

Ledelsesberetning

Hellested Friskole og Børnehus april 2025

Skolens formål

Skolens formål er at drive friskole, fritidsordning, fribørnehave og frivuggestue ifølge skolens værdigrundlag og efter de til enhver tid gældende love og regler for friskoler, fribørnehaver og frivuggestuer.

Skolen og dens virke

Hellested Friskole og Børnehus består i dag af en skole, en SFO og en integreret daginstitution. Der går pt. 206 børn i skolen, 102 børn i SFOen og 71 børn i Børnehuset.

Året siden sidst

Vi har som personale udfordret os selv og hinanden på flere måder i det forgangne år. Vi har sat fokus på os selv i mødet med børnene og har her adresseret nogle af de udfordringer, som vi kan møde og som vi har været nysgerrige på at genbesøge vores evner til at løfte. Sidste år i januar satte vi fokus på, hvordan vi mestrer at give plads til alle børn og selvom det lyder naturgivent, at det gør vi da som pædagoger og lærere, så er praksis omkring dette ikke så enkelt, som det måske kan lyde. Italesættelsen af en af de flotteste og vigtigste pædagogiske statements, nemlig det at møde børn i zonen for nærmeste udvikling, er et statement, som vi altid har forsøgt at holde i hævd. Det at møde børn og for mig som leder i og for sig også mit personale i zonen for nærmeste udvikling betyder, at det enkelte barn eller ansat gives udfordringer, der hverken er for svære eller for lette. Der er naturligvis en forskel på at være barn og ansat i den henseende, idet vi som ansatte kan tillægges større forventninger til vores evner og samtidige interesse for at udvikle disse, end vi kan tillægge børnene. Man kan billedligt set sige, at hvis man skal udvikle sig, så kræver det, at man møder udfordringer, hvor man skal stå lidt på tæer for at nå. Udfordringerne må dog ikke være for høje, for så giver vi op, de må heller ikke være for lette eller for lave, for så keder vi os. Både for høje og for lave udfordringer

slukker for den enkeltes udvikling, hvorfor zonen for nærmeste udvikling altid er et område, vi stræber efter at være i. Når vi har genbesøgt vores evne til at bevæge os i dette område, handler det om en beslutning i vores fælles pædagogiske udviklingsudvalg om, at vi godt kan tillade os at sætte fokus på noget, vi nok dagligt stræber efter, men som i sig selv er svært altid at løfte. Når det kan være svært altid at møde den enkelte i zonen for nærmeste udvikling, kan det skyldes mange ting. Dels er zonen for nærmeste udvikling i mange situationer kontekstbestemt og lader sig påvirke af fagområder også inden for fagene og dels af læringsituationerne eller aktiviteterne. Den enkeltes dagsform i situationen har også meget stor betydning for, hvordan zonen for nærmeste udvikling ser ud. For os handler det rigtig meget om at være nysgerrig på, om vi sammen kan se nye adgangsveje til at møde det enkelte barns udfordringsbehov i. Selvom man er bevidst om alt det rigtige, giver det så meget mening at lade sig både inspirere og at tillade sig at være nysgerrig på egen praksis.

Lige præcis det at være nysgerrig på egen praksis oplever jeg er en kultur, vi sammen over årene har fået skabt på tværs af huset og som kræver, at der er stor tillid både medarbejder og medarbejder imellem, men også medarbejder og ledelse imellem. I ledelsesgruppen blev vi enige om at målsætte dette skoleår ud fra to benchmarkes, nemlig koblinger og tryghed. I mange henseender hænger disse to fokuspunkter sammen, i det koblingerne handler om at skabe mest mulig sammenhæng igennem børnenes udviklingslinje fra de måske møder os som spæde vuggestuebørn i Børnehuset til de symbolsk står ude ved busstoppestedet som dimittender med rygsækken fuld af lærdom, erfaringer og forhåbentlig mod på at skulle videre ud i livet. Når denne udviklingslinje præges af koblinger og deraf sammenhænge for børnene og forældrene, så er det med til at skabe tryghed hos den enkelte, en tryghed som er fundamentet for alt det, der kan komme i rygsækken i løbet af børnenes rejse fra små til store. Vi har i alle tre afdelinger, skole, SFO og Børnehus taget tiltag til at styrke koblingerne og deraf øge trygheden. Overgangen fra vuggestue til børnehave er mest mulig fleksibel og foregår i samarbejde mellem de ansvarlige for de forskellige børnegrupper. Det samme kan siges om overgangen fra børnehave til skole, hvor vi samtidig tager imod nye børn ude fra. Her er det også en bevidst handleplan involverende ressourcepersoner fra både Børnehus, Sfo og skole, der er med til at sikre koblingen og deraf være

medvirkende til, at både overgangen fra børnehave til skole føles tryk, ligesom det at mødes som kommende ny klasse bliver en god oplevelse for alle parter.

I skolen har vi til dette skoleår valgt at sætte fokus på koblinger og tryghed ved bl.a. at lave tre teams om til to teams, således at børnene både kommer til at opleve et skifte færre for samtidig at have mulighed for, at der følger en kendt lærer med ind i skiftet fra Team 1 til Team 2, fra 4. til 5. klasse, så både børnene og forældrene oplever skiftet til Team 2 og det at deres børn nu begynder på den anden halvdel af deres skolegang som en glidende overgang, hvor de optimalt set altid har en god og kendt relation med mindst en af de primære lærere på klassen i overgangen.

Styrkelsen af koblingerne gennem huset er for mig udtryk for en meget professionel tilgang til det at arbejde med jeres børn. Ordet professionel kan måske forstås forskelligt alt efter kontekst, men i min forståelse handler det for os om, at vi netop har en kultur i huset for det at arbejde med børnene, der giver mulighed for løbende at være nysgerrig på, hvordan vi skaber de bedste betingelser for deres udvikling. Når vi lykkes med dette, som jeg oplever generelt, vi gør, så er det for mig et klart udtryk for, at der er en stor grad af tryghed for den enkelte ansatte, som skaber grobund for det nødvendige samarbejde og ikke mindst tillid mellem hinanden til at turde lukke op for egen praksis og blive nysgerrig på det, der kan være svært. Det lyder igen enkelt og måske naturgivent, at sådan arbejder alle pædagoger og lærere da, men vores samlede erfaring som ansatte peger helt klart på et område, hvor det er noget, som vi som ansatte i fællesskab i særlig grad udmærker os til. Derfor skal der fra min side også i denne beretning lyde en meget stor ros og anerkendelse til alle medarbejdere på Hellested Friskole og Børnehus. De er alle med til at opbygge og bevare denne professionelle nysgerrighed og lærende kultur, som er et særligt kendetegn ved os.

Vi har som skole sat flere nye skibe i søen ved skolestart i august 2024. Vi har både taget tiltag til og er efter aftale med skolebestyrelsen i prøveår med kortere skoledage, særligt for vores ældste elever, samtidig med at de frigivne lærerressourcer bruges til co-teaching med flere lærere i udvalgte timer fordelt med flest af disse timer til Team 2 og færre til Team 1. Ved indgangen til 2025 lavede vi en midtvejsevaluering både med eleverne, forældrene ved forældrerådene og med lærerne. Samlet set peger denne evaluering i klart positiv retning, om end der allerede nu er gjort nogle tiltag til justeringer, da vi har erfaret, at der var ting, som ikke kun var positivt. Vi vil her mod slutningen af skoleåret bede bestyrelsen ud fra

relevant data til deres vurdering af, om disse tiltag kan få lov at fortsætte. For mig at se og for os som skole er der væsentlig flere fordele end bagsider ved de kortere skoledage, om end også dette tiltag som alt andet vi foretager os, løbende skal evalueres for mening og værdi.

Et sidste element i vores nuværende skoleår har været måden vi kommunikerer på mellem jer forældre og os. Her har gjort vi os erfaringer med modellen grønt, gult og rødt møde. Hvor det grønne dækker over en samtale mellem lærere/pædagoger og forældre om de ting, der kan give små bump på vejen. Det gule møde kan være det, der giver større bump på vejen og som måske kan involvere en af os ledere eller ressourcepersoner fx fra PPR Stevns. Det røde møde vil være et møde mellem alene os som ledere og så forældrene, da det er der behovet for kommunikation ligger. Tænkningen i og praksis ift. møderne er, at begge parter, os og forældrene kan bede om møder og at vi prioriterer at afholde disse hurtigst muligt derefter. Det afgørende i initiativet er, at vi skal undgå så meget som muligt af den skriftlige dialog, der efterlader en eller begge parter med et væld af fortolkningsmuligheder og som ofte er set blive en svær kommunikation. Ved at mødes i stedet, kan man både nå at tænke over nødvendigheden af dialogen og samtidig undgå mange af de svære fortolkningsperspektiver, den skriftlige kommunikation ses at have indbygget i sig. Indtil nu er oplevelsen herfra, at mange forældre har taget praksissen til sig, det har vi som ansatte også og vi bygger stadig på denne. Vi skal naturligvis kunne have skriftlig kommunikation, men ved at tænke i de tre mødeformer på begge sider, er det allerede nu vores oplevelse, at vi adresserer de svære ting på meget bedre og langt mere frugtbar måde, end hvis den skriftlige kommunikation stod mere alene.

Med udsigt til det kommende skoleår er det altså vores håb og ønske at kunne arbejde videre med de processer, som vi særligt satte i gang i begyndelsen af dette skoleår. Det er processer, som løbende reflekteres over og evalueres i skolebestyrelsen og derfor vil jeg også rette blikket mod dem og sige dem tak for at både lytte til og være medvirkende til, når de vurderer, at vores argumenter som ansatte står stærke nok til at give mulighed for prøve nye tiltag af.

Keld Andreasen

Skoleleder