



Skoleudviklingssamtale

Ølstykke Skole

Afd. Maglehøj og afd. Søhøj

2025

Anvendelsesmodel

Hvordan ved vi, at vi gør fremskridt?
Hvordan evaluerer vi vores indsats?
Hvornår og hvordan følger vi op?

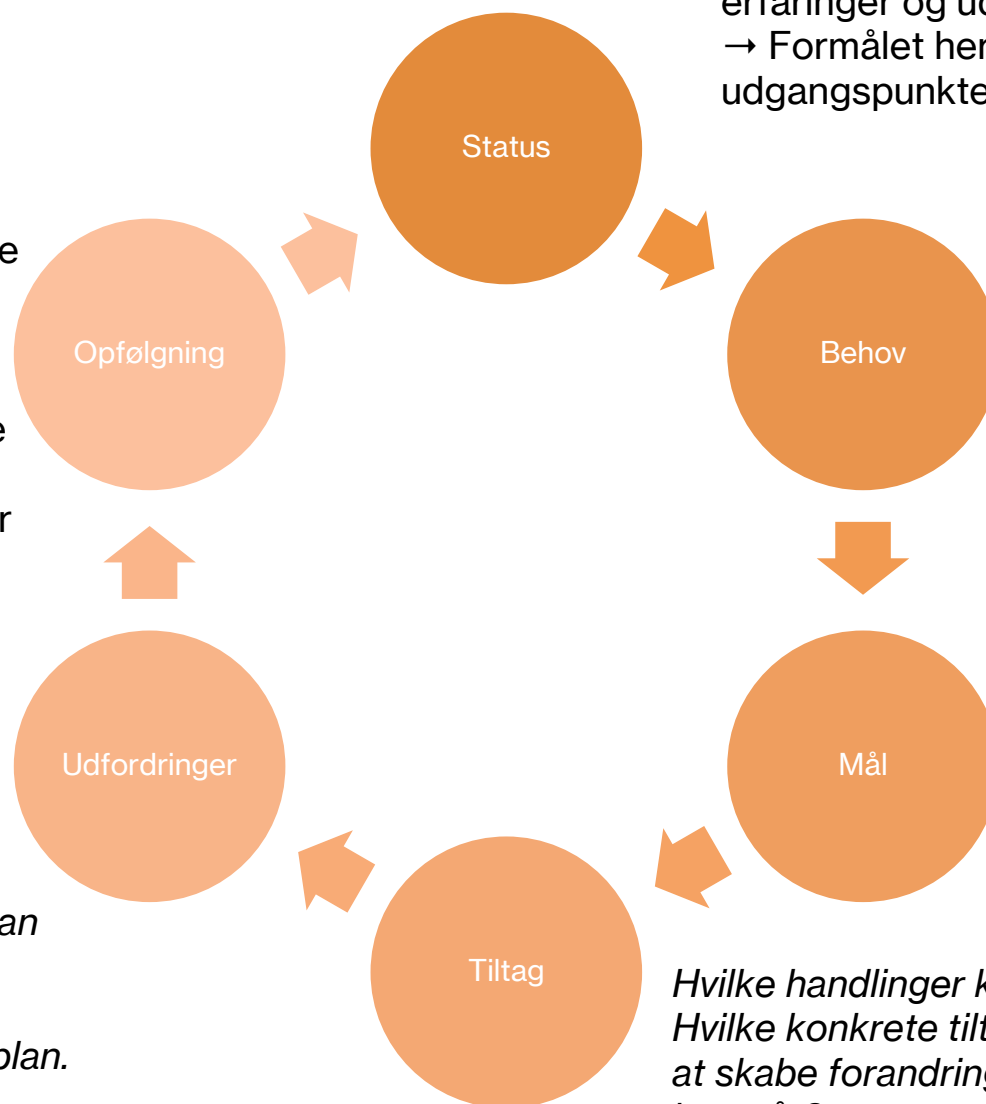
→ Opfølgning sikrer, at tiltagene ikke bare bliver ord, men fører til reel forandring.

Disse seks punkter sikrer en struktureret samtale, hvor man både reflekterer og arbejder hen imod konkrete handlinger. Håber det giver mening!

Hvad kan stå i vejen, og hvordan håndterer vi det?

Hvilke praktiske eller kulturelle udfordringer kan opstå, og hvordan kan vi imødegå dem?

→ At tage højde for mulige forhindringer sikrer en realistisk plan.



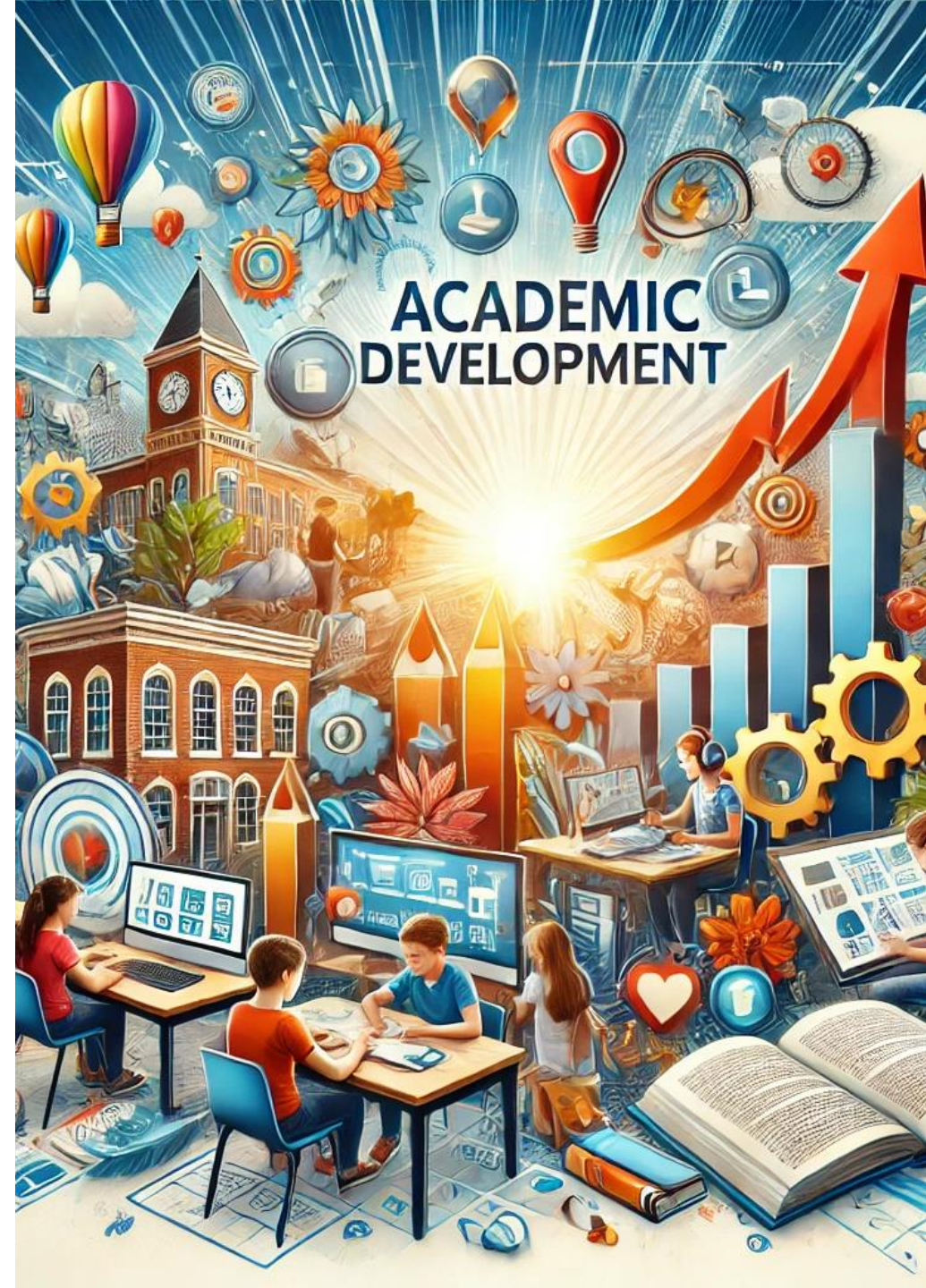
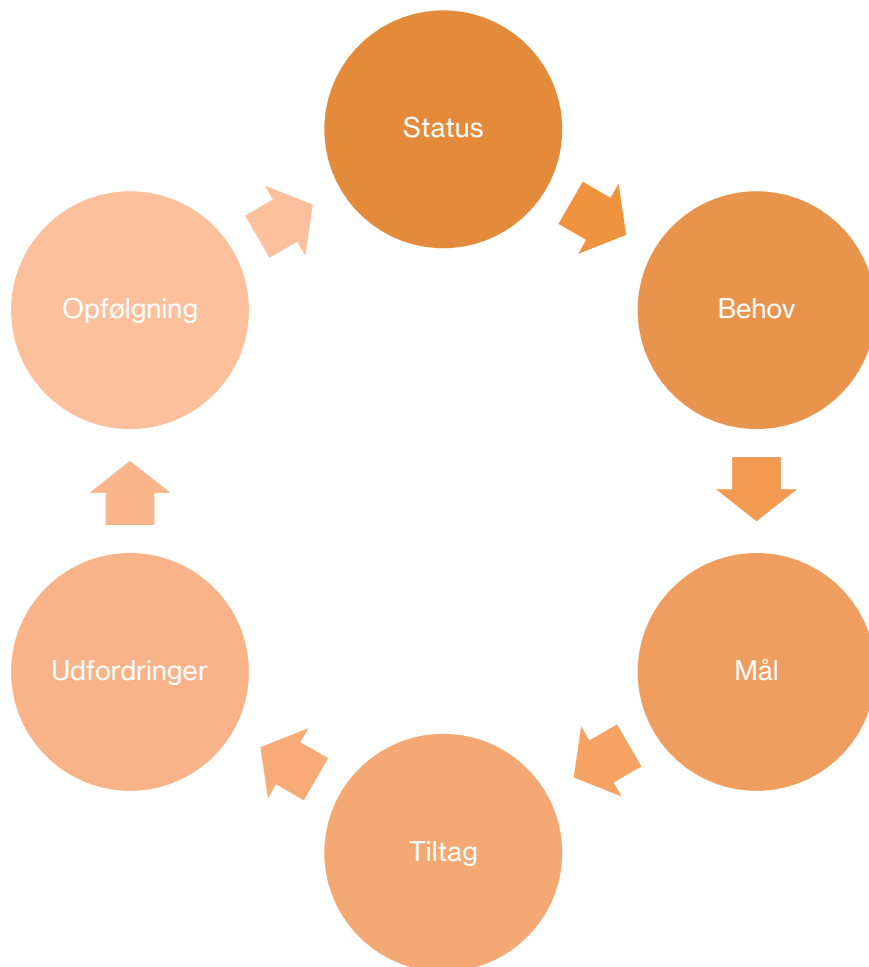
Hvor står vi nu? Hvad er vores nuværende praksis, erfaringer og udfordringer inden for temaet?
→ Formålet her er at skabe en fælles forståelse af udgangspunktet og identificere data.

Hvad er de største udfordringer og potentialer?
Hvad fungerer godt, og hvad oplever vi som barrierer? Hvor ser vi muligheder for forbedring?
→ Dette hjælper med at identificere, hvor vi bør sætte ind.

Hvad vil vi opnå?
Hvordan ser en ideel praksis ud for os?
Hvilke konkrete forbedringer ønsker vi?
→ Klare mål sikrer, at indsatsen får retning og fokus.

Hvilke handlinger kan vi tage?
Hvilke konkrete tiltag kan vi sætte i gang for at skabe forandring? Hvem gør hvad, og hvornår?
→ Dette skaber en handleplan med ansvar og tidsperspektiv.

Faglig udvikling



Faglig udvikling

👉 **Sammenhæng:** Vi taler meget om elevernes faglige udvikling, men hvordan sikrer vi, at lærerne har de nødvendige rammer og ressourcer til at udvikle deres praksis? Hvordan kan vi som ledelse understøtte en stærk feedbackkultur og en tydelig strategi for faglig progression?

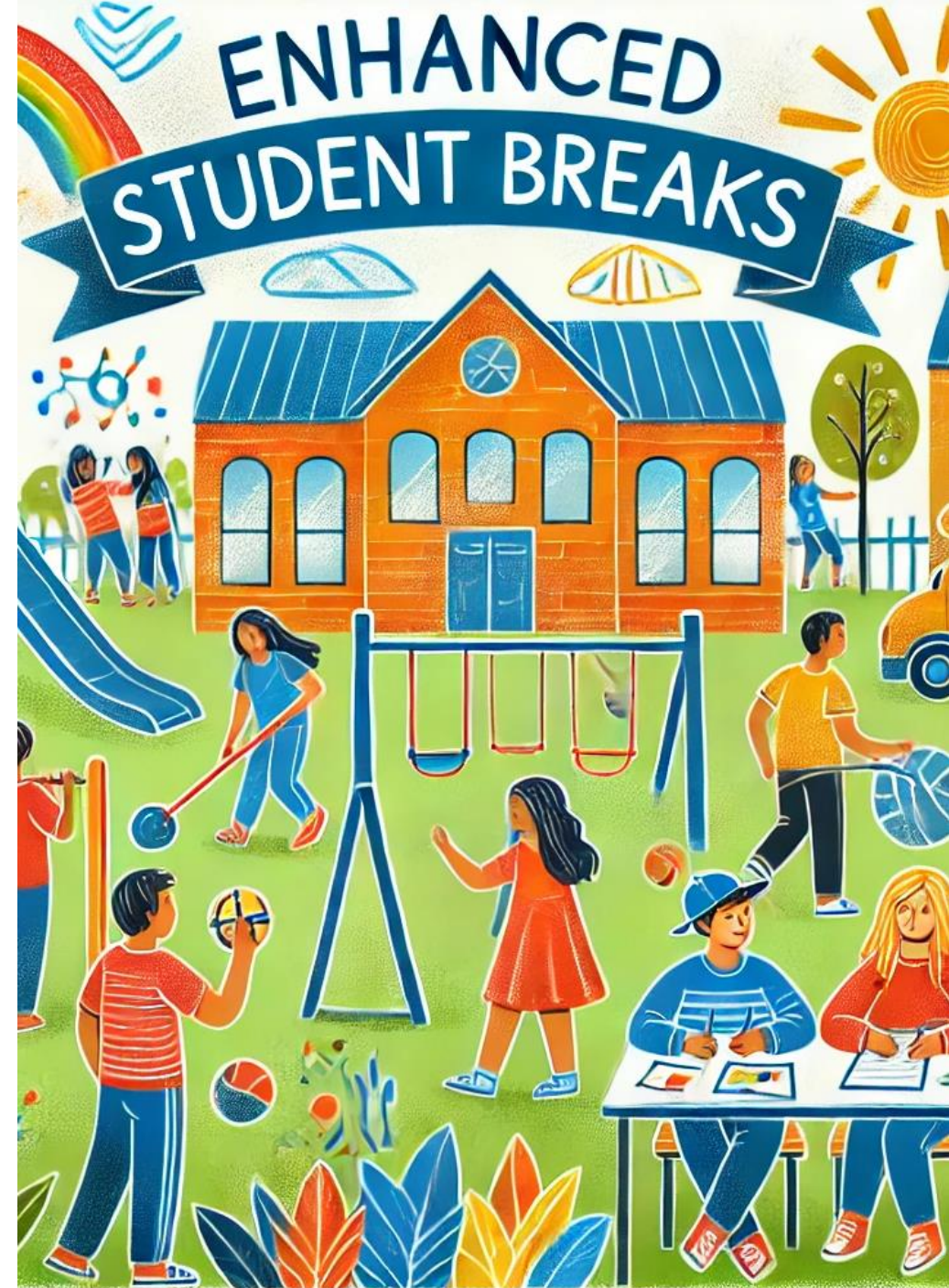
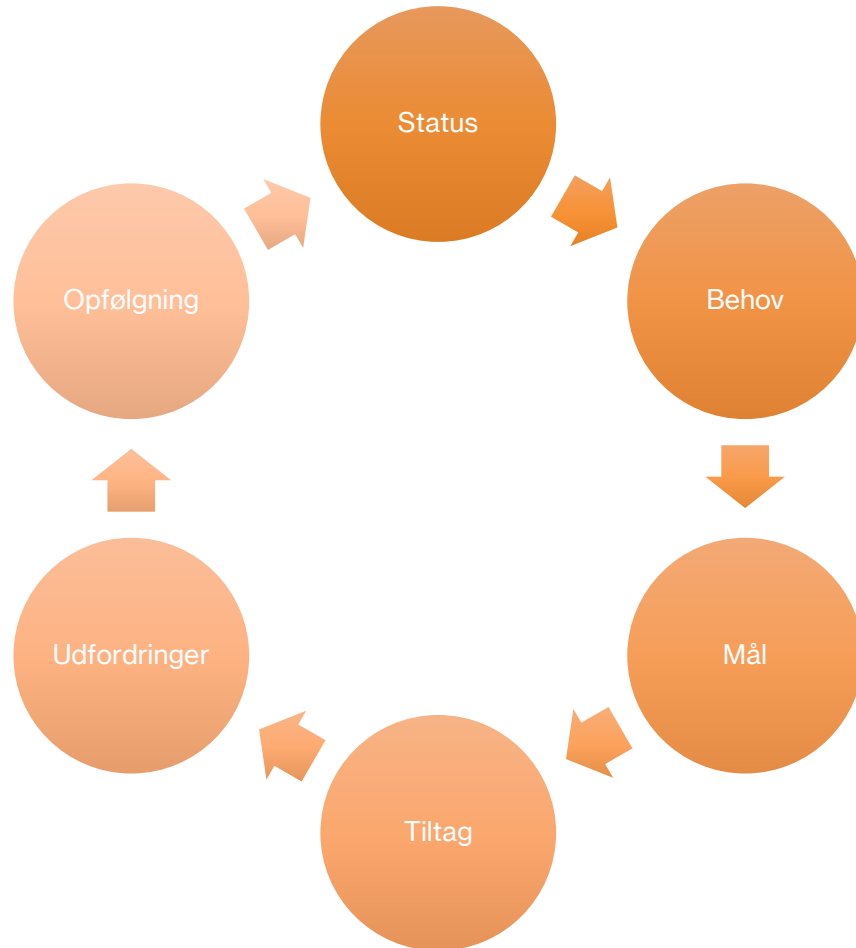


Faglig udvikling



- 📌 Hvordan kan vi sikre, at alle elever udvikler sig fagligt, uden at nogen falder bagud eller mister motivationen?
- 📌 Hvordan finder vi balancen mellem at stille krav til eleverne og samtidig tage hensyn til deres trivsel?
- 📌 Hvordan undgår vi, at differentiering bliver en undskyldning for lave forventninger?
- 📌 Hvordan skaber vi en klassekultur, hvor det er okay at fejle, så eleverne tør udfordre sig selv?
- 📌 Hvad gør vi, når elever eller forældre har forventninger til præstationer, som ikke stemmer overens med vores vurdering?
- 📌 Hvordan kan vi som ledelse skabe rammer, der understøtter lærernes arbejde med faglig udvikling, uden at det føles som ekstra pres?
- 📌 Hvordan sikrer vi, at der er tid og mulighed for faglig sparring mellem kolleger, så vi lærer af hinandens erfaringer?

Styrket elevpauser



Styrket elevpauser

Sammenhæng: Pauser er vigtige for elevernes trivsel, men hvordan sikrer vi, at det ikke bare bliver et frirum uden voksenopmærksomhed? Hvilken retning vil vi som skole have for pauserne, og hvordan kan vi støtte medarbejderne i at gøre dem til en meningsfuld del af skoledagen?

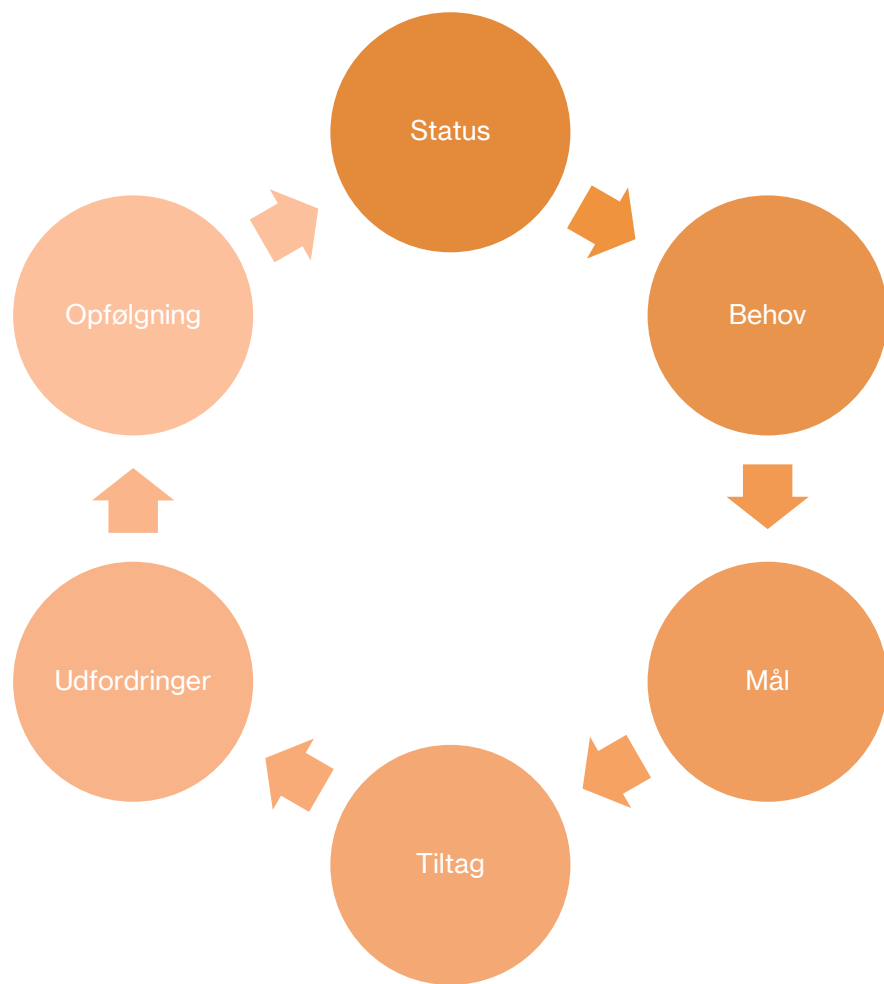


Styrket elevpauser



- 📌 Hvordan kan vi skabe pauser, hvor eleverne virkelig får et frirum – men uden at de dårlige fællesskaber forstærkes?
- 📌 Hvad skal der til for, at pauserne giver eleverne fornyet energi til undervisningen?
- 📌 Hvordan kan vi støtte de elever, der har svært ved at finde nogen at lege eller være sammen med i frikvarteret?
- 📌 Hvornår skal vi blande os i børnenes leg og relationer – og hvornår skal vi lade dem løse tingene selv? På denne måde understøtter vi den gode relation til de voksne uanset alder.
- 📌 Hvordan kan vi sikre, at ingen føler sig udenfor, samtidig med at vi ikke tvinger venskaber frem?
- 📌 Hvordan kan vi som ledelse understøtte, at pauserne bliver en naturlig del af elevernes læring og trivsel – og ikke blot et frirum uden retning?
- 📌 Hvordan kan vi skabe en fælles forståelse for voksnes rolle i pauserne, så det ikke er op til den enkelte medarbejder at finde løsninger?

Anvendelse af to- voksenter



Brugen af to-voksenter

👉 **Sammenhæng:** To-voksenter kan være en stor ressource, men de kan også blive spildt, hvis vi ikke har en tydelig strategi for deres anvendelse. Hvordan sikrer vi, at begge voksne oplever sig som en aktiv del af undervisningen? Og hvordan kan vi som ledelse skabe en kultur, hvor samarbejdet fungerer i praksis?



Brugen af to-voksenter



- 📌 Hvordan kan vi bruge to voksne i undervisningen på en måde, der reelt løfter eleverne – og ikke bare giver "ekstra hænder"?
- 📌 Hvordan undgår vi, at den ene voksen bliver "hjælpelærer", mens den anden styrer undervisningen?
- 📌 Hvad gør vi, hvis vi oplever, at samarbejdet mellem to voksne ikke fungerer optimalt?
- 📌 Hvordan sikrer vi, at eleverne oplever en tydelig struktur, selvom der er to voksne med forskellige roller i undervisningen?
- 📌 Hvordan kan to-voksenterne bruges bedst muligt – og hvornår giver de måske ikke mening?
- 📌 Hvordan kan vi som ledelse sikre, at to-voksenterne bliver brugt strategisk, så de faktisk gør en forskel for eleverne?
- 📌 Hvordan kan vi understøtte, at alle voksne føler sig trygge i deres rolle i et samarbejde – både i planlægning og i praksis og ikke mindst anvender den fornødne tid?