

Skole-/udviklingsplan for Ådalens Skole 2026/2027



Skoleplanen skal indeholde:

- Stamdata om skolen, herunder antal undervisningsmatrikler, antal elever, antal lærere, antal pædagoger, antal ledere
- Skolens prioriterede indsatsområder og ressourcer i skoleåret 2026/27
- Særlige opgavers timer og indhold
 - Vejledere
 - Klasselærere
 - Forældresamarbejde (herunder meddelelsesbog)
- Skolens arbejde med at skabe deltagelsesmuligheder for flere elever i regi af Program for stærkere læringsfællesskaber
- Skolens prioritering af puljen "Midler til øvrige undervisningsaktiviteter"
- Skolens anvendelse af 500-timers puljen
- Skolens anvendelse af ressourcer til kompetenceudvikling af lærere
- Tidsplan/årshjul for skoleplansarbejdet i skoleåret 2026/27
 - Den færdige skoleplan sendes retur til parterne (Frederikssund Lærerkreds og Center for Børn og Skole) første uge i juni.
 - Lokale skoleplansmøder afholdes i 4. kvartal 2026

I Frederikssund Kommune anvendes nedenstående skabelon til udfyldelse af skoleplaner. Skoleplanen kan udfyldes i andet format, men skal indeholde enslydende overskrifter.

Uddybende oplysninger om indsatser er beskrevet i den kommunale redegørelse, som således skal ses i sammenhæng med skolernes skoleplaner.

Indhold

2026/2027	1
1. Stamdata om skolen	4
2. Skolens lokale proces for skoleplan	5
3. Lokale indsatsområder for Ådalens Skole i skoleåret 2026/27	6
Kulturjustering	6
Skolens traditioner.....	8
Fortsat udvikling af SUG.....	10
Teamsamarbejde.....	12
Tættere samarbejde mellem Kompetencecenter og Videntcenter	13
4. Særlige opgavers timer og indhold	14
5. Program for stærkere læringsfællesskaber samt fælleskommunale indsatser	15
Fællesskabende didaktikker.....	15
Skolefraværstrategi.....	16
Dansk og matematikindsats	17
Fornyelse af fagene	18
6. Skolens prioritering af puljen "Midler til øvrige undervisningsaktiviteter"/timebanken	20
7. Skolens anvendelse af 500-timers puljen	21
8. Anvendelse af ressourcer til kompetenceudvikling af lærere	24
Årshjul for skoleplansarbejdet 2026/27	25

1. Stamdata om skolen

SKOLE: Ådalens Skole

ANTAL MATRIKLER	1
ANTAL ELEVER	974
ANTAL LÆRERE	96
ANTAL PÆDAGOGER	30
ANTAL LEDERE	8
SPECIALTILBUD	Videncenteret (Specialtilbud) Kompetencecenteret (Gruppeordning)

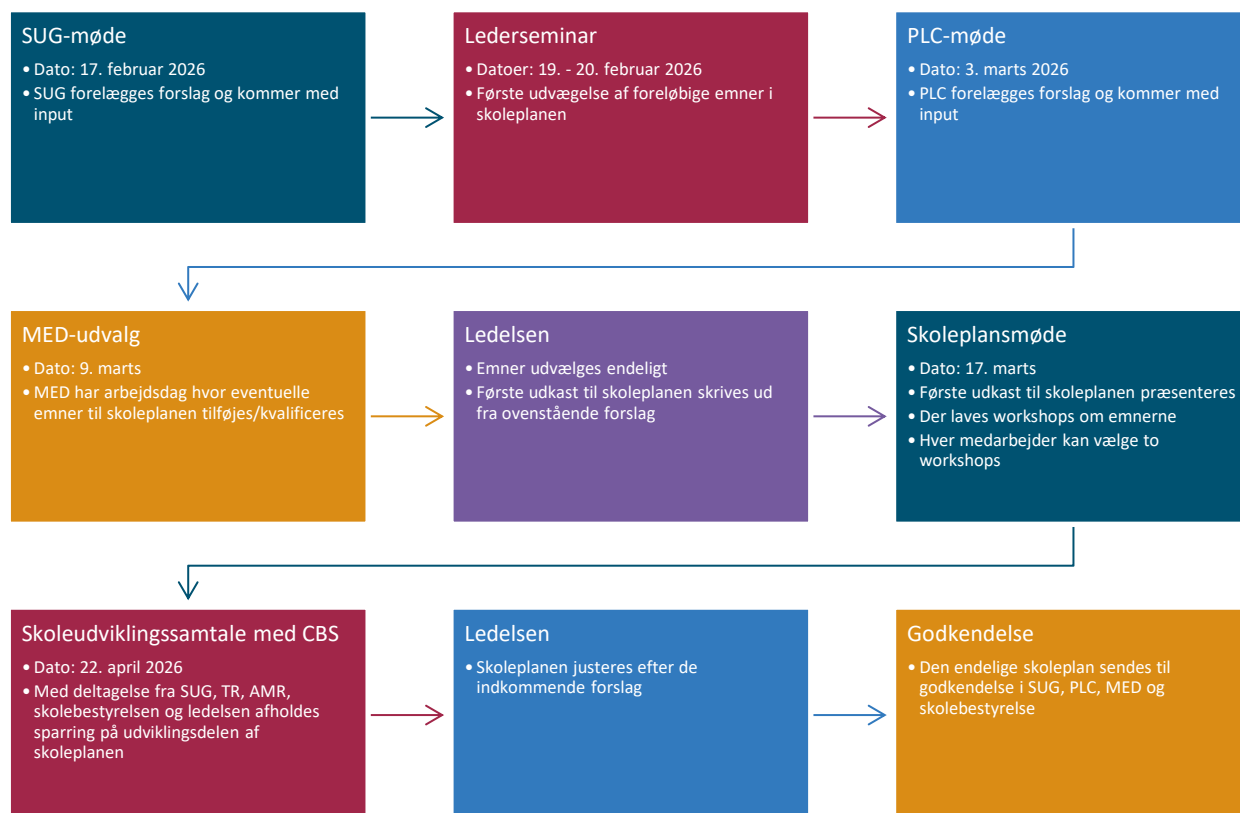
2. Skolens lokale proces for skoleplan

Skolens ledelse udarbejder i henhold til "Aftale om arbejdstid for undervisere i kommunerne", A20 og "Aftale om arbejdstid for lærere og børnehaveklasseledere i Frederikssund Kommune" af 9. maj 2023 en skoleplan på den enkelte skole. Skoleplanen skal beskrive skolens retning og prioriteringer for kommende skoleår og danne baggrund for en lokale drøftelse mellem TR og ledelse og med lærere/børnehaveklasseledere om disse prioriteringer. Den endelige skoleplan er grundlaget for de opgaveoversigter, der udarbejdes i forbindelse med fagfordelingen for det kommende skoleår.

Skoleplanen er styrende for de indsatser som skolen arbejder med henover skoleåret.

Det er forudsat at skolens tillidsrepræsentanter og lærere er inddraget i udarbejdelsen af skoleplanen.

BESKRIV HERUNDER SKOLENS LOKALE PROCES FOR INDDRAGELSE AF TR'ERE OG MEDARBEJDERE I ARBEJDET MED SKOLEPLANEN



3. Lokale indsatsområder for Ådalens Skole i skoleåret 2026/27

BESKRIV HERUNDER SKOLENS PRIORITEREDE INDSATSOMRÅDER I SKOLEÅRET 2026/27

Kulturjustering

Formål og mål

Indsatsområdet er en videreførelse fra skoleåret 2025, da vi kun nåede et enkelt fælles personalemøde om emnet.

Formål

Formålet med kulturjusteringen er at styrke en fælles kultur blandt medarbejdere og elever, hvor vi møder hinanden med respekt, anerkendelse og ansvarlighed. Vi ønsker en hverdag, hvor vi hilser på hinanden, viser interesse for hinandens arbejde og bidrager aktivt til et positivt fællesskab.

Med mange brugere af de samme lokaler og faciliteter er det samtidig vigtigt, at vi alle tager ansvar for de fælles rammer og efterlader dem i en stand, der gør det let for den næste at overtage. Kulturarbejdet skal derfor både styrke vores opmærksomhed på hinanden i hverdagen og understøtte en åben og professionel dialog, hvor medarbejdere trygt kan italesætte forventninger og udfordringer.

Mål

- At fællesskabet skal styrkes både kollegialt og eleverne imellem.
- At vi alle møder hinanden med anerkendelse, hilser på hinanden og bidrager til en imødekommende hverdag.
- At alle oplever sig som en aktiv del af fællesskabet på skolen og i SFO.
- At alle i højere grad tager fælles ansvar for skolens og SFO'ens fysiske rammer og fællesområder.
- At lokaler, herunder faglokaler og personalerum, efterlades ryddelige og klar til næste bruger.
- At alle oplever større tryghed i at italesætte udfordringer og forventninger i hverdagen.

Beskrivelse af indsatserne, herunder indsatsernes aktiviteter

Arbejdet med kulturjustering forankres i skolens eksisterende mødefora, så dialogen om kultur, forventninger og fælles ansvar bliver en naturlig og løbende del af samarbejdet.

På fælles personalemøder sættes retningen for arbejdet, og der arbejdes med fælles refleksioner om omgangsformer, samarbejde og ansvar for skolens fælles rammer. På opdelte møder for skole og SFO kan temaerne kvalificeres i forhold til de forskellige praksisser og hverdage.

I teamene arbejdes der videre med, hvordan kulturjusteringen konkret kan omsættes i den daglige praksis, og hvordan man støtter hinanden i at fastholde de fælles aftaler og forventninger.

MED-udvalget og SUG har en særlig rolle i at kvalificere arbejdet, samle erfaringer fra organisationen og bidrage til at holde fokus på udviklingen af en fælles kultur på skolen.

Varighed af indsatserne

Arbejdet med kulturjustering og det opfølgende arbejde bør genbesøges med jævne mellemrum, da det er nødvendigt at fastholde den nye kultur.

Evaluering

Tiltagene evalueres løbende i MED og i SUG

Prioriterede ressourcer til indsatserne

Der vil blive afsat to p-møde af 1½ times varighed. Derudover bliver planlægningen lavet i MED og i SUG.

Skolens traditioner

Formål og mål

Formål

Formålet med at arbejde systematisk med Ådalens Skoles traditioner er at sikre, at de traditioner vi viderefører, fortsat understøtter Ådalens Skoles værdigrundlag, fællesskab og pædagogiske retning. Traditioner er en vigtig del af skolens kultur og identitet, men de skal løbende genbesøges, så de opleves meningsfulde og inkluderende for både elever og medarbejdere.

Ved at arbejde bevidst med skolens traditioner ønsker vi at:

- styrke elevernes oplevelse af fællesskab, tilhørsforhold og kontinuitet i skolelivet
- sikre at traditionerne understøtter skolens værdier, trivsel og læringsmiljø
- skabe fælles ejerskab blandt medarbejdere og elever omkring de traditioner, vi vælger at videreføre
- frigøre tid og ressourcer ved at afskaffe traditioner, der ikke længere har et tydeligt formål
- give plads til udvikling af nye traditioner, der afspejler skolens aktuelle pædagogiske fokus og elevgrupper

Arbejdet med traditioner ses derfor som en del af skolens kulturudvikling og som et led i at skabe en skole og SFO, hvor fællesskabet opleves relevant og meningsfuldt for alle.

Mål

Målet med arbejdet er at skabe:

- Et fælles overblik over eksisterende traditioner på tværs af årgange og afdelinger med en faglig og pædagogisk vurdering

Justering og prioritering

- Hvilke traditioner der skal fortsætte
- Hvilke der skal justeres
- Hvilke der eventuelt skal udfases
- Er behov for at udvikle nye traditioner?

Fælles retning fremadrettet

- Ådalens Skole får en tydelig og fælles forståelse af, hvilke traditioner der er centrale for skolens kultur, og hvordan de gennemføres fremover.

Beskrivelse af indsatserne, herunder indsatsernes aktiviteter

Arbejdet med skole og SFO's traditioner organiseres i flere af skolens eksisterende mødefora for at sikre både bred involvering og kvalificerede beslutninger.

På teammøder arbejdes der med at identificere og beskrive de traditioner, som teamet er involveret i.

Teamene drøfter blandt andet:

- Hvilke traditioner der eksisterer på årgangen
- Hvilket formål traditionerne har
- Hvad der kan justeres eller udvikles.

Teamene kan samtidig pege på traditioner, som opleves mindre meningsfulde eller ressourcekrævende i forhold til udbyttet.

På SUG-møder samles input fra teamene, og der arbejdes med en fælles drøftelse af skolen og SFO'ens traditioner.

Her kan der arbejdes med:

- Fælles kriterier for gode traditioner
- Hvilke traditioner der bidrager særligt til skolens kultur og fællesskab
- Hvordan vi sikrer, at traditionerne opleves inkluderende for alle elever
- Muligheder for udvikling af nye traditioner

Elevinddragelse

Hvor det er relevant, kan eleverne inddrages gennem elevråd for at få perspektiver på:

- Hvilke traditioner der betyder noget for eleverne
- Hvilke traditioner der opleves mindre relevante
- Ideer til nye traditioner.

Tovholdere på arbejdet vil være ledelsen, med tæt inddragelse af MED og SUG samt ad hoc-udvalg alt efter hvilken tradition der er tale om.

Varighed af indsatserne

Vi forventer at afdækningen af skolens traditioner afsluttes i skoleåret 2026/2027. Derudover forventes det at der er traditioner der bliver fastsatte og andre igen som der fortsat skal arbejdes med at opbygge.

Evaluerings

Evaluerings vil finde sted på teammøder, i MED-udvalget og i SUG.

Prioriterede ressourcer til indsatserne

Det ønskes at der afsættes 2 x teammøder, et samlet p-møde (eller en del af to p-møder) samt p-møder i SFO'en.

Fortsat udvikling af SUG

Formål og mål

Formål

SUG er en udviklingsgruppe, der har til formål at skabe en rød tråd i implementeringen af skoleplanen og sikre sammenhæng mellem skolens strategiske indsatser og den pædagogiske praksis.

Mål

Målet er, at SUG i højere grad bidrager til:

- Tydelig sammenhæng mellem skoleplanens indsatser og arbejdet i teams og øvrige fora
- systematisk inddragelse af medarbejdernes erfaringer og perspektiver i udviklingsarbejdet
- Vi vil løbende justere skolens indsatser baseret på erfaringer og resultater, så vi sikrer effektiv udvikling.

Beskrivelse af indsatserne, herunder indsatsernes aktiviteter

I det forgangne skoleår blev der taget vigtige skridt i etableringen af SUG som et fælles forum for skoleudvikling. Erfaringerne viser, at der fortsat er behov for at styrke gruppens rolle i forhold til at sikre tydelig forankring af indsatser i hele organisationen. Arbejdet med at udvikle SUG som et centralt omdrejningspunkt for skolens udviklingsarbejde fortsætter derfor i dette skoleår.

I det kommende skoleår arbejdes der videre med at styrke SUG's funktion som bindeled mellem ledelse, teams og skolens øvrige udviklingsfora.

- SUG skal fortsat sikre, at skoleplanens indsatser bliver forankret i alle dele af organisationen. Dette sker bl.a. ved at understøtte, at indsatser og temaer drøftes på teammøder og bringes videre til fælles fora.
- SUG har ansvar for at bringe kollegaernes input, erfaringer og perspektiver ind i arbejdet med skoleplanen. Dette sker gennem drøftelser på SUG-møder, skoleplansmøder og TK-møder.
- Alle medlemmer af SUG bidrager til planlægning og kvalificering af skolens fælles møder og udviklingsprocesser.
- SUG har ansvar for løbende at pege på opmærksomhedspunkter, barrierer og behov for justeringer i indsatserne.
- SUG skal på baggrund af den viden, der genereres i teams og andre samarbejdsfora, bidrage til at kvalificere arbejdet med skoleplanens indsatser samt pege på fremtidige udviklingsområder.

Der vil i dette skoleår være særlig opmærksomhed på at tydeliggøre, hvordan input fra teams og medarbejdere systematisk bringes ind i SUG og videre i organisationen.

Varighed af indsatserne

SUG ses ikke som en indsats der skal afsluttes, men som en ny måde at arbejde på i forbindelse med skoleudvikling.

Evaluerings

Der vil være en løbende evaluering af møderne, formålet med SUG og andet relevant. Denne evaluering vil foregå både i ledelsen og i SUG.

Prioriterede ressourcer til indsatserne

Møder

Der holdes 8 møder á to timers varighed hen over skoleåret.

Der vil være forberedelse til alle møder.

Ressourcer

Der afsættes 25 timer pr. deltager.

TK'ere får yderligere 10 timer til koordinering af teammøder.

SUG består af (25-30 personer):

Alle TK'er (12 personer)

PLC-udvalget (4 personer) – repræsentanter for skolens vejledere

Ledelsen (8 personer)

Repræsentanter for SFO (AMR)

AMR og TR fra skolen

Ad hoc ressourcepersoner med særlig interesse for skoleudvikling

Teamsamarbejde

Formål og mål

Formål

Formålet med indsatsen er at styrke teamsamarbejdet som en central ramme for det pædagogiske og didaktiske samarbejde på skolen. Vi ønsker at udvikle en mødekultur i teamene, hvor tiden anvendes endnu mere målrettet på professionelle samtaler, der understøtter elevernes læring og trivsel samt bidrager til skolens samlede udvikling. Herunder en tydeligere inddragelse af hele personalegruppen i beslutninger der vedrører hele skolens hverdag.

Ved løbende at genbesøge organiseringen af teammøderne vil vi sikre, at mødetiden anvendes effektivt og med fokus på de opgaver, der bedst løses i fællesskab. Teamsamarbejdet skal understøtte refleksion over praksis, fælles planlægning og udvikling af undervisningen.

Mål

- At teammøder anvendes til professionelle pædagogiske og didaktiske drøftelser.
- At mødetiden bruges målrettet på opgaver, der kræver fælles refleksion og beslutninger.
- At teamene arbejder mere systematisk med punkter omkring skoleudvikling gennem input fra SUG.
- At teamsamarbejdet understøtter videndeling og fælles ansvar for elevernes læring og trivsel.
- At der skabes tid til samarbejdet i klasseteams

Beskrivelse af indsatserne, herunder indsatsernes aktiviteter

Arbejdet med at udvikle teamsamarbejdet vil foregå i skolens forskellige mødefora. På SUG-møderne vil der blive arbejdet med fælles refleksioner over mødekultur, prioritering af mødetid og rammer for professionelle samtaler. Efterfølgende vil dette blive sendt i teamene for at kvalificere arbejdet. Der vil blive lavet et rul af dagsordenpunkter der skal afholdes på teammøderne.

I teamene vil der blive arbejdet med at afprøve og justere mødestrukturer, så møderne i højere grad understøtter fælles refleksion over praksis og udvikling af undervisningen samt skolens samlede udvikling.

Ledelsen og skolens udviklingsfora (SUG, PLC, MED) vil løbende følge arbejdet og understøtte en fælles retning for teamsamarbejdet.

Varighed af indsatserne

Indsatsen omkring teamsamarbejde har ingen udløbsdato. Vi skal altid have fokus på hvorvidt samarbejdet fungerer, hvad tiden sammen bliver brugt på og om der er noget der skal aftales eller justeres. Arbejdet der er beskrevet her er tænkt som en opstart på en ny måde at samarbejde på.

Evaluering

Vi evaluerer løbende i SUG gennem teamkoordinatorerne og i MED gennem medarbejderrepræsentanterne.

Prioriterede ressourcer til indsatserne

Da selve processen skal køre på teammøderne bliver der ikke afsat ekstra ressourcer til tiltaget. Justeringer foregår på SUG og MED-møderne.

Tættere samarbejde mellem Kompetencecenter og Videncenter

Formål og mål

Formålet med at styrke samarbejdet mellem Kompetencecentret og Videncenteret og udvikle begge tilbud til at implementere en mere autismespecifik specialpædagogisk ramme for undervisningen.

Beskrivelse af indsatserne, herunder indsatsernes aktiviteter

Videncenter og kompetencecenter arbejder sammen om en del opgaver. Indskoling og udskoling er placeret fysisk tæt på hinanden deler fællesrum. Det har givet mulighed for samarbejde på flere niveauer. Fælles gallafest, skakturneringer og samarbejde omkring afholdelse af folkeskolens prøver samt pædagogisk sparring på tværs af de to tilbud.

I skoleåret 2026-27 etableres et samarbejde om kompetenceudvikling: Som specialskole og specialtilbud skal man løbende tilpasse sig de behov, som kommune, elever og forældre efterspørger. Der ses i begge tilbud en øget frekvens af elever med autismespektrumforstyrrelser eller behov for autismespecifik pædagogik og derfor iværksættes en samlet kompetenceudvikling.

Medarbejderperspektivet:

Medarbejder i begge tilbud efterspørger formaliseret samarbejde med kollegerne i det andet tilbud VI med KI; VM med KM og VU med KU i form af fælles teammøder og fælles afdelingsmøder.

Der åbnes også op for at samarbejde i nogle fag eksempelvis idræt.

Elevperspektivet – de ældste elever udtrykker fortæller, at de har fået flere kammerater og et større netværk i deres ungeliv.

De yngste elever leger på tværs af de to afdelinger.

Indsatserne i 2026-27:

Der iværksættes et kompetenceudviklingsforløb samlet for begge medarbejdergrupper. Herunder 2 fælles afdelingsmøder.

Der iværksættes et månedligt teammøde inden for aldersgruppen.

Der iværksættes elevaktiviteter på tværs af de to tilbud.

Prioriterede ressourcer til indsatserne:

16 timer til kompetenceudvikling

16 timer til fælles teammøder

4. Særlige opgavers timer og indhold

VEJLEDERE

KLASSELÆRERE

FORÆLDRESAMARBEJDET, HERUNDER MEDDELELSESBOG

5. Program for stærkere læringsfællesskaber samt fællesskommunale indsatser

BESKRIV HERUNDER SKOLENS INDSATSER I REGI AF PROGRAM FOR STÆRKERE LÆRINGSFÆLLESSKABER HERUNDER AFSATTE RESSOURCER OG BETYDNING FOR MEDARBEJDERNES ARBEJDSOPGAVER

Fællesskabende didaktikker

Formål og mål

Formål

Formålet med arbejdet med fællesskabende didaktikker er at skabe læringsmiljøer, hvor alle elever oplever sig som betydningsfulde deltagere i faglige og sociale fællesskaber. Gennem en bevidst didaktisk tilrettelæggelse af undervisningen arbejder skolens medarbejdere for at styrke elevernes deltagelsesmuligheder, engagement og læring.

Fællesskabende didaktikker skal understøtte en undervisningspraksis, hvor fællesskabet er rammen for læring, og hvor undervisningen planlægges med blik for, hvordan alle elever kan deltage og bidrage.

Mål

- At undervisningen planlægges og gennemføres med fokus på elevernes deltagelsesmuligheder.
- At flere elever oplever at være aktive deltagere i undervisningen og i klassens fællesskab.
- At medarbejdere arbejder bevidst med strukturer, arbejdsformer og organisering, der fremmer samarbejde og deltagelse.
- At fællesskabet anvendes som en ressource for både faglig og social læring.
- At elevernes oplevelse af tilhørsforhold og trivsel styrkes.

Beskrivelse af indsatserne, herunder indsatsernes aktiviteter

Helt konkret er der på skolen indgået et samarbejde med Lektor Helle Plauborg, der skal hjælpe os med at kvalificere vores arbejde med fællesskabende didaktikker. Dette betyder at vi som omdrejningspunkt har følgende datoer i kalenderen med Helle:

4. maj 2026

Møde med SUG+vejledere: (14-15.30)

Kort oplæg om Fællesskabende Klasseledelse på 30 min – derefter snakkes processen igennem.

16. juni 2026

Opsamlende møde med ledelsen (8.15-9.30)

24. august 2026

Kvalificerende oplæg for Helle og hele personalet (17.00-19.30)

4. september 2026

Onlinemøde m. workshopholdere (Kl. 14-14.30)

17. september

Beskrivelse af workshops sendes til Helle Plaugborg

24. september

Kvalificering af workshops med Helle (14-16)

6. oktober

Skole P-møde med workshops.

12. januar

Kvalificering af SUG og vejledere.

Varighed af indsatserne, herunder timer givet til arbejdet

Der gives tid til P-møder. Andre opgaver ligger i SUG, andre igen i teamene. Derudover vil der blive lavet aftaler med den enkelte der skal stå for workshops på P-mødet.

Evaluerings

Indsatsen evalueres og justeres løbende gennem forløbet, så vi hele tider lyser på de områder der er nødvendige og giver mening.

Skolefraværstrategi

Formål og mål

Med afsæt i Frederikssund Kommunes strategi for skolefravær arbejder vi på skolen systematisk med at forebygge og reducere bekymrende skolefravær. Arbejdet tager udgangspunkt i en forståelse af fravær som et muligt tegn på mistrivsel og som noget, der kalder på tidlig opmærksomhed og fælles handling. Den lokale indsats skal bidrage til, at alle elever oplever tilknytning til skolens fællesskab og får de bedst mulige betingelser for læring og trivsel.

Formål

Formålet med den lokale fraværstrategi er at:

- Sikre tidlig opmærksomhed på begyndende fravær
- Styrke skolens fælles praksis for forebyggelse og håndtering af fravær
- Understøtte et tæt samarbejde mellem ledelse, medarbejdere og relevante samarbejdspartnere
- Sikre at elever med bekymrende fravær hurtigt mødes af en koordineret og helhedsorienteret indsats.

Mål

Vi arbejder mod, at:

- skolen har en tydelig og fælles praksis for registrering, opfølgning og dialog om fravær
- medarbejdere oplever et fælles sprog og fælles metoder i arbejdet med fravær
- bekymrende fravær identificeres tidligt, og der igangsættes relevante indsatser
- elever med fravær fastholder eller genopbygger tilknytningen til skolens fællesskab.

Beskrivelse af indsatserne, herunder indsatsernes aktiviteter

Implementeringen af den lokale fraværstrategi følges løbende af skolens ledelse i tæt samarbejde med tre udpegede tovholdere. Tovholderne fungerer som nøglepersoner i arbejdet med at udvikle og omsætte strategien til praksis og bidrager til videndeling, sparring og udvikling af skolens lokale indsatser.

Ledelsen og tovholderne mødes løbende for at:

- Følge udviklingen i skolens fraværssager
- Drøfte erfaringer og identificere behov for justeringer i praksis
- Understøtte medarbejdere i arbejdet med fraværssager
- Sikre sammenhæng mellem skolens praksis og de kommunale retningslinjer.

Arbejdet organiseres som en løbende udviklingsproces, hvor der arbejdes med prøvehandling og fælles refleksioner i personalegrupperne. Erfaringer fra praksis bringes tilbage til ledelse og tovholdere, som løbende justerer indsatser og arbejdsgange. På den måde sikres, at arbejdet med fravær udvikles kontinuerligt og forankres i skolens daglige praksis.

Varighed af indsatserne

Indsatsen omkring skolefravær har ingen udløbsdato, da vi til stadighed vil møde elever der slår sig på skolen og kan få bekymrende fravær.

Evaluering

Evalueres løbende både i arbejdsgruppen, i teams, MED og SUG

Prioriterede ressourcer til indsatserne

Tre medarbejdere har hver fået 100 timer i 500-timerspuljen til koordinering og kollegasparring. Derudover 3 lektioner incl. forberedelse til samtaler og indsatser omkring elever.

Dansk og matematikindsats

Formål og mål

I forlængelse af de gennemførte kompetenceudviklingsforløb for dansk- og matematiklærere fortsætter skolen arbejdet med at omsætte den opnåede viden til praksis i undervisningen. Formålet er at styrke kvaliteten i undervisningen og sikre, at de nye faglige tilgange får en tydelig og varig forankring i skolens daglige arbejde.

Formål

Formålet er at:

- Omsætte ny viden fra kompetenceudviklingen til konkrete didaktiske og pædagogiske praksisser
- Styrke undervisningen i dansk og matematik til gavn for alle elever – særligt elever med faglige udfordringer
- Understøtte et professionelt læringsfællesskab, hvor lærere udvikler praksis sammen.

Mål

Vi arbejder mod, at:

- Den nye viden fra kurserne bliver en integreret del af undervisningspraksis
- Lærere oplever støtte og sparring i arbejdet med at udvikle undervisningen
- Elevernes faglige deltagelsesmuligheder og læringsudbytte styrkes.

Beskrivelse af indsatserne, herunder indsatsernes aktiviteter

Arbejdet organiseres i et tæt samarbejde mellem skolens vejledere, pædagogiske ledere og fagteams. Vejlederne spiller en central rolle i implementeringen ved at understøtte kolleger gennem faglig sparring, fælles refleksion og praksisnær vejledning.

Implementeringen kan blandt andet ske gennem:

- Faglige drøftelser og videndeling i fagteams og på teammøderne, herunder fagdage for medarbejderne
- Vejledningsforløb og sparring mellem vejledere og lærere
- Fælles udviklingsforløb eller prøvehandling i klasserne
- Brug af co-teaching eller andre samarbejdsformer i undervisningen

Ledelsen følger arbejdet løbende i dialog med vejlederne med henblik på at sikre fremdrift og sammenhæng i indsatsen. Erfaringer fra praksis bringes tilbage til fagteams og ledelse, så arbejdet med at udvikle undervisningen bliver en kontinuerlig proces.

Varighed af indsatserne

Indsatsen er fortløbende da vi hele tiden skal sikre os, at alle dansk- og matematiklærere er opdateret med den viden der er givet på kurserne.

Evaluerings

Indsatserne vil løbende blive evalueret mellem vejledere og ledelse.

Prioriterede ressourcer til indsatserne

Der vil blive lavet to halve fagdage i dansk og matematik hvor der er tid til at fordybe sig i de indsatser der er eller vil blive sat i værk i løbet af skoleåret.

Derudover vil der på teammøderne blive skabt mulighed for at tale didaktiske indsatser, lavet videndeling samt planlægge hvordan eventuelle holdtimer vil blive brugt i den kommende periode.

Møder mellem vejledere og ledelsen (ca. 2,5 time)

Hver vejleder har fået 35-37 timer i 500 timers puljen specifikt til kompetenceløft. Derudover er det aftalt at der kan konverteres vejledningslektioner til forløbet hvis det bliver nødvendigt i spidsbelastningsperioder.

Fornyelse af fagene

Formål og mål

Med den kommende fagfornyelse i folkeskolen igangsætter skolen en proces, der skal sikre, at vi er fagligt og organisatorisk klar til at arbejde med de nye læreplaner og faglige retninger fra skoleåret 2027/2028. Arbejdet tager udgangspunkt i et tæt samarbejde mellem ledelse, vejledere og fagteams.

Formål

Formålet er at:

- Sikre en fælles forståelse af intentionerne i fagfornyelsen
- Understøtte en gradvis udvikling af undervisningspraksis i overensstemmelse med de nye faglige retninger
- Styrke medarbejdernes fagdidaktiske kompetencer i arbejdet med de kommende ændringer.

Mål

Vi arbejder frem mod, at:

- Skolens medarbejdere har kendskab til og forståelse for de centrale elementer i fagfornyelsen

- Fagteams arbejder aktivt med at omsætte de nye faglige intentioner til undervisningspraksis
- Skolen ved skoleårets afslutning 2026/2027 har etableret en fælles retning og praksis, der gør os klar til implementering i skoleåret 2027/2028

Beskrivelse af indsatserne, herunder indsatsernes aktiviteter

Arbejdet med fagfornyelsen organiseres som en flerårig udviklingsproces, hvor viden opbygges, afprøves og forankres i skolens praksis.

Ledelsen og skolens vejledere planlægger og koordinerer processen i samarbejde med fagteams. Vejlederne får en central rolle i at understøtte arbejdet i teams gennem faglig sparring, didaktiske drøftelser og fælles refleksion over undervisningen.

Processen kan blandt andet bestå af:

- Fælles introduktion til centrale elementer i fagfornyelsen
- Fagteamdrøftelser om betydningen for undervisningen i de enkelte fag
- Udvikling og afprøvning af undervisningsforløb med afsæt i de nye faglige intentioner
- Løbende videndeling og erfaringsudveksling i personalegruppen

Ledelsen følger arbejdet løbende i dialog med vejledere og fagteams for at sikre fremdrift, sammenhæng og fælles retning. Erfaringer fra praksis indsamles og bruges til at justere og kvalificere arbejdet frem mod implementeringen i skoleåret 2027/2028.

Varighed af indsatserne

Indsatserne er et fortløbende arbejde da vi hele tiden skal være opmærksomme på at alle medarbejdere kender til målene for fagene samt at vi får tolket det fælles.

Evaluering

Der vil løbende blive evalueret på hvor vi er i processen og hvad næste skridt er. Dette foregår i arbejdsgruppen.

Prioriterede ressourcer til indsatserne

Planlægning

Planlægningen vil foregå i PLC-regi sammen de faglige tovholdere i fagene. På møderne vil vi planlægge hvordan der arbejdes med indsatserne på fagudvalgsmøderne. (3 møder af 1½time til vejledere og tovholdere)

Fagudvalgsmøder

Der vil være to fagudvalgsmøder i dansk og matematik samt et fagudvalgsmøde et andre fag. Derudover et budgetmøde.

(4 møder af 1½ time)

6. Skolens prioritering af puljen ”Midler til øvrige undervisningsaktiviteter”/timebanken

BESKRIV HERUNDER HVORDAN SKOLEN PRIORITERER MIDLERNE I PULJEN ”MIDLER TIL ØVRIGE UNDERVISNINGSAKTIVITETER”/TIMEBANKEN

Skolens fordeling af øvrige undervisningsmidler:

DSA: 9 lektioner

Dansk supplerende: 31 lektioner

Matematik supplerende: 31 lektioner

Fraværsindsats: 9 lektioner

Holdtimer i HDS: 16 lektioner (Mulighed for 2 lærere til tre klasser)

Holdtimer i stamklasser: 205 lektioner

Holdtimer i MAD: 14 lektioner

Dansk-/læsevejledning: 22 lektioner

Matematikvejledning: 15 lektioner

Mellemformer: 249 lektioner

PLC (Åbningstid bib): 21 lektioner

Skak: 2 lektioner

Sorgvejledning: 2 lektioner

Makervejledning: 1 lektion

Trafik: 2 lektioner

7. Skolens anvendelse af 500-timers puljen

JF. AFTALE OM ARBEJDSSTID FOR LÆRERE OG BØRNEHAVEKLASSELEDERE I FREDERIKSSUND KOMMUNE AF 9. MAJ 2023 SKAL DEN ENKELTE SKOLE BESKRIVE, HVORDAN SKOLEN ANVENDER 500-TIMERS PULJEN.

elevråd, stort			20
elevråd lille			10
klasselærer			60
½ klasselærer			30
skole-hjem samarbejde -hovedlærer			40
skole-hjem samarbejde - hovedlærer v. 2 klasser			80
<u>fagansvarlig</u>			
dansk	(2pers.)		20
matematik	(2 pers.)		20
krist., hist. Og sam.	(2 pers.)		10
Eng.	(2 pers.)		10
tysk/fransk	(2 pers.)		10
Billedkunst	(1 pers)		20
naturfag	(4 pers.)		10
<u>Tilsyn, faglokaler, enkelte tilsyn varieres</u>	<u>total</u>		
F/K, N/T + bio	(4 pers.)	100	30
idræt	(6 pers.)	100	20
HDS/håndarb.	(5 pers.)	100	20
Bill	(1 pers.)	60	25
mad (stort og lille lok.)	(2 pers.)	25 + 60	20-30
musik	(3 pers.)	45	20
maker	(4 pers.)		15
bib	(2 pers.)	ad hoc	55-80
<u>kollegavejleder</u>			
sorgvejleder	(1 pers)		20
SPB-vej	(1 pers.)		20
Højt begavede	(2 pers.)		20
læse	(4 pers.)		10
IT- vejl./tilsyn	(1-3 pers.)		10
Da2	(1 pers.)		10
LKT	(4 pers.)		20
DK-SUP	(1 pers.)		20
mat-.sup	(2 pers.)		10
Naturfag	(1 pers.)		10
projektvejleder, udsk.	(2 pers.)		20
Mentor	(4 pers.)		16

koordinator		
Kompetenceløft-indsatser	(5 pers.)	40
Juniormesterlærer koordinator (1 per.)		40
	(14 pers.)	
Teamkoordinator		35
praktikkoordinator	(2 pers.)	25
DK - sup-koordinator	(1 pers.)	20
Mat -sup-koordinator	(2. pers.)	20
SPB -koordinator	(1 pers)	25
Tværsteamkoordinator	(1 pers)	15
LKT koordinator	(1 pers)	15
møder		
fælles p-møder		14
VC-møder		9
afdelingsmøder - grundskole		5
fagteammøde - møde		4
Tværsmøder		10
teammøde	alle	51
LKT & SPB - møder		6
PPU		20
Skolebest.	(2 pers.) medarbejdervalgte	30
uge 31/32		15
Sup-møder	(7 pers.)	5
	(10 pers.)	
spec-møder		6
øvrige		
MED	(1 pers.)	20
AMR	(1 pers.)	120
TR	(1 pers.)	300
prøver		
vagtplanlægning, eksaminer mv.	(1 pers.)	50
budgetudvalg	(5 pers.)	5
OL, planlægning	(2 pers.)	20
Motionsdag	(4 pers.)	5
Ådalens City	(3 pers)	25
sup-adm	(1 pers.)	50
Planlægning - kulturforum	(2 pers.)	20
Færdelslærer	(1 pers.)	30
Legepatrulje	(2 pers.)	20
taxi-tilsyn		10
morgentilsyn		10
dimissionsfest	(6 pers)	5
gavekassen	(1 pers)	10
husansvarlig	(7 pers.)	10

PLC	(12 pers.)	5
SUG		
rapporter, Litt	(2 pers.)	50
elevfest		5
stævner	(4 pers.)	10
læsekonference	(4 pers.)	10
vild m. vilje		20
ekstra tilsyn i ydertimer		
affaldsagenter	(5 pers.)	20
Festudvalg og sociale aktiviteter	(6 pers.)	15
Flytning	(4 pers.)	10
udviklingsgruppe		8
vandsikkerhed	1 pers.	20
vikarmentor	1 pers	10

8. Anvendelse af ressourcer til kompetenceudvikling af lærere

BESKRIV HERUNDER HVORDAN SKOLEN ANVENDER AFSATTE RESSOURCER TIL KOMPETENCEUDVIKLING AF LÆRERE

På Ådalens Skole bliver der i skoleåret 2026 2027 afsat følgende beløb til kurser og uddannelse

Almen: 179.114 kr.

KCÅ: 50.980 kr.

VC: 65.036 kr.

Her kan lærerne søge om kurser, som efterfølgende vil blive prioriteret af ledelsen. Det bliver ofte prioriteret at et helt team kan komme afsted sammen, så viden fra kurset har større mulighed for at blive implementeret efterfølgende.

I skoleåret 2026 2027 vil der ydermere være fælles uddannelse af personalegruppen i forbindelse med et forløb med Helle Plauborg om fællesskabende klasseledelse.

MED-udvalget har ligeledes valgt at tilbyde et konflikthåndteringskursus for to medarbejdere i hvert team. Dette tager sit udgangspunkt i vores APV, der beskriver hvordan konflikter kollegaer imellem kan fylde og ikke mindst konflikter mellem forældre og skole.

Årshjul for skoleplansarbejdet 2026/27

