

# Ledelsesberetning 2024

Min beretning strækker sig i sagens natur ikke tilbage til sidste generalforsamling. Jeg startede på RLS 1. november 23, og har nu været her i knap 6 mdr. Jeg har lært skolen og børnehaven at kende som et sted, hvor der er over 250 dejlige og forskellige børn og unge og 41 dygtige ansatte i de forskellige faggrupper, som virkelig brænder for skolen og for børnehaven. Flere har været her i mange år, andre er kommet til med forskellige baggrunde fra andre lilleskoler, friskoler og kommunale skoler eller børnehaver. Ansatte, forældre og elever har taget godt imod mig, og jeg ser frem til at have været med gennem et helt skoleår. Til at opleve skolens årscyklus med arrangementer, traditioner og de aktiviteter, der følger med årstidernes skiften og skoleårets gang. Jeg har været med til forældremøder i børnehaven, 2., 4., 7. og 9. klasse, og på onsdag 1. maj er jeg med til at tage imod vores nye små elever til Orange Gruppe. Jeg har set de 3 trin opføre skuespil og musical for hele skolen. Lejrskolerne har jeg til gode, men jeg ser frem til at deltage, som jeg har deltaget aktivt på lejrskoler gennem hele mit arbejdsliv.

Roskilde Lilleskole er bl.a. kendetegnet ved at der er gode relationer mellem voksne og børn. Børnene bliver mødt i øjenhøjde, og der bliver lyttet til og snakket meget med dem. Det er sundt og godt, og det skal vi hjælpes ad med at holde fast i. Samtidig er der en fælles forståelse for, at vi som voksne tager ansvar og på en naturlig og myndig måde guider og hjælper børnene, når de skal lære at indgå i klassens fællesskab og i det store fællesskab. Jeg oplever i høj grad, at de værdier der kan læses ud af skolens historik også afspejler sig i vores handlinger.

Når man, som jeg, kommer udefra og ser på skolen før man endnu er blevet en del af kulturen, er det, der er faldet mig ind, at man *vil* rigtig meget på RLS. Der er mange ideer, mange ting man gerne vil deltage i og mange områder, der ønskes udvikling på. Og det er jo i sig selv positivt. Mange forældre henvender sig med ideer og vil gerne bidrage til at udvikle forskellige områder, der sættes mange skibe i søen. Der foregår utrolig mange aktiviteter i klasserne og på skolen generelt, som sættes i gang af skolens ansatte, hvor forældre bakker op og engagerer sig. Jeg vil gerne lade noget træde i forgrunden og være med til at konsolidere og udvikle inden for skolens profil som en skole, der vægter de musiske og kreative fag, rejser og lejrskoler, samt skolens store fællesskab på tværs af klasser og grupper. Og så vil jeg naturligvis gerne bidrage til at sikre skolens driftsmæssige og økonomiske rammer, hvilket jeg ser som en forudsætning både for udviklingsarbejder, men også for at have en god og rolig hverdag på skolen. Et eksempel på det her nævnte er, at skolen har brug for at formulere og udmønte skolens lejrskoleforløb, så både store og små ved, hvad der venter forude.

Jeg tror, der er brug for at jeg i samarbejde med skolens ansatte så også har mulighed for at sortere lidt i de mange forslag, der kommer for at kunne centrere kræfterne på de nævnte områder, så der bliver balance mellem udviklingsprojekter og ressourcer. Det skal ikke afholde forældre fra at sætte yderligere aktiviteter i søen, men snak med de ansatte, der qua deres erfaringer ved hvad der kan lade sig gøre i praksis.

Der er også en søgen efter at have en fælles forståelse af, hvad det vil sige at være en lilleskole og hvordan vi adskiller os fra andre skoler. Hvad kendetegner lilleskolerne generelt? Og hvad kendetegner RLS? Processen er skudt i gang med Sune fra Lilleskolerne, så vi står ikke på bar bund. Over tid ændrer samfundet sig på mange områder bl.a. inden for lovgivning, børnesyn og didaktik, og med dét er vi som skole også nødt til at justere os ind, samtidig med at nogle værdier består og skal værnes om. Hvad er det helt konkret, når vi snakker om at noget er "lilleskole-agtigt". Kan vi komme det nærmere og formulere en fælles klar forståelse, så forældre og ansatte ved, hvad de køber ind på, når de vælger at træde ind i vores

fællesskab. Jeg håber, vi i vedvarende kan have en dialog og sikre den kultur, hvor det at forholde sig, reflekterende og have mange drøftelser om, hvordan vi driver skole, er en naturlig og givende del af hverdagen. En kultur hvor vi er nysgerrige og åbne i forhold til hinandens tanker, og hvor der er plads til at se forskelligt på ting. Hvor der er tid til at dele erfaringer med hinanden og styrke et fælles fagligt sprog om det, at sikre faglighed, trivsel og dannelse hos vores elever. Det er en spændende skoledebat, som jeg ser frem til at være en del af.

I et fællesskab er det en forudsætning, at vi kan stole på hinanden. At vi er til at regne med. At være til at regne med har været udfordret i år med de skift der har været i lærerbesætningen især i overbygningen. Som i alle andre erhverv er mobiliteten i lærerjobbet også vokset, samtidig med at forventningerne til hvad skolen og den enkelte lærer skal kunne løse stiger. At eleverne kan stå tilbage med en følelse af mistillid, når en ny voksen træder til, kan man ikke fortænke dem i. Handlingsmuligheden er som jeg ser det, at der så må lægges en stor indsats er i at rekruttere nye kompetente lærere og medvirke til et godt arbejdsmiljø på stedet. Rekrutteringen vanskeliggøres af at der i disse år er stor lærermangel, men hvis vi har en god vare – et godt arbejde at tilbyde, lykkes det. Det mener jeg vi har. Arbejdsmiljøet er et vigtigt område, hvor ledelse, ansatte og forældre har et fælles ansvar. Som barn og ung at kunne indgå i et fællesskab med alt, hvad det indebærer, er ikke let for alle børn i dag. At vente på tur og give plads, gøre sig umage, arbejde med noget, man ikke synes er superspændende og følge vokseninstruktioner, udsætte egne behov og være én ud af 23. Det er mange krav, men nødvendige forudsætninger for at kunne trives i et skoleliv, der stadig bygger på at en lærer underviser en klasse. Der kan opstå diskrepans mellem hvilke kompetencer vi som forældre vægter i vores børns dannelse og de nævnte nødvendige forudsætninger for at indgå i et klassefællesskab. Her skal alle voksne omkring barnet søge at forstå hinandens perspektiv – en god måde er ved, at forældre en gang imellem, når jeres arbejdsituation gør det muligt, går med i skole, eller som flere forældre gør, melder sig til at undervise klasserne, når vi har behov for hjælp. Det er tydeligt at forældre her er gode til at påskønne de ansatte, og sige det, ser de mange gode skoleoplevelser som børnene får. Det er ikke en selvfølge, og det sætter vi stor pris på. Det har betydning, at I ser og siger, når vi lykkes med vores arbejdsopgaver, som er at lave god skole for jeres børn.

Som på alle andre skoler er vi også i den situation, at mange forældre henvender sig, fordi de oplever at deres barn ikke trives. Det er mange forskellige problemstillinger, der ligger til grund, og kun en mindre brøkdel handler om nogle dynamikker i klassen, hvor vi kan gå ind og tage hånd om klasse miljøet og forhåbentlig få ændret på det, der er svært for barnet. Rigtig mange andre problemstillinger har rod i forhold, der som sådan ikke relaterer til skolen. Forældre har ikke mange andre steder at søge hjælp end via skolen, og jeg har stor forståelse for de familier, der har brug for hjælp og for at man som forælder vil gøre alt for at få hjælp til sit barn, når det har det svært. Desværre er Pædagogisk Psykologisk Rådgivning ikke en "nu og her akut problemhjelper". Der er lange ventetider, og det, de så kan tilbyde, når man omsider står for tur, er en møderække, hvor de voksne omkring barnet aftaler forskellige tiltag, der skal prøves af. Det er altså ikke en problemknuser, men en proces, hvor der arbejdes ud fra "mindste indgribens princip" på den lange bane. Som situationen er i disse år på landets PPR-kontorer, der er hårdt ramt af stigende efterspørgsel og rekrutterings- og fastholdelsesvanskeligheder, tror jeg, vi ofte vil kunne nå længere i at hjælpe barnet, ved at forældre og børn i dialog med barnets lærere og pædagoger arbejder sammen om at få vendt en krise - eventuelt senere i forløbet med psykologisk rådgivning.

Vi oplever – igen som på de øvrige skoler – også en del børn, der ikke kommer i skole. Her træder en lovgivning ind, der tilsiger skolen at etablere undervisning i hjemmet. Det er en uhyre vanskelig opgave at få løst bl. a. grundet lærermangel og idet det kræver nogle specialpædagogiske kompetencer at få et barn tilbage i skole, kompetencer som ikke hænger på træerne. Det er også en meget vanskelig situation for

barnet og dets forældre, der slås med tabt arbejdsfortjeneste og andre belastninger af psykologisk karakter. Hvis I oplever jeres barn har det svært i klassen eller på skolen, så ret henvendelse til klasselærere så tidligt som muligt, men lad ikke det at blive hjemme, være en mulighed, for går der kun kort tid, før vejen tilbage bliver urimelig hård.

Det har taget mig lidt tid at komme ind i, hvordan forretningsgangene og beslutningsprocesserne er her på skolen, da de adskiller sig en del fra hvad jeg tidligere har arbejdet med. Men nu er tingene ved at falde på plads, og jeg er ved at have dannet mig et overblik over, hvad der er af forventninger til mig fra de forskellige interessenter. Jeg skal ikke kunne love at alle forventninger bliver indfriet, for der er mange, men også fordi jeg naturligvis skal kunne se mig selv i det, med de værdier jeg har med mig. Det kan godt være lidt svært at få ny leder. Det kan være forbundet med usikkerhed, for hvad vil det betyde af forandringer? Kan den nye leder mon se vores mange kvaliteter, og hvorfor agerer ny leder ikke som den gamle? Men man kan også vælge en nysgerrig tilgang og indstille sig på, at der kastes lys på nogle af de blinde punkter, som enhver organisation naturligvis har. Se det som en mulighed for et frisk syn på egen selvforståelse.

Jeg ser det ideelle børneliv som et liv hvor der er plads til håb og drømme selvom vi har en virkelighed, hvor man fra politisk side har bestemt at eleverne skal eksamineres i mange fag. Lad os tilsigte at de på trods af det, kan bevare nysgerrigheden på deres omverden. De skal opleve at være en del af et velfungerende og inkluderende fællesskab, der forpligter, men også giver en masse muligheder. Alle mennesker oplever op- og nedture, og de allerfleste oplever kriser i deres levetid, så det vil være supergodt, hvis de kommer herfra med en tryghed i forhold til at livet er fuldt af glæder, men også af mange udfordringer, som de har en grundlæggende tillid til at de kan kapere.

Tak for samarbejdet til bestyrelsen, ansatte og forældre

Elisabeth Haulund