

Plan for Harrestrup Å Skole og Fritid, februar 2024

Tema	Rejste problemstillinger	Hvad skal vi fortsætte med at udvikle og gøre yderligere?	Hvornår sætter vi det i gang?	Forventet opfølgning og evaluering	Hvad er målet?
Samarbejde mellem skole og hjem	<p>Der er forældre som oplever, at samarbejdet kan gå i hårdknude mellem forældre og skoleledelsen.</p> <p>Forældrene efterspørger et respektfuldt samarbejde med ledelsen.</p> <p>Forældrene udtrykker mistillid til skoleleder.</p>	<p>Skolens ledelse ønsker at møde alle henvendelser fra forældre på en respektfuld måde og i en god tone. Vi skal derhen, hvor alle forældre oplever at blive taget alvorligt og at forældrehenvendelser bliver håndteret det rigtige sted i ledelsen. Fremover afsluttes alle møder mellem skole og forældre med punktet; <u>Holdt vi den gode tone ved dette møde?</u></p> <p>Lige nu er en del af skolens udfordring, at der mangler ledelseskraft. Vi håber på at kunne ansætte nye ledere pr. 1/3. Hvis vi ikke finder de rigtige - fortsætter vi rekrutteringsprocessen frem mod sommerferien. Det er en forudsætning for at vi lykkes, at vi har kræfter i ledelsen til at løfte opgaven så godt, som vi drømmer om.</p> <p>Når ledelsesteamet er på plads, er det første vigtige punkt at få styr på ledernes roller, så de hurtigt kan komme i gang med opgaverne bl.a. med at understøtte medarbejderne i opgaven med børnene. I vil, som forældre også opleve, at I får information og svar fra ledere, der er tæt på jeres børns lærere og pædagoger. Det er vi sikre på gør en forskel.</p> <p>For at styrke tilliden til ledelsen og kendskabet mellem afdelingslederen og forældrene, inviterer afdelingslederne til møder med forældrene. Møderne bliver fordelt på: 0., 1-3., 4.-5., 6.-9. i både Grøn og Blå.</p> <p>Inden udgangen af 2024 gennemføres en forældretilfredshedsmåling via SurveyXact.</p>	Februar, marts, april samt inden udgangen af 2024	<p>Maj/juni på møder mellem afdelingsleder og forældre</p> <p>Udgangen af 2024/starten af 2025 følges op på forældretilfredshedsmåling.</p>	<p>At forældrene føler sig mødt, respekteret og lyttet til, når de kommer med noget, der er svært.</p> <p>At der kommer en fælles forståelse af, at der er forskel på ikke at blive hørt og ikke få ret. Der skal være fælles forståelse for at dette kan være sårbart.</p>

Tema	Rejste problemstillinger	Hvad skal vi fortsætte med at udvikle og gøre yderligere?	Hvornår sætter vi det i gang?	Forventet opfølgning og evaluering	Hvad er målet?
Dialog/kommunikation mellem skole og hjem	Der er forældre, som savner bedre dialog og kommunikation mellem skole og hjem. Derudover savner forældrene, at skolen kommunikerer mere ud til forældrene om væsentlige forhold.	<p>I hele ledelsesteamet får vi afstemt kommunikationsvejene, genbesøgt vores kommunikationspolitik og afstemt rollerne med de nye ledere, så de bliver klar til opgaven.</p> <p>Vi arbejder hele tiden med, hvad vi skal kommunikere ud til forældre om episoder og andet, der sker i skolen. I vores politik for kommunikation (ligger på skolens hjemmeside) har vi følgende kommunikationsveje gældende mellem skole og forældre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Årgangsteamet: Kommunikerer om dit barns daglige dag, generelle trivsel, læring, faglige udvikling • Afdelingsleder: Kommunikerer om noget større end den daglige dag: vikardækning, lærer, konfliktsituationer, ressourcefordeling • Skoleleder: Kommunikerer om den overordnede administrative ledelse af skolen • Skolebestyrelse: Kommunikerer om skolens overordnede struktur og rammer, principper eller tilsyn af disse, men IKKE personsager <p>Ledere og medarbejdere arbejder løbende med at udvikle det gode årgangsbrev, så vi får brugt de gode erfaringer på tværs og får mere ensartede årgangsbreve. Ledelse og medarbejdere udarbejder til det formål en skabelon for årgangsbrev. Afdelingslederne følger løbende op på årgangsbrevene.</p> <p>Skolens hjemmeside bliver opdateret med nye ledelsesnavne, billeder og en beskrivelse af, hvem i ledelsen, der varetager hvilke områder og hvilken kommunikation med forældrene. Forældrene vil få information, når hjemmeside er opdateret.</p>	Marts/april/maj	Maj i ledelsesteamet og i maj/juni på møder mellem afdelingsleder og forældre	<p>Skolen kommunikerer rettidigt ud til forældre om relevante, væsentlige forhold og indsatser.</p> <p>Forældrene henvender sig til den relevante leder, når de har brug for hjælp. På den måde får forældrene den bedste hjælp.</p>

Tema	Rejste problemstillinger	Hvad skal vi fortsætte med at udvikle og gøre yderligere?	Hvornår sætter vi det i gang?	Forventet opfølgning og evaluering	Hvad er målet?
<p>Børn i udsatte positioner, herunder børn som oplever vold, mobning og mistro samt børn der er sårbare, børn med diagnoser og børn med manglende dansk-kundskaber</p>	<p>Vikardækningen er særligt udfordret og krævende.</p> <p>Forældrene oplever, at skolen mangler kompetencer til arbejdet med børn i udsatte positioner.</p> <p>Forældrene oplever, at Ressourcecenter inddrages for sent og at koordinationen mellem Ressourcecenter og lærere ikke er tilstrækkelig.</p>	<p>Børn der befinder sig i udsatte positioner, er ofte særligt udsat, når de møder en ny voksen, som skal hjælpe dem med noget nyt og svært. Vi har tænkt denne problemstilling ind i den måde, vi strukturerer vikaropgaven på (se tema om vikardækning længere nede).</p> <p>I foråret vil alle årgangsteam lave et fraværsberedskab. Det skal hjælpe vikaren med at løse opgaven godt, især hvis der er et barn i klassen, som har brug for en særlig tilgang for at trives og lære.</p> <p>På skolen arbejder vi med ledelse af læringsmiljøet og den gode ramme og særlige fleksibilitet, der må være for at børn, der har det svært, får det nemmere i læringsrummet. Det er et vedvarende udviklingspunkt. Skolen har løbende fokus på:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Low Arousal, er en måde at møde børn, som mindsker konflikter og fremmer læring. Børn, der mister grebet om sig selv og bliver udadreagerende, får hjælp ved denne metode, som er konfliktnedtrappende. - Co-teaching, som handler om at organisere aktiviteterne, så børnene oplever tættere voksne og større faglig differentiering - Konfliktåndterning, med afsæt i Københavns Kommunes materiale <p>Low arousal er en del af vores pædagogiske fundament og børnesyn, og er i implementeringsfasen. Sammen med konfliktåndteringsmetoden og co-teaching hjælper det medarbejderne til at mindske konflikter og fremme trivsel. Vi arbejder hele tiden på at blive klogere og styrke indsatsen på dette felt.</p> <p>Der indføres en ny struktur på afdelingsledernes prioritering, hvor der afsættes mere ledelsestid til at være tættere på medarbejderne. Dette betyder, at medarbejderne får mere kvalificeret sparring på arbejdet og opgaven med børn i udsatte positioner og samtidig oplever, at afdelingslederne er relevante.</p> <p>Ledelse og Ressourcecenter genbesøger vores <i>Arbejdsgange for elever der kræver en særlig opmærksomhed</i> og undersøger, om der er brug for justeringer, med afsæt i forældrenes utilfredshed.</p>	<p>Februar/marts</p>	<p>Maj/juni i ledelsesteaet og på møder mellem afdelingsleder og forældre.</p>	<p>At børn, vi ved kan være i udsatte positioner, bliver set og mødt af vikaren.</p> <p>Medarbejderne har tilstrækkelige redskaber til at hjælpe børn i udsatte positioner.</p> <p>Skolen identificerer, forebygger og handler i tide i forhold til børn i udsatte positioner.</p>

Tema	Rejste problemstillinger	Hvad skal vi fortsætte med at udvikle og gøre yderligere?	Hvornår sætter vi det i gang?	Forventet opfølgning og evaluering	Hvad er målet?
Mobning og vold	Der er forældre, som oplever, at deres børn er udsat for mobning og/eller vold i skolen og mistrives.	<p>Skolens antimobbestrategi (trivselsplan) revideres med en præcisering af tegn på mobning og præcisering af udarbejdelse af handleplan, så der er en endnu tydeligere retning i arbejdet med mobning.</p> <p>Skolens voldshandleplan genbesøges, hvor metoderne Low Arousal og konflikthåndteringsmetoden er centrale.</p> <p>Klasseregler for god opførsel for alle klasser genbesøges sammen med eleverne.</p> <p>Allerede når der konstateres smådrillerier tages dette alvorligt og medarbejderne er opmærksomme på, at dette håndteres og ikke udvikler sig.</p> <p>Velorganiseret struktur for frikvartererne med synlige og tilstedeværende gårdvagter og legepatrulje (se indsats vedr. gårdvagter).</p> <p>Der er en fælles retning på skolen om, at medarbejderne altid skal gribe ind og italesætte at vold ikke må finde sted.</p> <p>Ved oplevet mobning eller vold sættes observationer, evt. fra supporten, i værk. Formålet er at afdække dynamikker og udfordringer med henblik på at sætte de rette indsatser i gang, som stopper mobningen eller volden og styrker fællesskabet.</p>	Marts/april/maj/juni	Skolen laver en ny national trivselsmåling for eleverne i perioden 20/1-20/3. Når data fra trivselsmåling frigives, drøftes data mellem Ressource-center, ledelse og medarbejdere. Herefter besluttet indsatser. Vi arbejder med indsatser frem mod sommerferien.	<p>Skolen skal minimere vold og mobning.</p> <p>Skolen har en klar systematik for håndtering af mobning og vold, hvis det opstår.</p>

Tema	Rejste problemstillinger	Hvad skal vi fortsætte med at udvikle og gøre yderligere?	Hvornår sætter vi det i gang?	Forventet opfølgning og evaluering	Hvad er målet?
Vikardækning	<p>Der er forældre som oplever, at der er uro i klassen og at det påvirker stabiliteten, når der er vikarer.</p> <p>Forældrene oplever, at vikarer er uforberedte, at der ikke altid kommer en vikar og at kvaliteten af undervisningen bliver ringere.</p>	<p>Ingen børn skal føle sig utrygge i klassen, når der er vikarer. Opgaven med vikardækning løftes af faste medarbejdere. Skolen prioriterer fortsat at bruge vikarer, der enten er uddannede, har erfaring inden for pædagogisk arbejde eller i gang med en pædagogisk uddannelse. Derudover hyrer vi studerende eller andre egnede. Det er generelt svært at tiltrække kvalificeret arbejdskraft til vikaropgaver.</p> <p>Der er udarbejdet en ny vikarfolder til alle vikarer, som grundigt og klart beskriver vikarens rolle og opgaver på skolen. Det er i den sammenhæng også vigtigt, at vikaren skal arbejde med børnenes læring. Folderen gennemgås med alle vikarer. Vikarfolderen ligger på skolens hjemmeside.</p> <p>I praksis arbejder vi med, at vikarerne på morgenmøder med underviserne bliver placeret i de respektive årgangsteam. Derefter er det hver enkelt årgangsteam, som aftaler hvad vikarerne skal arbejde med og hvor vikarerne kan få hjælp, hvis der er behov for det. Vikarerne skal placeres der, hvor de er bedst egnede til at varetage opgaven. Det faste personale udviser en vis fleksibilitet således, at det bliver den bedste opgavefordeling til glæde for børnene.</p> <p>Ved langtidsfravær prioriterer skolen ligeledes fortsat, at det er faste vikarer, som varetager undervisningen.</p>	Februar	Løbende i ledelsesteamet og maj/juni på møder mellem afdelingsleder og forældre.	<p>Børnene føler sig trygge, når der er vikarer.</p> <p>Vikarer er inden undervisning i klassen, sat ind i, hvad klassen skal arbejde med, hvilke børn der skal tages særligt hånd om og hvor der kan hentes hjælp, hvis det bliver nødvendigt.</p>
Gårdvagter	Der er forældre som oplever, at det er utrygt for børnene, når gårdvagterne ikke er synlige.	<p>Skolen vil tydeliggøre, at alle gårdvagter bruger gule veste i frikvarteret, så det bliver synligt for børnene, hvem der er gårdvagt.</p> <p>Plan for ressourcefordeling af gårdvagter og antal gårdvagter ligger på skolens hjemmeside. Vikaren, der varetager undervisningen, dækker også den fraværende lærers gårdvagt.</p> <p>Skolen arbejder med Det Gode Frikvarter, hvilket betyder, at elever tilbydes vokseninitierede aktiviteter i deres pause. Hver aktivitet er markeret med et farvet bånd, som underviseren eller pædagogen har på. En mere udførlig beskrivelse af Det Gode Frikvarter ligger på skolens hjemmeside.</p> <p>Legepatruljen er aktiv hver formiddag i tidsrummet 9:30-9:45. Der arbejdes med venskabsklasser.</p>	Januar/februar	Løbende i ledelsesteamet og maj/juni på møder mellem afdelingsleder og forældre.	Børnene føler sig trygge i frikvartererne og ved, hvor de kan finde en gårdvagt.

Tema	Rejste problemstillinger	Hvad skal vi fortsætte med at udvikle og gøre yderligere?	Hvornår sætter vi det i gang?	Forventet opfølgning og evaluering	Hvad er målet?
Sygefravær blandt lærere	Der er forældre som oplever, at lærere er presset i hverdagen, bliver syge og siger op.	<p>Skolens ledelse indkalder medarbejdere til sygefraværssamtale for at drøfte, hvad vi i fællesskab skal gøre for at styrke trivsel og nedbringe sygefraværet for den enkelte.</p> <p>De nye afdelingsledere møder alle medarbejdere i deres afdeling til en "jeg vil gerne lære dig lidt at kende og høre om din hverdag" samtale.</p> <p>De nye afdelingsledere deltager også i årgangsteammøder, hvor de nye ledere bliver klogere på, hvordan lederen bedst understøtter teamets udvikling og trivsel.</p> <p>Alle øvrige afdelingsledere har tilsvarende årgangsteammøder med deres medarbejdere.</p> <p>Som tidligere beskrevet indføres en ny struktur på afdelingsledernes prioritering, hvor der afsættes mere ledelsestid til at være tættere på medarbejderne. Dette betyder også, at afdelingslederne kan være mere i dialog med medarbejderne om deres trivsel, se deres udfordringer tidligere og arbejde mere forebyggende.</p>	Februar/ marts/april/ maj/juni	Maj/juni i ledelsesteamet.	Medarbejdere er til stede og nærværende med børnene samt trives med opgaven.

Nedenfor er oversigt over ekstra tildelte ressourcer til Harrestrup Å Skole og Fritid i skoleåret 2023/24:

1) Tildeling af ekstra ledelseskraft

Da der p.t. mangler ledere til Harrestrup Å Skole, har forvaltningen omplaceret medarbejdere og ledere, så skolen har fået tilført ekstra assistance til at hjælpe med at lede personalet og tale med forældre. Lige nu mangler der tre afdelingsledere og en souschef.

Helt konkret har forvaltningen:

- o Udlånt en souschef fra en anden skole fra januar 2024 til påske 2024.
- o Udlånt en skolekonsulent fra forvaltningen, som er afdelingsleder i Afdeling Blå i perioden fra primo oktober frem til ultimo december 2023.
- o Fra uge 43 hjælper en faglig chef fra forvaltningen med at drive ressourcecentret sammen med skolens afdelingsleder.
- o Tilbudt mentorforløb til to nye afdelingsledere.
- o Forvaltningens områdechef har fra oktober 2023 til udgangen af december haft fast ugentlig kontortid på Afdeling Blå.
- o En faglig chef fra forvaltningen følger op sager med elever og samarbejder med Borgercenter Børne og Unge (Socialforvaltningen) om særlige vanskelige sager.
- o Forvaltningen bistår med at udforme stillingsopslag, med ansættelsesprocessen og udarbejder program for modtagelse af nye afdelingsledere.

2) Ekstra tilførte ressourcer til Ressourcecenter og skolebibliotek

- o Faglig Chef fra forvaltningen deltager på møder.
- o En støttepædagog er udlånt og varetager en koordinatorfunktion.

3) Ekstra tilførte ressourcer til støttepædagogiske indsatser

Den støttepædagogiske indsats skal understøtte barnet i at udvikle sig fagligt og socialt i fællesskabet. Indsatsen foregår primært i klassen.

Tabel: Støttepædagogiske timer i 2023

jan	feb	mar	apr	maj	jun	jul	aug	sep	okt	nov	dec
486	313	494,5	279,5	349,5	327,5	0	181,5	316	275	450	264,5

Timeforbrug i alt 3.737. Forvaltningen forventer ca. samme omfang i 2024.

4) Mere bistand fra sundhedsplejersker

I skoleåret 23/24 allokeres ekstra ni timer om ugen til en undersøgelsesindsats i indskoling. Dette er ud over den ordinære sundhedsplejeydelse.

5) Forvaltningens udviklingskonsulenter yder ekstra indsatser i udvalgte klasser

Der er tilført ca. 20 timer om ugen til klasseindsatser, fx co-teaching, faglig trivsel og arbejdet med at øge trivsel og læring hos eleverne i udvalgte klasser.

6) Fysio- og ergoterapeutisk indsats

Der tilført ca. fem timer om ugen til:

- o Oplæg for lærere og pædagoger om sansemotorik, motorisk læring og øvelser til brug i undervisningen.
- o Observation i enkelte klasser og efterfølgende sparring.
- o Implementering af lege fra legekapperne, legekort til brug i aktive pauser og i Co-teaching.
- o Sparring med inklusionspædagoger om enkelte sager.