

BESTYRELSENS- OG LEDELSENS ÅRSBERETNING 2020



2. Beretninger

Beretning - bestyrelse og ledelse – for skoleåret 2019-2020

LANGT OG BEGIVENHEDSRIGT ÅR (Erika, bestyrelsen)

Sidste år var titlen på bestyrelses beretning 'kort men begivenhedsrigt år'.

Dette bestyrelsesår har været forholdsvis lang, da vi var nødsaget at udskyde generalforsamlingen fra maj til september.

Året, hvor fokus skulle have været på konsolidering af ledelsesteamet med Dorte i førersædet, og hvor bestyrelsen i fællesskab med ledelse og medarbejdere skulle have arbejdet med Rathlouskolens strategi, hvor vi skulle have lavet en plan for opgradering af skolens fysiske rammer, hvor medarbejderne skulle have været på personaletur i Berlin - desværre gik det ikke helt som planlagt.

Først og fremmest vil jeg på bestyrelsens vegne sige tak til jer, forældre, for den store opbakning til skolen, som især har kunne mærkes her i foråret under nedlukningen. Uden jeres opbakning havde vi ikke en skole at vende tilbage til - så simpelt er det. Derfor er det dejligt, at vi kan samles her i aften – og vise vores opbakning til og engagement i skolen. Det tager vi ikke for givet!

For mig er kulturen på Rathlouskolen gennemsyret af et aktivt tilvalg, uanset om man er en forælder som har valgt skolen til sine børn, eller en medarbejder, som har valgt Rathlouskolen som arbejdsplads. Tilvalget betyder også, at vi vil hinanden, vi ser hinanden, vi har tillid til hinanden og hjælper hinanden. Vi er frie og bruger friheden til at tage vores opgave alvorligt – på hver vores måde – og det er vores styrke. Jeg fornemmer, at alle som jeg møder, føler ejerskab over skolen og tager ansvar for, at vi har en god skole.

Det har jo været en ualmindelig tid for de unge mennesker. De skulle tilpasse sig de nye vilkår og regler, først derhjemme 'bag skærmen' og senere på skolen. Som den norske sundhedsminister sagde i sin tale til de unge, er det ikke muligt at vende tilbage til det forår, hvor man fyldte 14.

Men det er heller ikke muligt at vende tilbage og gentage det forår, hvor man gik i 1., 2., 3. osv. klasse. Eleverne er gået glip af meget, men samtidig har de også fået meget. De har nemlig oplevet, hvad der i virkeligheden er vigtigt her i livet – at man er sund og rask, og at ens familie og nærmeste også har det godt, det at kunne være sammen og at kunne kramme hinanden. De har også oplevet, at med viljen, kreativiteten og i fællesskabet kan man klare og opnå meget. De har oplevet, hvordan vi alle sammen er afhængige af hinanden, og hvordan et samfund kan rykke sammen, når det gælder. Det er værdifuldt at have oplevet og vigtigt at huske!

Når det er sagt, så stod vi alle sammen i en situation som vi ikke har prøvet før. Fx vi i bestyrelse skulle tage stillingen til, om vi fortsat kan opkræve skolepenge, når nu vi ikke kunne tilbyde undervisning på samme måde som vi plejer, eller hvad skal vores forventninger være til ledelsen og medarbejdere? Hurtigt fandt vi ud af, at for at have en skole at vende tilbage til, er vi nødt til at fastholde opkrævning af skolepenge, fordi uden skolepenge, frafalder også statens tilskud til skolen som udgør den største del af den indtægt som skolen modtager per elev. Derfor har vi også været glade for, at vi for nogle år siden har oprettet skolens egen fripladsordning som kunne benyttes i akut opståede situationer og som vi kunne stille til rådighed i denne usædvanlige situation.

Fokus i bestyrelsen og hos ledelsen har været på elevernes og medarbejdernes trivsel og med udgangspunkt i erkendelse af, at vi er forskellige og derfor både agerer og oplever situationer forskelligt. Det har også været

en ny og ukendt situation for skolens medarbejdere, ligesom det har været for eleverne og os, forældre og skolens fysiske rammer har også haft indflydelse på, hvordan genåbningen kunne tilrettelægges.

Vi blev bekræftet i, at vi på Rathlouskolen har et kompetent og handlekraftig ledelsesteam, der kunne træffe hurtige beslutninger, planlægge ud fra kendte og ukendte krav, vejledninger, forhold og behov. De har formået at styre igennem denne usikre og omskiftelig tid med fokus på elevernes og medarbejdernes trivsel. Det har de gjort med overskud, gå på mod, kreativitet og højt humør.

Set i bagklogskabens klare lys, er der naturligvis ting vi kunne have gjort bedre. Derfor er det vigtigt, at vi har åbenhed om hvad der har været godt og hvad kan forbedres. Det er også vigtigt, at vi møder hinanden med åbent sind, tålmodighed og tolerance. Vi skal naturligvis lære af situationen og vores handlinger i foråret, og bruge læringen fremadrettet, både i den almindelig dagligdag, men også desværre forberede os på en lignende situation og allervigtigst, gøre alt hvad vi kan, for at den situation ikke indtræffer igen.

Året der gik - eller året der gak... (Dorte, ledelsen)

Ja, når vi som skole ser tilbage på det forgangne år, så har skolelukning - og dernæst genåbning, fyldt en hel del i alle beslutninger: pædagogiske, didaktiske og økonomiske. Det har været et helt ualmindeligt anderledes forår for os alle!

Da alt lukkede ned midt i marts stod tiden stille... Hvornår ser vi hinanden igen, hvordan åbner vi igen og hvad betyder fjernundervisning som nødundervisning... ?!

Fra den ene dag til den anden skulle den faglige undervisning, opbygget gennem tillid og relationer, erstattes af fjernundervisning - uden at vi havde tid til at definere forventningerne til fjernundervisning eller at udvikle kompetencerne til dette.

Ingen tvivl om, at vi famlede til en start og efterlyste fælles rammer og retningslinjer, men stille og roligt blev Google Meet, Facetime og telefonmøder en del af hverdagen og dialogen. Behovet for at se hinanden fyldte en del og var svært at opfylde for alle årgange og klasser. Ikke kun lærernes kompetencer blev udfordret - men også forældre og elevers muligheder skulle tænkes ind og tages hensyn til. Hvad har eleverne af udstyr hjemme, hvor meget kan forældrene hjælpe de yngste elever, hvordan trives eleverne med en dobbeltlektion i tysk på skærm, hvad er balancen mellem skærm og individuelt arbejde?

Vi lærte i dette, at vi er mere omstillingsparate end vi troede og at vores læreres engagement ikke forsvandt trods nye udfordringer - og en stor TAK for det!

Men som ledelse lærte vi også, at krise kalder på tydelige og fælles retningslinjer. Det var ikke et pædagogisk udviklingsarbejde vi havde gang i, hvor der var tid til træning og refleksion - det var en krise, hvor kompetencerne skulle udvikles samtidig med, at hele ens fundament var forsvundet både som lærer og elev.

IT og teknologiforståelse skal være en del af vores skolehverdag - og måske et fokus vi på Rathlouskolen skal skærpe. Mange lærere har beskrevet processer, som de ikke tidligere har oplevet eller turde sætte i gang. Processkrivning med digital feedback, dialog om billeder i en digital dagbog, gruppearbejde i Google Meet - alt sammen læring i nye former som har fungeret - og fungeret godt!

Alt i fjernundervisningen fungerede ikke lige godt og skulle situationen komme, hvor vi må lukke ned igen, vil vi være tydelige i nogle minimums forventninger til indhold, skærmtid og dialogen med eleverne. I den kommende trivsels- og tilfredshedsundersøgelse vil vi derfor også spørge ind til, hvad der fungerede godt for jer som forældre og elever, så vi kan drage nogle erfaringer ud af det.

- og pludselig måtte vi åbne op igen! Først de yngste elever fra 0. til 5. klasse og siden hen de ældste elever fra 6. til 9. klasse.

Med genåbningen fulgte strenge retningslinjer for lokaler, hygiejne, samling af elever og faste voksne. Vi har forsøgt undervejs at orientere jer, om de overvejelser vi har gjort os - uden at beskrive de mange muligheder for tolkning eller de dilemmaer, der skulle prioriteres i.

Vi har hele tiden haft stort fokus på at leve op til retningslinjerne for hygiejne - men også med fokus på trivsel, tryghed og ikke mindst det savnede fællesskab. En genkendelig og tryk struktur med kendte voksne blev prioriteret frem for bred palette af fag.

Selvom det har udfordret vores lærere, at skulle planlægge flere fag ind i deres egne - så har vi også fået øje på fagenes styrke sammen. Udeskole har betydet mere bevægelse, mere frisk luft og mere variation - en ting, der har været sundt at få øje på. Læring finder ikke kun sted med numsen på en stol og fagene kan udfordre hinanden.

Når vi ind imellem alt vores planlægning, har haft tid til at kigge op og ud på, hvordan andre skoler løser opgaven, er vi blevet inspireret - men også bekræftet i, at vi har gjort det ordentligt.

I har, som os, helt sikkert hørt om skoler, der har haft både længere og kortere dage end os, har flere eller færre fag eller som har fundet helt andre løsninger. Skoler er forskellige og har haft forskellige vilkår til at løse opgaven med genåbning.

Rathlouskolen er en skøn, ældre by skole med alt hvad det bringer af charme og skæve vinkler. I en tid med krav om 1 meters afstand i undervisningen samt faste udearealer og få voksne, var vi i længere tid end nogle skoler, været nødt til at bevare opdelingen af klasserne i to lokaler.

Vi mener ikke at være gået på kompromis med hverken faglighed, fællesskab eller tryghed - men har forsøgt at løse opgaven indenfor de rammer, denne situation har givet os. Vi har fulgt vores udgifter til vikarer, rengøring og indkøb af flere legeredskaber nøje og samtidig søgt besparelser på leje af busser, lokaler mm. så bundlinjen efter Corona fortsat giver os både råderum og muligheder.

Nu bliver kunsten så at holde fast, hele tiden at stramme op og fastholde, at selvom vi er tilbage i skolen - så lurer smitterisikoen fortsat. Med den stigende smitte tæt på, må vi hele tiden revurdere vores retningslinjer og det, der virkede trygt i dag kan virke uansvarligt i morgen.

Ledelse på Rathlouskolen (Erika, bestyrelsen)

Da vi sidst så hinanden, sagde vi velkommen til Dorte, som ny skoleleder på Rathlouskolen - og det er noget af et år Dorte har fået!

Ledelsen på Rathlouskolens har også i år fyldt en del hos bestyrelsen:

- Vi har med Dortes store hjælp fået defineret og beskrevet ansvar og opgaver for ledere på skolen.
- Samtidig har vi vedtaget ledernes lønpolitik.

Begge dele skal sikre transparens, bedre forventningsafstemning og dermed forventelig mere smidig proces både under ansættelsen, men også trivsel i dagligdagen.

Og sidst, men ikke mindst, har vi kunne fuldende ledelsesteamet med Hanne og Vibeke om bord.

Hanne appel et velkendt ansigt på skolen, som mangeårig lærer her på Rathlou, og kendt for sit engagement i Odders forenings- og politiske liv. Hanne, med sin positive indstilling og refleksion, bidrager allerede til Rathlouskolens udvikling, med fokus på et stabilt afsæt i skolens værdier og med dannelse som omdrejningspunkt. Hanne er ansat som pædagogisk leder for enhed 1 og 2.

Vibeke Juhl Nielsen en ny pædagogisk leder for enhed 3. Vibeke har stor ledelseserfaring og lokalkendskab og vi er sikre på, at hun vil bidrage til både fortsat stabilitet og positiv udvikling af Rathlouskolen.

Desuden er vi også taknemmelig over for Kirsten, som har indvilget at konstituere sig som viceskoleleder.

(Dorte, ledelsen)

For et år siden overdrog Jes den stolte opgave at være skoleleder for Rathlouskolen til mig. Jes var tydeligt stolt af sin skole og jeg tog imod opgaven med spænding, nysgerrighed - og en smule nervøsitet over at skulle fortsætte en skole med fine traditioner og et stolt værdigrundlag.

Her et år efter, har jeg langt fra nået alt det, jeg troede, jeg skulle - men jeg oplever at være blevet en del af Rathlouskolen og at have lært jer og kulturen at kende.

Jeg har nu oplevet årets gang, omend et anderledes år. Jeg har mærket elevernes nysgerrighed på udvikling i vores temaugle, deres evne til samarbejde og fællesskab i vores julecabaret og deres kreativitet og lyst til at udfordre sig selv i vores musical. Hver eneste dag, også på de helt almindelige dage, oplever jeg børn og voksne, der vil hinanden og som stolte deler deres oplevelser, succes og nederlag med hinanden.

Jeg er nu den stolte skoleleder, der efter et vildt år ser på en skole, der står endnu med et sundt fundament og gode muligheder for at blive endnu bedre. Jeg mærker personalets opbakning og lyst til at være en del af dette - og er tryk og glad for mit nye ledelsesteam, der allerede har gjort en kæmpe forskel for både skolen og mig.

Da jeg til min ansættelse blev spurgt om, hvad jeg håbede at have udrettet efter det første år, var mit svar: ro, tillid og åbenhed. Roen kan man diskutere... men jeg oplever, at vi har fundet os godt tilrette og hver især stoler på, at vi er her for skolens og børnenes bedste.

Med det nye ledelsesteam samlet - Hanne, Vibeke og Kirsten, er vi klar til at gå videre med de opdagelser vi har gjort undervejs i vores første tid. Vi ønsker sammen med bestyrelse og personale at skabe fælles retning gennem dialog om værdigrundlag, handlinger og sprog. Vi skal turde sætte os selv i spil som skole og udfordre vores ståsted - ikke for at smide noget væk - men for at spille hinanden gode og sikre, at det vi siger også er det vi gør.

Skolens status lige nu...

Rathlouskolen havde ved optælling 5. september 478 elever. Vi oplever stor interesse særligt fra tilflyttere og har skrevet 32 elever op siden 1. juli 2020.

Der er årgange med stor søgning som er fyldt op - og få årgange, der ikke er fyldt helt op, men vi er godt på vej. På grund af den lidt skæve søgning, har vi besluttet, at lave en ny 6. klasse i skoleåret 2021-2022.

Vi har lige nu fire 9. klasser og det naturlige ville være at lave fire 7. klasser næste skoleår. Der er dog massiv søgning på nuværende 5. klasse med 47 på venteliste, hvorfor det giver mening, at øge antallet af klasser dér, hvor der er størst søgning.

August 2022 starter vi altså 2. bh. klasser, en 6.c og en 7.c

Der står allerede nu 57 tilmeldt til de 40 pladser i bhv. klassen.

Forældre hvis børn der står tilmeldt bliver inviteret ind til orienteringsaftener ultimo oktober og primo november.

Vi oplever stor stabilitet blandt vores personale og antallet er stabilt på 56 ansatte + 4 i ledelsen.

Bestyrelsens og ledelsens samarbejde (Erika, bestyrelsen)

Med Dorte som ny leder og en forholdsvis ny bestyrelse var der også mulighed for en frisk start. Derfor har bestyrelsen og ledelsen også brugt tid på at sætte struktur på vores samarbejde, både når det gælder forventninger til hinanden, men også det lavpraktiske:

- Hvordan afvikler vi bedst bestyrelsesmøder og sikrer, at det er relevante emner, som vi diskuterer;
- Hvordan sikrer vi, at bestyrelsen har den nødvendige information til at kunne træffe beslutninger. Med andre ord, hvordan bruger vi vores tid, kompetencer og engagement bedst;
- Hvordan er vi bedst klædt på og sikrer at vi lever op til vores ansvar;
- Hvordan deler vi dokumenter, skriver referater, og bruger skærm til at understøtte møder.

Når man er en del af Rathlouskolens bestyrelse, har man fokus på skolen som en helhed og dermed varetager man skolens overordnede interesser. Bestyrelsen har det overordnede ansvar for skolen og derfor er den vigtigste opgave at skabe de nødvendige rammer for ledelsen og personalet til at drive og udvikle den bedste skole for vores børn og unge. Derfor skal vi i bestyrelsen vidt omkring forskellige emner – fra elevernes og ikke mindst medarbejdernes faglig og social trivsel, tilfredshed blandt forældre, til økonomi og skolens fysiske rammer.

Men da vi ikke har vores dagligdag på skolen er vi meget afhængige af godt samarbejde med ledelse og samtidig at finde en god balance for at skabe det arbejds- og ledelsesrum, som der er brug for. Og det har været en fornøjelse at samarbejde med Dorte og de andre i ledelsen det forgangne år.

Det er meget at sætte sig ind i som medlem af bestyrelsen, og det tager tid og kræver engagement. Nøgleordene i bestyrelses arbejde og samarbejdet med ledelsen er åbenhed, transparens, ordentlighed og forberedelse.

På forældrekrede mødet sidste år blev bestyrelsen opfordret til at være mere synlige – vi har forsøgt os med et par tiltag - blandt andet med eftermiddags dialog-kaffe og ved at gøre referater fra bestyrelsesmøder mere synlige. Og det er noget vi helt sikkert fortsat skal og vil arbejde med. Vi modtager gerne ris og ros og gode forslag, hvordan vi sikrer synlighed og transparens!

(Dorte, ledelsen)

Jeg synes jo vi på mange måder har en synlig bestyrelse - men er med på, at synligheden skal vendes mere ud mod elever og forældre og er et punkt der skal arbejdes med. Vi kunne jo starte med, at få billeder af bestyrelsen på skolens hjemmeside ;)

Der er mange faste punkter bestyrelsen skal forholde sig til i løbet af året og arbejder derfor ud fra et årshjul for at skabe plads til både den spændende dialog om retning og værdier - samt den vedtægtsbestemte opfølgning og evaluering af skolens kerneopgave.

Det har været nødvendigt at bruge det sidste skoleår på at finde ro og struktur i samarbejdet, at følge op på skolens indsatser og at få ansat to dygtige pædagogiske leder, så fokus dette skoleår kan være på en mere langsigtet plan for Rathlouskolens fremtid.

Jeg oplever et stort engagement fra bestyrelsen i at skabe en attraktiv skole med kvalitet - og et stort fokus på skolens retning og fremtid. Der er en professionel tone, hvor man evner at hæve sig over sit eget barn og der er fokus på alle børns trivsel og læring.

Det er vigtigt i samarbejdet mellem ledelse og bestyrelse, at vi anerkender hinandens kompetencer og opgaver - og at vi inddrager personalet, når vi ønsker udvikling og forandring. Jeg oplever en sund balance mellem den strategiske ledelse og vores pædagogiske råderum til at træffe beslutninger i hverdagen.

Samarbejdet er præget af tillid og et fælles ejerskab - og det håber jeg selvfølgelig fortsætter med den nye bestyrelse.

Budget - hvad fylder i budget drøftelser? (Erika, bestyrelsen)

En af de vigtige opgaver som ledelsen og bestyrelsen har hvert efterår er at planlægge skolens budget for det kommende år. Som i vil se om lidt, når Henrik præsenterer regnskab og budget, så lægger store dele af budgettet fast og går til lønninger, undervisning og andre faste udgifter til skolens drift. Derfor er det også vigtigt, at indkomstsiden er stabil. Vores indkomst er afhængig af antal elever på skolen dvs. at vi fortsat er et attraktivt alternativ, når der skal vælges en skole. Derfor er det også glædeligt at vi i øjeblikket oplever søgning til skolen, som til en vis grad skyldes 'Dorte-effekten', efter den meget fine artikel i lokalavisen sidste efterår.

Størstedelen af indkomsten per elev kommer som statslige tilskud som bestemmes ved finansloven, derfor er budgetlægnings muligheder afhængige af, hvad der vedtages på finansloven. Heldigvis blev tilskuddet ikke ændret for finansåret 2020 og forventes heller ikke ændret for 2021.

Skolens fysiske rammer betyder rigtig meget for trivsel, undervisning og nu også for skolens muligheder i den nye sundheds situationen. De fleste skolens bygninger er gamle og prioritering af investeringer i skolens bygninger og inventar drøftes hvert år i budgetprocessen. Men det er også vigtigt, at vi ikke kun kigger et år frem, men også mere langsigtet – for at kunne planlægge større investeringsprojekter i den rigtige rækkefølge. Samtidig er det vigtigt at tænke skolens fysiske rammer som helhed. Derfor blev det besluttet at 2020 skulle være planlægnings år, og der blev afsat midler til at gennemgå samtlige bygninger og lægge renoverings/investeringsplan.

Sidste års temaugge med fokus på innovation og entreprenørskab og med afsæt i verdensmål om sundhed og trivsel afstedkom med mange gode ideer også til fysiske rammer på Rathlouskolen - dem vil vi også gerne have i spil, når bygningsplanen skal laves. Arbejdet genoptages i den nye bestyrelses år.

(Dorte, ledelsen)

Der er ingen tvivl om, at vi fra vores elever vil kunne få mange gode idéer til, hvordan vi indretter skolen bedre. Der var flotte oplæg efter vores temaugge til både det fysiske og psykiske læringsmiljø. Eleverne havde særligt fokus på steder til bevægelse, steder til fordybelse - og steder til hygge. Det betyder noget for vores elever, at miljøet på skolen støtter og inspirerer dem til at lære noget og til at være sammen om noget - og det skal vi selvfølgelig have med i vores planer.

Rammerne i Corona-skolen kan måske også lære os lidt - nye rutiner og vaner med bevægelse og frisk luft pustede til vores hverdag og viste, at det ikke altid er en ombygning, der skal til for at vi kan gøre noget.

Men vi skal gøre noget...

I efteråret 2019 afviklede vi en kombineret APV og trivselsmåling blandt vores medarbejdere.

På trivsel og psykisk arbejdsmiljø var der ingen anmærkninger - tværtimod oplevede vi stolthed omkring dét at være ansat på Rathlouskolen, godt samarbejde og tillid til kolleger og ledelse. Det kommer vi tilbage til...

I det fysiske arbejdsmiljø så det dog noget anderledes ud. Det er meget tydeligt, at vores indeklima skal forbedres. Der opleves alt for store udsving i temperaturer og for dårligt indeklima - et fokus der påvirker trivslen hos både elever og personale. Jeg er sikker på, at indeklimaet også vil fylde i elevernes undersøgelse af læringsmiljøet - en undersøgelse, der kommer i uge 43-44.

Vi er i gang med at udarbejde handleplan på APV og fokuserer på at gøre noget. Indeklimaet er ikke en ny problemstilling, men vi har afventet en plan for den helt store ombygning, så man ikke bruger pengene to gange, hvilket jo er fornuftigt nok - men vi skal også være realistiske. Dette skoleår vil gå før en byggeplan er

udarbejdet og med øget behov for udluftning må vi kigge på løsninger med hurtigere virkning og det skal vi prioritere i dette skoleår og i kommende budget.

Medarbejdere (Erika, bestyrelsen)

Ingen god skole uden dygtige medarbejdere. Rathlouskolen er afhængige af medarbejdernes trivsel, engagement og kompetencer. Derfor glæder det os i bestyrelsen at den i efteråret 2020 gennemførte arbejdsplads vurderings og trivselsundersøgelse ser overordnet positiv ud. Samtidig er vi klar over, at der er altid områder, som ønskes forbedret.

Selv om sygefraværet ikke et bekymringspunkt i dette skoleår, så er vi i bestyrelsen opmærksomme på sygefraværet, både på hvordan den kan forebygges, men også hvordan vi håndterer sygefraværet, når det opstår. Det er alt andet lige nemmere at have fokus på forebyggende arbejde, når det går godt.

Der har været fokus på sygefraværet fra medarbejdernes side, da vi i foråret sidste år afholdte medarbejder workshop i forbindelse med ansættelse af ny skoleleder. Sygefravær kan have store konsekvenser både for den enkelte medarbejder og for skolen. For den enkelte kan især et langvarigt sygefravær medføre isolation fra arbejdspladsen og kolleger måske endda tab af selvværd og identitet. For skolen kan sygefravær betyde planlægningsproblemer, udgifter til eventuel vikardækning og øget belastning af kolleger. Vi er især opmærksomme på at sygefraværet skal håndteres med omsorg for den enkelte og åbenhed. Bestyrelsen vil også fremadrettet følge sygefraværet, ligesom der skal udarbejdes sygefraværspolitik.

Der blev også på budgettet afsat midler til den længe planlagte personale tur for at styrke fællesskabet, tillid og samarbejde gennem socialt samvær. Desværre sat Covid 19 en stopper for dette.

(Dorte, ledelsen)

Vi ønsker, at Rathlouskolen både skal være en attraktiv skole OG en attraktiv arbejdsplads. Derfor betyder det meget, at bestyrelsen prioriterer både faglige og sociale arrangementer for personalet. I denne omgang var der fokus på det sociale - på relationer og fælles oplevelser efter en lidt turbulent tid med ledelsesskift mm. Turen skulle gå til Berlin - men grundet Covid-19 og den stadig usikre situation forholder vi os afventende. Planen til Berlin er egentlig klar og vi har fastlagt den 8. til 10. april 2021 - men vi har endnu ikke booket noget. Som situationen udvikler sig, er vi igen i venteposition.

At Rathlouskolen allerede er en attraktiv arbejdsplads, så vi i den fornævnte trivselsundersøgelse.

Selvom tallene overordnet så pæne ud på trivsel, har hver personalegruppe alligevel udarbejdet en handleplan på hvert deres udvalgte tema. Et tema som de kan vil have fokus på og forbedre i samarbejde med kolleger og ledelse.

- Enhed 1 - en god balance mellem arbejdsliv og privatliv
- Enhed 2 - en god balance mellem arbejdsliv og privatliv
- Enhed 3 - oplevelsen af at udføre sit arbejde i en kvalitet man er tilfreds med
- TAP - oplever du at der er klare mål for det arbejde du udfører
- Pædagoger - oplever du et godt forhold til dine kolleger i andre personalegrupper

At have balance mellem arbejdsliv og privatliv samtidig med at man ønsker at have tid til at udføre god kvalitet er vigtig for vores personale - og selvfølgelig for os.

Derfor var det også punkter, der fyldte i vores forhandling af lærere og pædagogernes arbejdstid. Vi havde hér fokus på at skabe mere tid til forberedelse samt på vores mødekultur og samarbejdet på disse.

I dette arbejde havde vi fokus på, at trivsel ikke kun er ledelsens ansvar. Det er vigtigt, at vi hver især kigger på, hvad vi kan gøre for at skabe det bedst mulige arbejdsmiljø - og så skal ledelsen selvfølgelig være gode rollemodeller for dette.

ELEVER - ENGAGEMENT OG ELEVDEMOKRATI (Erika, bestyrelsen)

På Rathlouskolen vil vi udvikle hele og selvstændige personligheder og fremme dannelse samt personlig, faglig og kreativ udvikling hos det enkelte barn. Dette indebærer også elevernes demokratiske dannelse.

Der er ikke krav om en elevrepræsentation i bestyrelsen på de frie grundskoler. Dermed ikke sagt, at vi ikke støtter op om elevernes demokratiske dannelse. Det er en fornøjelse at invitere elevrådsrepræsentanter til bestyrelsesmøder og høre om hvordan de arbejder med at repræsentere alle elever på Rathlouskolen, hvad optager dem, samt hvordan de arbejder med at komme fra ide til en konkret løsning.

Elevrådet har især fokus på at styrke venskaber og fællesskaber, også på tværs af årgange, samt naturligvis gå op i elevernes miljø og ønsker.

Især et ønske er der blevet arbejdet ihærdigt på, nemlig skolebod i 10-pausen. Der blev arbejdet på alle detaljer, fra at lokale og hygiejneforhold til hvad der bør sælges (med inddragelse af ønsker fra kunderne/eleverne samt fokus på det sunde) og tænkt på både bæredygtighed i form af stofposer til frugt men også hvordan kan sådan et initiativ komme eleverne til gode også på andre måder - fx at et eventuelt overskud kan bruges til at finansiere elevrådets andre indsatser og som tilskud til 8. Årgangs årlige tur til Auschwitz. Stor ros til elevrådet for engagement, ihærdighed og godt arbejde. Det er rigtig ærgerlig at covid19 situationen forhindret at skoleboden kan blive til virkelighed.

Samtidig efterlyste elevrådet bestyrelsens forventninger til dem. Og det er så rigtigt set - at styrke bestyrelses samarbejde med elevrådet og give dem mulighed for større indflydelse. Det har vi i bestyrelsen skrevet os bag øret.

(Dorte, ledelsen)

Skolebod og dage på tværs af årgange er desværre, men af gode grunde, ikke aktuelle lige nu, selvom vi ved hvad det gør for trivslen. Men skolernes motionsdag, som nu på Rathlou hedder 'Bevægelsesdag' er et resultat af deres arbejde. Eleverne ønskede at have mere fokus på fællesskabet med bevægelse end blot på løb og konkurrence - så nu er der mange forskellige aktiviteter også med samarbejde, innovation og grin.

Til foråret gennemfører vi også en trivselsdag med overskriften 'Modet til at turde - evnen til at kunne'. Sætningen kommer fra vores værdigrundlag - men indholdet er inspireret af MOT med fokus på trivsel og om at hjælpe hinanden. Hver klasse skal lave et projekt, der øger trivslen for andre og tænker, at resultaterne fra elevernes trivselsundersøgelse skal tænkes ind i dette arbejde, så de skal løse en autentisk lokal problemstilling omkring trivsel.

I dette skoleår vil det være Vibeke og jeg, der er kontaktlærere for elevrådet. Ligesom vi ønsker at være tæt på jer og på personalet - så ønsker vi også at mærke eleverne. Vi ser det som en vigtig opgave at lytte til elevernes stemme - og i samarbejdet give dem tro på, at deres stemme gør en forskel og at medindflydelse kan give både en selv værdi og andre værdi.

Karaktergivning (Erika, bestyrelsen)

På lærernes opfordring har vi i bestyrelsen drøftet karaktergivning i udkolingen - tilpasning af frekvensen så at det passer bedre til uddannelsesparathedens vurderings-process og samtidig sikrer en tilstrækkelig grundlag for karaktergivning. Som konsekvens blev hyppigheden af karaktergivning reduceret fra tre til to gange om året (foruden løbende karakterer og feedback på opgaver).

I forlængelse af dette bør vi på Rathlouskolen tage en overordnet drøftelse af, hvor meget fokus der bør være på karakterer, og hvordan sikrer vi god feedback og vejledning af elever, samt hvordan sikrer vi ensartethed på tværs af klasser og fag. Dette var også tænkt som en del af visions og strategiarbejde i foråret.

Tænk tanken Cepos har sidste år offentliggjort sin årlige rangliste over den såkaldte skolernes 'undervisningseffekt' for skoleåret 2018/19. Undervisningseffekten viser, hvor meget de enkelte skolers 9.klasses karaktergennemsnit ligger over eller under undervisningsministeriets beregnede socioøkonomiske reference – det forventede karaktergennemsnit ud fra elevernes baggrund. Både metoden bag og brugbarhed af denne rangliste er meget omdiskuteret. Når jeg tager emnet op her på generalforsamling er det fordi det er sikkert noget som i lægger mærke til i medierne og også noget som vi naturligvis drøfter.

Rathlouskolens undervisningseffekt for året 18/19 ligger på 0,3 - dvs. At når man sammenligner forventede 9. Klasses afgangseksamens karakterer med de faktiske, så formår Rathlouskolen at løfte eleverne 0,3 karakter højere, end man skulle forvente. Dermed har Rathlouskolen den samme undervisningseffekt som Sct. Ibs skole i Horsens og Skanderborg realskole - skoler som vi ellers sammenligner os med. I Odder kommune har Vestskolen en højere undervisningseffekt, som ligger på 0,4.

Vi mener, at dette parameter hverken kan stå alene, når der tales om, hvad er en god skole, eller kan bruges til entydigt at måle skolens evne til at løfte eleverne fagligt.

Først og fremmest er det ikke kun de høje karakterer vi jagter, men i høj grad dannelse – at udvikle hele og selvstændige personligheder som er parate til at leve i vores samfund og til at møde fremtidens udfordringer. Værdierne som fællesskab og kreativitet går hånd i hånd sammen med faglighed, og noget af det vigtigste er at vække elevernes nysgerrighed og lære dem at tage ansvar for egen læring. For det andet, er der flere baggrundsvariable, end dem, som er taget med i vurderingen, som kan påvirke elevernes karakterer.

Men vi kan bruge denne undersøgelse i en samtale lokalt på Rathlouskolen om, hvor godt vi selv vurderer det går med at løfte eleverne fagligt ud fra kendskab til vores egne elever, og følge skolens udvikling samt drøfte udviklingspotentiale.

(Dorte, ledelsen)

Som I senere kan se i vores selvevaluering er det netop, når vi kigger os selv efter i sømmene og evaluerer på, hvordan det går, at nye optagetheder opstår. Vores kerneopgave er læring og trivsel for alle elever - at alle elever oplever at have deltagelsesmuligheder både fagligt og socialt.

Derfor er vi optagede af hvad for eksempel karakterer gør i læringsrummet og hvordan vi skaber en lærende kultur og ikke en præstationskultur. Ikke fordi konkurrence ikke har sin berettigelse - men det er vigtigt i hvilken kultur det foregår og hvordan man bruger den.

2 klasser har i år valgt at være 'karakterfrie klasser' og dermed have endnu mere fokus på feedback og proces. At være karakterfri betyder, at man ikke får karakterer på de daglige opgaver og fremlæggelser, men eleven får en skriftlig og/eller mundtlig feedback med fokusområder til det videre arbejde. Det betyder også, at man øver sig i at give denne feedback undervejs i processen frem for først at gøre det til slut. Da vi er en prøveførende skole, lever vi selvfølgelig op til standpunktskarakterer og eksamenskarakterer, så de unge mennesker har dokumentation i forhold til deres videre uddannelsesforløb.

Når vi ser på deltagelsesmuligheder er vi optagede af, at alle elever uanset forudsætninger skal tilbydes de samme muligheder for udvikling og læring. Vi skal tage udgangspunkt i elevernes forudsætninger og løfte dem dér fra. Vi lægger grundstenen til alle elevernes videre liv, uddannelse og arbejde.

Det er ud fra denne tænkning, at de fleste af vores indsatser tager deres udgangspunkt. Sidste år startede vi en indsats omkring at blive ordblindevenlig skole - et fokus, der gerne skulle sprede sig til både kompetencer og viden hos alt pædagogisk personale.

Når man er ordblind, er man det jo ikke kun i dansk. Læsning fylder i alle fag og man har brug for tid til at lære og udnytte de muligheder der er for støtte og kompenserende IT.

Det er afgørende, at vi så tidligt som muligt sætter ind og at alle lærere omkring eleven kan sikre alderssvarende læring. Udfordringer med læsning må ikke blive en hindring for at vise og udvikle det, man som elev kan og vil. Derfor var alle lærere ved skoleårets start på kursus i kompenserende IT og vi udvikler fortsat på vores LST café.

Af andre indsatses/temaer kan nævnes

- Kollegial supervision - hvordan spiller vi hinanden gode...?
- Temabaseret idræt
- Overgangen fra 0. til 1. klasse
- De naturfaglige fag
- De praktiske musiske fag
- Sproglig udvikling og overgang - dansk, tysk og engelsk
- Ordblindevenlig skole

HVAD SKAL BESTYRELSEN SÅ ARBEJDE I DEN KOMMENDE ÅR? (Erika, bestyrelsen)

Ud over den naturlige årshjul med fokus på budget og økonomiopfølgning, opfølgning på elevers, medarbejders trivsel og forældres tilfredshed, samt løbende emner som dukker op i årets gang osv. Har der været et ønske længe at udarbejde skolens vision og strategi som definerer ambitioner for Rathlouskolen og som binder alle aspekter, som er vigtige for skolens eksistens og dagligdag sammen.

Nogle af emnerne som strategiarbejdet ville inkludere er:

- Skolens ambitioner når det gælder elevernes undervisning og dannelse inklusiv karakterer, feedback, elevernes trivsel osv.
- Skolens fysiske rammer i sin helhed og som fundament for trivsel og undervisning (inklusiv en sammenhængende investeringsplan).
- Skolen som arbejdsplads – medarbejdernes trivsel og understøttelse af kompetenceudvikling.
- Hvordan sikrer vi i det hele taget, at Rathlouskolen er et naturligt valg for både elever og forældre – og ikke mindst medarbejdere?

Et af emnerne, som er vigtigt både når vi drøfter Rathlouskolens vision, men som også optager politikker er samfundsansvar.

I regeringens og støttepartiernes forståelsespapir er der blevet aftalt, at regeringen skal undersøge muligheden for at indføre et socialt taxameter – med henblik på at øge elev mangfoldigheden på de frie skoler, og for at skolerne skal tage et større samfundsmæssigt ansvar.

Men samfundsansvar er mere end elev-mangfoldighed. Det handler om, hvordan tilrettelægger skolen dens samfundsansvarlige aktiviteter således, at det både er rettet mod individet i skolen, fællesskabet i skolen og fællesskabet, som skolen er en del af; det omkringliggende samfund.

Det handler naturligvis om om skolen har plads til alle, uanset udgangspunkt, samt om skolen afspejler det omkringliggende samfund,

Men også om hvordan skolen tager hensyn til elevernes behov og forskellighed, hvordan møder skolen eleverne der hvor de er, hvordan arbejder skolen med elevernes trivsel, også når det ikke relaterer sig til skolen.

Tager vores skole ansvar for at sikre, at den er en arbejdsplads, hvor alle, uanset baggrund og forudsætninger, kan gøre en forskel?

Hvordan arbejdes der med forpligtende fællesskaber skolen?

Skolen er et lille fællesskab og en del af det store fællesskab - så hvordan har skolen fokus på omverdenen? Samarbejder og videndeler vores skole med andre undervisnings- og uddannelsesinstitutioner? Spiller vores skole en aktiv rolle for sammenhængskraften i det lokale samfund? Hvordan er vores skole åben og inviterende over for omverdenen? Har vores skole fokus på bæredygtig udvikling?

Vi er optaget af at drive den bedste skole og ved at tage vores opgave alvorligt, tager vi netop ansvaret for at alle, uanset social eller økonomisk baggrund og de udfordringer som man evt. måtte have, trives på skolen, opnår høj faglighed og dannes som hele menneske. Men vi kender også vores begrænsninger og løser vores opgaver med ansvarlighed. Det er heller ikke en hemmelighed, at vi vægter fællesskabet højt, og at vi er aktive i lokalområdet og samarbejder med lokale aktører – andre grundskoler, gymnasium, foreninger. Så det handler ikke om at vi skal gøre noget nyt og anderledes, men at gøre det synligt for os selv og andre, blive ved med at gøre, det, som vi gør og så justere løbende, i takt med at samfundet omkring os forandrer sig.

Bestyrelsen og ledelsen har i fællesskabet udarbejdet en plan for strategiprocessen, som naturligvis skal udføres med bredere inddragelse af, først og fremmest medarbejdere og vi glæder os til for alvor at komme i gang.

(Dorte, ledelsen)

Som ny skoleleder med skift fra det kommunale til det private, har jeg selvfølgelig været nysgerrig på netop mangfoldighed, lyst og evne til rummelighed og ikke mindst individets plads i fællesskabet.

Inden jeg startede på Rathlouskolen hørte jeg historier om, at man skulle til optagelsesprøve før man fik en plads på skolen - en fortælling, der på mange måder er værd at være nysgerrig på.

Nu hvor jeg kender kulturen og proceduren omkring optag og tilmelding, synes jeg det har stor værdi, at vi på Rathlouskolen er tydelige i forventningsafstemningen tidligt i forløbet. I den indledende samtale er der fokus på et godt samarbejde med forældrene og den bedste mulighed for at skabe læring og trivsel for eleven. Jeg oplever, at forældre er meget positive omkring vores proces med samtale, besøg og til sidst en fælles tilbagemelding på, hvorvidt samarbejdet skal fortsætte. Det er vigtigt at have en fælles forståelse af, hvor samarbejdet kan og skal bære hen.

Samtidig er jeg også optaget af, at processen ikke opleves som en optagelsesprøve - men et ansvarligt tilvalg for både forældre og skole. Hvis samarbejdet skal bære præg af åbenhed og dialog om både muligheder og udfordringer er det vigtigt, at man mærker vi på Rathlouskolen ikke 'sorterer' i børnene.

Samtidig har vi også vores begrænsninger. Det er vigtigt, at vi tør se på os selv i forhold til, hvad vi har af kompetencer og holde fokus på vores værdigrundlag. Vi ønsker at kunne leve op til de mål og visioner vi har for den enkelte i fællesskabet - og nogle gange har klasser brug for tid og ro inden flere elever kan optages, selvom der på antal skulle være plads.

Jeg ser det som en stor værdi, at vi ikke er ens, at vi har forskellige forudsætninger og forskellige vilkår, lærer af hinandens ressourcer og bakker hinanden op, hvor det bliver svært.

Som skole skal vi selvfølgelig støtte eleverne i både uddannelse og dannelse - og dette kræver, at vi netop ikke lukker os om os selv, men er åbne overfor hinanden og omverdenen.

'Respekt for tradition - åbenhed for forandring' er en del af vores værdigrundlag, hvilket understreger meget godt, hvad vores opgave er.

Rathlouskolen er en stolt skole. Der er stort engagement fra alle sider og en høj grad af stolthed over at være en del af Rathlouskolen.

Noget af det jeg særligt tager med mig, fra mit første år på Rathlouskolen er at værne om denne stolthed. En nysgerrighed på, hvordan vi både fastholder styrken i stort fagligt engagement, ejerskab og motivation samtidig med, at vi skal udnytte vores frihed til at kvalificere børnenes skoleliv endnu mere.

En af måderne vi kan blive klogere på dette er ved også at inddrage forældre og elever i processen. Ud over at bestyrelsen i kommende skoleår skal arbejde med strategi for Rathlouskolen, vil der i efteråret også blive gennemført både en forældretilfredshedsundersøgelse samt en trivselsundersøgelser blandt vores elever.

Vi glæder os til det videre arbejde - tak fordi I lyttede med.

Spørgsmål: Hvordan arbejdes der med – og hvilke initiativer tages der – for at fastholde elever på 9. årgang?

Skolelederen: Det er et område vi er meget opmærksomme på. Vi værner meget om fællesskabet og er opmærksomme på, om det faglige ”står i vejen” for fællesskabet. ”Ung profil Undersøgelse” udarbejdet i efteråret viser blandt andet, at unge oplever ensomhed i skolen. Det er vi ligeledes opmærksomme på.

Spørgsmål: Er der overvejelser omkring at blande eleverne, når ”Ny 7. klasse” dannes? Kunne det være sundt ”at ryste posen”?

Skolelederen: Det har været diskuteret og debatteret mange gange og indtil videre, har det fungeret rigtig godt med at fastholde A og B klasserne – og lave en ny C klasse. De ”gamle” elever er meget opmærksomme på de nye og tager rigtig god i mod dem. Det er et emne, der jævnligt drøftes og begge modeller har fordele og ulemper.. Hvis dette ønskes ændret på et tidspunkt, vil det blive en lang proces, da forældrene/eleverne skal orienteres om det, allerede når de tilmelder sig ventelisten.

Skolekredsen godkendte herefter den fremlagte beretning.

Rathlouskolen, 16. september 2020