

Skolelederens årsberetning 2024 (for perioden 26.04.23 - 29.04.24)

Indledning

Når man kommer ind af døren som gæst på vores skole, - uanset om man er et bud med en varelevering, en ny familie som skal til optagelsessamtale eller håndværker, så bliver man mødt med en nysgerrig venlighed af både børn og voksne.

Hvem er du? Og hvordan kan jeg hjælpe dig? Vi spotter hurtigt vores gæster, og de er velkomne, selvom vi ikke kender dem.

I mine øjne rummer den handling langt mere end blot god opførsel, selvom det bestemt er vigtigt. Når vi insisterer på at have en venlighedskultur, så påvirker vi samtidig vores børn til at gå andre mennesker i møde med åbenhed. Det er vigtigt for vores samfund og for den store verden, at vi i de mellem menneskelige relationer møder hinanden åbent og nysgerrigt.

Det er også derfor vi kigger på hinanden og siger godmorgen, når vi ses. Vi siger farvel, når vi går hjem, og ønsker hinanden en fortsat god dag. Vi er opmærksomme på, om der er nogle omkring os, som skal have en hånd eller et smil.

Sådan bliver det forpligtende fællesskab endnu engang grundlæggende for vores samvær. Vi har alle et ansvar, som vi tager på os, når vi mødes på skolen.

Stine Kaplan, som besøgte os på husmøde i februar måned, kaldte det for værdighedsproducerende fællesskaber, og hun lærte os, at der er en direkte sammenhæng mellem børns trivsel og graden af tolerance i gruppen og i fællesskabet. Det helt afgørende er, hvad gruppen tåler, hvor høj grad af forskellighed, vi som gruppe tillader, at der er plads til. Værdighedsproducerende fællesskaber har sit udgangspunkt i en venlighedskultur, hvor vi inviterer hinanden med, skaber oplevelser af samhørighed og "vi-følelse", er opmærksomme på de in- og eksklusionsprocesser, som naturligt lever i vores relationer, men som vi skal være meget vagtsomme med ikke låser sig som mønstre af gentagelse på uhensigtsmæssige måder. Vi skal holde øje med vores sprogbrug og de normer vi tillader for fælles adfærd blandt både børn og voksne i det analoge såvel som i det digitale liv. .

Med formålet som pejlemærke

På GF 2023 havde vores skoleformål premiere. Det blev til i et samarbejde mellem bestyrelse, medarbejdere og ledelse som det pejlemærke, vi sigter efter i hverdagen.

Med formålet i hånden står vi også med et helhedssyn i vores undervisning og pædagogik: Vi vil helheden i den menneskelige udvikling. Barnet er både tanker, krop, følelser og sanser - og derfor skal vi være bevidste om at balancere sociale, praktisk-musiske og boglige elementer i undervisningen og i fritidspædagogikken, så de frie, skabende og kreative udtryksmuligheder får en ligeværdig plads ved siden af de akademiske skills og kognitive kompetencer.

I efteråret godkendte bestyrelsen, at vi kunne prioritere midler til et fælles forløb for lærere, pædagoger og ledelse med Julie Pi, kunstner og forfatter til bogen "En generation af skabere". På Vinterplan i Januar arbejdede vi med vores egne grundforudsætninger for at være i kreative og skabende rum med os selv og med børnene, og bagefter har alle teams haft Julie med til at overveje, hvordan den praktisk- musiske dimension kan vinkles på aktiviteter med de aldersgrupper af børn, som afdelingerne arbejder med. Julie besøger

også fagteams i foråret - og fortsætter med besøg i alle teams i første halvår næste skoleår. Mit ønske med forløbet er, at vi får styrket et sprog og en fælles bevidsthed om, hvordan de åbne og skabende arbejdsprocesser har plads i vores fagdelte undervisning og i vores pædagogik.

Undervisningsmiljøvurdering (UMV) og Arbejdspladsvurdering (APV) 2024

Det er svært ikke at komme omkring de to store lovpligtige undersøgelser, som skoleåret har ført med sig. Vi skulle i år både udarbejde en undervisningsmiljøvurdering med børnene og en arbejdspladsvurdering for personalet.

Børne- og elevrådet har på generalforsamlingen selv fremført nogle af de områder, som vi arbejder med, og den samlede handleplan kan læses på skolens hjemmeside, hvor den har været udgivet siden februar måned.

Børnene på HLS er generelt glade for at gå i skole. 100% af børnene i Lilleafdelingen er glade for de voksne, og vi kan faktisk se en positiv udvikling i antallet af børn, som oplever sig inddraget i beslutninger om regler og rammer på skolen, når vi sammenligner med undersøgelsen fra 2021. Børnene oplever generelt også, at de indbyrdes hjælper hinanden og får voksenhjælp, når der er brug for det.

Vi har i år også uddannet tre undervisningsmiljørepræsentanter (UMR) blandt børnene, som er med i samarbejdet om at udvikle arbejdet med store- og lillevenner.

Undervisningsmiljøvurderingen viste, at vi har børn i alle afdelinger, som oplever rollen som store- eller lilleven lidt svær. Med hjælp fra vores UMR og via børne- og elevrådenes undersøgende arbejde, har vi fået afdækket, at det både handler om, hvad børnene oplever som meningsfuldt at lave sammen som store- og lillevenner, men også at selve rollen man skal tage på sig, er noget man skal hjælpes lidt på vej med. Vi har besluttet at udvikle et kursus for i 4. klasse, som fremover skal hjælpe i overgangen fra lilleven til storeven. Det kan f.eks. være godt at man ved, hvordan man siger fra på en god måde, og godt at have ideer til, hvad man kan gøre, for at skabe god kontakt til sin nye lilleven på skolen.

Ligesåvel som vi er opmærksomme på børnenes undervisningsmiljø, så er vi også en arbejdsplads med ansatte medarbejdere, som vi skal støtte, udfordre og passe godt på, så de trives i arbejdslivet. Vores APV er rigtig flot med mange indikationer på, at vi har et psykisk sundt arbejdsmiljø.

Vi har brugt tid sammen på at notere os handlinger i arbejdsfællesskabet, som er årsager til, at vi trives godt i arbejdslivet. De er vigtige at identificere, for det er dem, vi skal værne om i vores arbejdsfællesskab.

APV'en taler også sit tydelige sprog om, hvad vi skal gøre bedre. Vi skal være bedre til at skærme os fra generende støj - og det kræver, at vi foretager nogle ændringer i det fysiske arbejdsmiljø, så vi på sigt kan pege den individuelle forberedelse ud af personale- og pauserummet.

Og så skal vi tage meget alvorligt, at halvdelen af medarbejdergruppen ofte oplever, at de ikke kan nå deres opgaver inden for den afsatte tid. I vores formål skriver vi, at vi ønsker at lave skole i et roligt tempo. Det skal naturligvis også gælde for personalet.

Næste skoleår taler vi endnu højere end vi plejer, om pause- og restitutionsperioder. Vi skal sørge for, at der efter travle perioder følger en periode uden aftenmøder.

Vi kan sagtens tåle spidsbelastninger, men det er en forudsætning, at arbejdslivet giver mulighed for at genskabe ro, balance i livet som helhed - så lykkes vi bedre på den lange bane.

Det er de lange arbejdsdage, som slider i længden, og det skaber risiko for, at udmattelsen får konsekvenser for det allervigtigste: Det direkte arbejde med børnene!

Derfor skruer vi næste skoleår en anelse ned for antallet af forældremøder i de ældre klasser og begrænser ÅB (Åben børnegennemgang) til at omfatte klasserne i Lilleafdelingen. Åben børnegennemgang kan noget, men det tilbyder ikke at barnet selv er med i samtalen om sin egen trivsel og udvikling, og det synes vi de skal være, når de rammer mellemafdelingen.

Den enkelte medarbejder kan tage ansvar for sin egen planlægning for at mindske et arbejdspress, men det er et ansvar i arbejdsfællesskabet at finde løsninger, som kan skabe et bæredygtigt arbejdsmiljø for os alle.

Vedligeholdelsesplan for skolens bygninger

At holde god skole kræver, at der også er et vedvarende fokus på fysiske rammer - og det er så godt, at vi har fået skabt et overblik over behov i vores bygningsmasse. Det har været vigtigt at prioritere, fordi vi har igangsat et storstilet byggeprojekt, og det skal harmonere med, at vi samtidig har et stort efterslæb på vedligeholdelse af og oprydning i bygningerne, som vi stadig skal prioritere i budgettet.

Vi har skiftet en del yderdøre og vinduer, installeret varmepumper og solceller, og vi har lavet et stort og flot ekstra musiklokale i kælderen. Vi har omsider flyttet sundhedsplejersken fra et ulovligt kælderkontor til stueplan, bygget skure til opbevaring ude på skolens grund, og der er gang i forårsoprydning på loft og i kælder. Vi kommer til bunds i meget rod, og det er min klare overbevisning, at det giver gode betingelser for kreativ udfoldelse, når vi ikke skal bruge energi på at lede efter ting, som er blevet væk.

Foran os har vi en større renovering af toiletter i lilleafdelingen - det er et initiativ afledt af børnenes ønsker til det fysiske miljø. Vi har også planer om at indrette kælderen mere funktionelt med yderligere depotplads og et rum til forberedelse. Der sker bare meget, det er virkelig flot arbejde, som heller ikke går ubemærket hen i hverdagen - det løfter og skaber glæde hos os alle sammen!

Og hvad med skærmene?

I februar udkom skærmanbefalingerne til skole- og fritidstilbud fra undervisningsministeriet. Og de seneste måneder er bølgerne gået højt om det svigtende voksenansvar, når det kommer til børns digitale liv.

Skærmdebatten er blevet mere end blot en snak om skærmpolitikker, der angiver skærmtid og skærmforbud. Det er blevet en vigtig debat om, hvilket liv vi ønsker at leve, hvilke værdier det skal være fyldt af og hvordan skærmene er med til at understøtte de livsaktiviteter, vi er enige om giver mening.

Vi har eksplicitte værdier på skolen og et formål om et børneliv fyldt af kropslig leg, fællesskaber og udforskning af den virkelige, fysiske verden. Det er et godt udgangspunkt at vi er enige om, at skærmene ikke må forhindre vores børn i det. Vi skal ikke være skærmforskrækkede, men vi skal tage den kritiske samtale om, hvordan vi voksne indrammer børnenes digitale liv, så de netop kan leve det børneliv, som I forældre har valgt til med Hareskovens Lilleskole. Vi skal skynde os at forstå, at en del af børns sociale liv foregår på en digital måde i dag- og vi skal være vagtsomme omkring de interaktioner som børnene har her. Det forpligtende fællesskab gælder også online. Ambitionen om de værdighedsproducerende fællesskaber gælder også online.

Vi kan forme de yngste børns digitale vaner, og vi kan gøre noget for at skabe øget etisk bevidsthed hos de ældste. Og så må vi kigge på egne vaner og forstå vores eget liv i lyset af den digitale verden.

Vi har netop undersøgt hvad der sker, når trivselsforældremødet på 3. Årgang har børns digitale liv som tema. Jeg blev bekræftet i, at vi fælles kan arbejde os ind i det ansvar, som børnene har brug for, at vi tager på os. Børnene har brug for, at vi går tættere på deres digitale liv på tværs af skole og hjem - afhængig af alder via tryghedsskabende samtaler, oplysning og klare rammer.

Elevtallet

Vores elevtal er fortsat stabilt. Da vi opgjorde elevtallet pr 05.09.23 var vi 267 børn på skolen. Efter vi har optaget 44 børn til de 2 nye børnehaveklasser med start i august 2024, har vi stadig 75 aktive på ventelisten til årgangen.

Birthe har været virkelig stærk i en grundig og meget tiltrængt oprydning i vores ventelistesystem. Aktuelt har vi mellem 118 og 168 børn på venteliste til de kommende 3 årgange til skolestart i 2025, 2026 og 2027.

Til gengæld har vi eksisterende årgange, hvor vi *ikke* har børn i kø. Det er et lidt andet billede, end vi troede, før vi fik ryddet op i listerne, og derfor er det måske meget godt at holde fast i en vis fleksibilitet i synet på klassestørrelser, hvor vi lige nu arbejder ud fra en hensigt om 22 børn pr klasse, men også - hvis det giver mening- kan være enten lidt færre eller lidt flere.

Personale

I dette skoleår har vi sagt farvel til Mille og Jeppe i FTO. I stedet har vi ansat Carsten som pædagog og Julie som pædagogisk assistent. Det er tydeligt, at vi med de to ansættelser har tilført fritidsafdelingen kapacitet både fagligt og kollegialt. Det er dejligt, at opleve den fælles begejstring for, at have vores to nye kollegaer med på holdet.

Jane sendte vi på pension midt i skoleåret- og vi har været uden AKT-vejlederfunktion siden. Trine og Ulla har taget en ekstra flot tørn med de børnesager, der ikke skulle vente. Det har betydet flere arbejdsopgaver hos dem i en periode - og det har også stillet krav til klasselærerne om at agere tovholdere på lidt mere, end de plejer i den sidste tid.

Til gengæld har vi taget os tid til at drøfte vores ønsker til en fremtidig vejlederfunktion, og vi har netop opslået en stilling som inklusionsvejleder til besættelse pr. 01.08.24.

Inklusionsvejlederen skal være forankret i vores ressourcesteam, men vi tænker lidt nyt med en tættere kobling til afdelingerne, hvor vejlederen deltager løbende på teammøder for at give tæt sparring i trivselsarbejdet i alle teams. Vores håb er, at en ny vejleder også kan støtte en fortsat udvikling i det pædagogiske arbejde mod en endnu mere fællesskabsorienteret indsats. Så hjælp os med at dele stillingsopslaget, nu det er ude.

Vores APV slog fast, at vi ikke har problemer med arbejdsrelateret sygefravær - og så er vi lykkes med at reducere sygefraværet på en måde, så det afspejles mærkbart i vores budget. Det er helt vildt godt, for det er med til at skabe ro og forudsigelighed i arbejdsfællesskabet og hos børnene. Det er især lykkedes at afkorte fraværsperioder, undgå langtidssygemeldinger og langt hen ad vejen bryde mønstre med tilbagevendende fraværsperioder. Vi har et bevidst ledelsesfokus på at foregribe og reagere hurtigt på det,

som medarbejderne har brug for hjælp til. Det har en forebyggende effekt, at man kan opleve sig hjulpet, inden man faktisk er ved at vælte.

Tak

Jeg har været taknemmelig for en god samarbejdspartner i bestyrelsens forperson i mine første år som skoleleder.

Michael har virkelig god sans for at varetage rollen med både ansvar for formalia, et godt blik for min trivsel som skoleleder - og den helt rigtige armslængde i grænsefladen mellem det professionelle beslutningsrum og bestyrelsens position. Vi er kommet godt fra start og langt allerede, fordi vi begge kan og vil dialogen og har en fælles optagethed af at løse ledelsesopgaven som en helhed af valgt og ansat ledelse. Skoler udvikles bedst, når trækket er kontinuerligt over tid. At Michael vælger at genopstille til en runde mere i bestyrelsesarbejdet er ikke kun en stor glæde for mig personligt - det er en kæmpe gevinst for hele skolen.

Tak til den øvrige bestyrelse for gode møder, som jeg synes kendetegner et ambitionsniveau om både at ville drifte og drøfte udvikling af skolen. Flere af jer er også aktive i underudvalg - og det er godt, at bestyrelsen på den måde gør brug af sin bredde.

Forældrekrædsen understøtter både med praktisk hjælp i stort og småt og særligt ved at møde det ansatte personale i respektfulde relationer, hvor udgangspunktet altid er, at vi er sammen om at bidrage til børnenes bedst mulige udvikling. Vi har for tiden også forældre der er ved at realisere en multibane til boldspil på skolens grund og andre forældre der har taget fat på en idé om aftenklub som et nyt muligt fællesskab for skolens overbygningselever.

Endelig har samarbejdet med støtteforeningen dette skoleår skabt mulighed for både oplægsholder til husmøde, svømmehalsture i klubben, musikinstrumenter til vores nye musiklokale, inventar i OB på ønske fra eleverne, og et igangværende arbejde med at lave et minibibliotek i Lilleafdelingen. Det giver ekstra muligheder, når vi har ideer, at støtteforeningen stemmer i - og jeg er glad for den samarbejdsform, som vi har fundet frem til.

Både i mit helt tætte samarbejde med ledelsesteamet og i kontakten med alle medarbejderne oplever jeg et virkelig godt samarbejdsklima, en fælles tro på, at vi er stærke sammen, og at vi har samme forståelse af den vigtige opgave, vi har med børnene. Jeg har sjældent været med i et arbejdsfællesskab, hvor det har været så let at have tillid til, at vi alle sammen gør vores bedste.

Vi er gode til at smitte hinanden med begejstring og dele oplevelser, når vi lykkes. Vi er også gode til at stå til rådighed for hinanden, når der er brug for kollegastøtte eller faglig sparring.

Vi kan godt øve os på at dvæle lidt mere, før vi sætter i med handling. Og vi kan øve os på at undgå at handle på baggrund af pludseligt opståede følelser. De faglige beslutninger skal vi træffe på baggrund af viden om pædagogik og viden om, hvordan vi laver skole - og ikke som reaktioner på at være i høje følelsesmæssige krav.

Selvom der somme tider står børn, kollegaer eller forældre med ønske om hurtig handling, så er det i mine øjne en stærk og vigtig kompetence, at insistere på at tage sig retten til at tænke, søge faglig sparring og overveje en ekstra gang. Heri bor også en del af svaret på, hvordan vi som medarbejdergruppe laver skole i et roligt tempo. Opgaverne kommer

flydende til os - det behøver vi slet ikke at arbejde aktivt for. Men vi kan arbejde aktivt for at øge vores bevidsthed om, hvordan vi går til dem.

Tak fordi vi er et hold fuld af forskelligheder, fuld af fagligheder, fuld af frie tanker og fede, fordomsfrie samtaler.

GF 2024

Mette Holstein

Skoleleder