men ikke kan pga. ændring i elevmålgruppen, og tiltagende socialpædagogisk arbejde), men bliver på Søgaardsskolen pga. høj løn. Dette kan afstedkomme medarbejdere, som ikke er i trivsel.
- Evt. afprøvning for relevante medarbejdere, med praktik på andre arbejdspladser, for at højne arbejdsglæden.
- Fokus på at bevare medarbejdernes tilknytning på arbejdspladsen ved sygdom, da fuldtidssygemeldinger kan forværre situationen.





Fokus fremadrettet:

Der skal strømlines samarbejde mellem Søgaardsskolens udgående kompetencecenter og Skolevisitationens specialpædagogiske konsulenter.

Søgaardsskolens Strategi- og Handleplan 2025-2028:

Søgaardsskolen har valgt den kommende Strategi- og handleplan 2025-2028 som fokuspunkt, i kølvandet på skolens forestående udvidelse og i kølvandet på ny analyse af specialundervisningstilbudsviften. Den ny Strategi- og Handleplan 2025-2028 vil blive udarbejdet i efteråret 2025 i samarbejde med Søgaardsskolens skolebestyrelse, samt Søgaardsskolens MED-gruppe.

Elevprofil, kapacitet og fremtiden som specialskole:

Søgaardsskolen er optaget af deres forestående udvidelse. Udvider med et nyt udskolingshus.

Søgaardsskolen forbereder sig på, at skulle kunne rumme en mere divergent elevmålgruppe. Forestående udvidelse, vil også betyde renovering af skolens andre bygninger, fordi udviklingen skal følge eleven hele skolegangen, og ikke kun i de nye indskolingsrammer.

Drøftelse omkring elevmålgruppen. Søgaardsskolens elever kommer i højere grad til at få behov for markant støtte i hele deres skolegang, og der vil i mindre grad være elever, som bliver sluses ud til almenområdet.

Søgaardsskolen er Gentofte Kommunes eneste specialskole, og skal leve op til forsyningspligt.

Søgaardsskolen er bevidst om deres rolle, men er udfordret på forudsætningen for at være specialskoletilbud for alle elever, der har behov for et specialskoletilbud. Søgaardsskolen kan kun løse opgaven ud fra de rammer, som er stillet til rådighed.

Søgaardsskolen problematiserer, at det er en stigende udfordring, at skolen skal have alle elever (med meget forskellige udfordringer og behov) under samme tag, og at spejling/manglende spejling er en stigende udfordring.

Søgaardsskolen har for nuværende to udskolinger, hvor der er en afdeling for hhv. udviklingshæmmede elever mm., samt en afdeling for elever med specialpædagogiske behov, men med et kognitivt funktionsniveau tættere på jævnaldrende. Søgaardsskolen skal fortsat opretholde muligheden for at sende elever til afgangsprøve/nationale test, og ligeledes fortsat afsøge muligheden for at give elever et mindre indgribende tilbud. Der reflekteres afsluttende over, hvad det gør ved en skoles kultur og spejlingsmiljø, at de dygtigste og bedst fungerende elever stopper. Både for elever og forældre.

Søgaardsskolen afsøger et mere strømlinet samarbejde med dagtilbud (specifikt specialbørnehaver og kompetencecenter børnehaver).

Der ønsket at hive mere viden til dagtilbud for at afmystificere, hvad en specialskole er. Der kommer generelt mange henvendelser på Søgaardsskolen profil og rammer. Et udvidet samarbejde kan også omfattede kompetence- og vidensdeling.

Søgaardsskolen har ikke en fremskudt sagsbehandler. Medarbejderudskiftning i Familie & Sundhed er en udfordring for samarbejde med forældre. Søgaardsskolen har et rigtig godt samarbejde med PPR Gentofte. Søgaardsskolen efterspørger en bedre kommunikation med Familie & Sundhed.





Synlig læring:

Har været udfordrende med Synlig læring på Søgaardsskolen, da projektet indledningsvis ikke var målrettet specialområdet. Blev tilpasset med tiden, og flere har kunne se sig ind i det, især i Fase 2. Der er konkret blevet arbejdet med:

- Medarbejder-medarbejder feedback.
- Arbejdet med sprog og skriftlighed omkring progression og succeskriterier eller tegn på læring, for at synliggøre elevens skridt hen imod læring for både eleven og forældre.
- Udviklet læringsmål, så de ud fra elevens nærmeste udviklingszone er målbare.
- SOLO-taksonomi og Pam Hook.
- Louise Klinge og læredygtige klasse miljøer/læringsrum.

Personalefravær:

Data for personaleomsætning er ikke repræsentativ, ift. medarbejderes trivsel, jf. drøftelse under afsnittet; "Hvor er der plads til forbedringer?", omhandlende høj løn. En stor del af årsagen til at data peger på en forhøjet dataomsætning, er antallet af unge medarbejdere, som er tilknyttet Søgaardsskolen i og under sabbatar.

Fokus på højt sygefravær blandt medarbejdere, grundet høj arbejdspress/belastning. Årsager kan også skyldes høj grad af sygeelever, som sendes i skole (kan være udtryk for pressede forældre).

Fokus på tilbagevendingsplaner ved langtidsfravær, samarbejdet med relevante fagorganisationer.

Praksis for personalefravær er fortsat, at medarbejdere ringer til en leder og sygemelder sig. Syge og raskmeldingsprocedure bliver årligt afstemt med MED-gruppen.

Der er indgået aftale med ekstern psykologhus Human Support, omkring at give medarbejdere mulighed for support og hjælp, hvis det skulle være nødvendigt. Søgaardsskolen vil først kunne måle en effekt af dette i kommende kalenderår.

Søgaardsskolen har fokus på kompetenceudvikling af medarbejdere, hvor der arbejdet med Low Arousal, Studie III og generelt konflikthåndtering af udadreagerende elever. Der arbejdes med at klæde medarbejderne på, til at have en sprog for sygefravær, og kende forskellen på stress og at have travlt, Elevfraværet er meget lavt på Søgaardsskolen. Opmærksomhed på syge elever, som sendes i skole, samt tiden der går, før de afhentes ved sygdom, hvor de ringes hjem.

