

Helsinge Realskole

Strategi 2025



”Vi løfter den enkelte”

INDHOLDSFORTEGNELSE

- Intro s. 3
- Personale s. 6
- Skole s. 9
- SPOR 4 s. 12
- Børnehave s. 14
- Bygninger s. 16
- Økonomi s. 18
- Bestyrelse s. 20
- Opsummering s. 21

+ Bilag:

- 1) Helsinge Realskoles værdier og fortolkninger
- 2) Tilfredshedsundersøgelse for børnehaven

INTRO

Baggrund for arbejdet med strategiplanen

Bestyrelsen og ledelsen igangsatte en proces med udarbejdelse, drøftelse og beslutning af ny strategiplan i efteråret 2019. Strategien blev fremlagt på den årlige generalforsamling i juni 2020.

Vi løfter den enkelte

Helsinge Realskoles målsætning er, at den enkelte elev tilegner sig kundskaber og udvikler karakter til at begå sig i en foranderlig verden. Denne målsætning virkeliggør vi gennem:

- en målrettet undervisning, der afdækker og udvikler den enkelte elevs potentiale.
- mødet med faglighed, kultur og interaktion med børn og voksne, som styrker elevens personlige udvikling og karakterdannelse.

Værdigrundlag

Vi ser det enkelte menneske som værdifuldt og unikt, og derfor har alle – både børn og voksne – krav på respekt og anerkendelse. Vi værner om vores kristne arv ved morgensang, traditioner og markering af højtider. Vi har respekt for, hvad der har præget og formet Danmark gennem historien. Skolens hverdag bygger på demokrati, tolerance og tillid i et inkluderende fællesskab for alle.

Vores fire kerneværdier¹ er:

- Faglighed
- Trivsel
- Dannelse
- Tradition

Helsinge Realskole har altid været en stærk faglig skole. Det er den fortsat. Derudover har vi inden for de seneste cirka 10 år haft ekstra fokus på arbejdet med elevernes trivsel. Ikke som et ”enten-eller”, men som et ”både-og”. Vi ved, at mange forældre aktivt vælger Helsinge Realskole (børnehave, SFO, skole), fordi de netop ønsker tryghed omkring faglighed og trivsel for deres børn. Overordnet er det ledelsens og medarbejdernes fornemste opgave at sikre denne tryghed.

¹ Se bilag 1: Helsinge Realskoles værdier og fortolkninger

Vi er som organisation i kontinuerlig udvikling. Inden for de seneste år har vi bl.a. udvidet med en børnehave (pt. 131 børn), fået specialundervisningsprofil samt implementeret en helt ny ledelsesstruktur. Alligevel er det et kendetegn, at Helsinge Realskole fremstår stabil, og at denne stabilitet betyder, at der i skolens dagligdag er rammer, som giver tryghed og sikkerhed for elever, forældre og medarbejdere. En af de væsentlige årsager til denne stabilitet er, at skolen siden 1938 har arbejdet ud fra den samme målsætning.

Nøgletal (pr. 1. juni 2020):

- 4-sporet skole – tre spor på 0. – 2. årgang
- 850 elever
- 329 børn i SFO
- 137 børn i børnehave
- 130 medarbejdere

Skolens start og udvikling:

”Helsinge private Realskole” blev oprettet d. 16. september 1938. Skolen fik i 1947 eksamensret. Helsinge Realskole er i dag en statsanerkendt privat grundskole med prøveret til 9. og 10. klasses afgangsprøver. De første år var skolen forældrejet med forældreansvar for økonomi og administration og med en ansat skoleleder. I 1943 blev skolen privatejet. I 1988 blev den en selvejende institution og samtidig tiltrådte en bestyrelse. I dag består bestyrelsen af fem medlemmer.

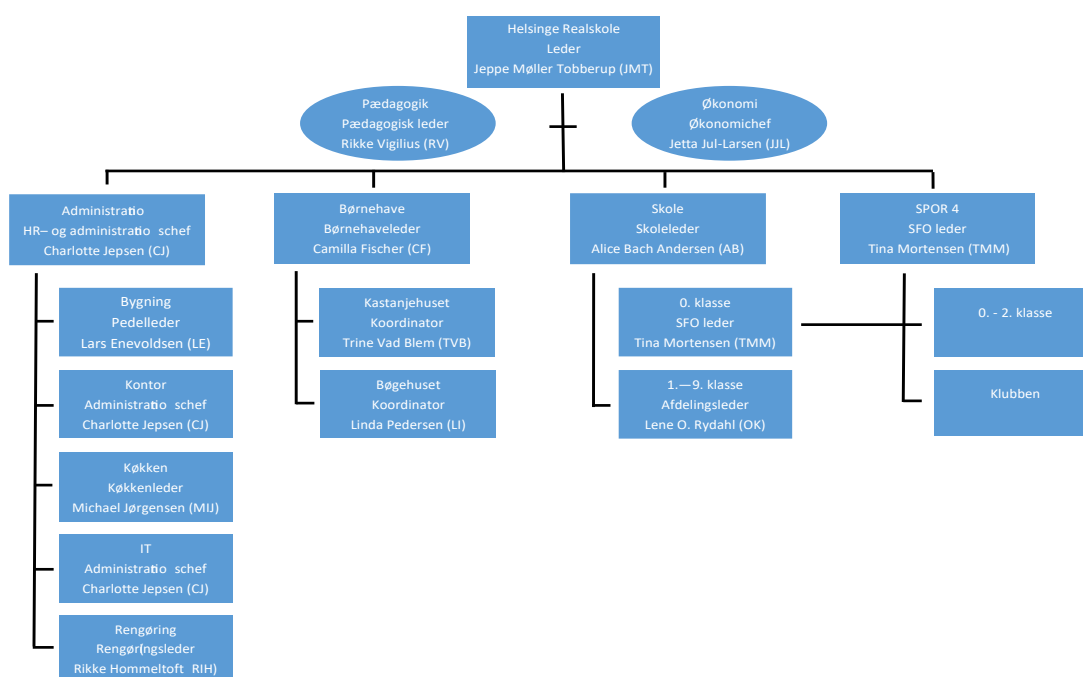
Siden skolens start er elevtallet vokset støt fra 73 elever i 1943 til 928 elever i 2017. De seneste år har vi dog oplevet et markant fald i antallet af børn i Gribskov Kommune. Skolen har tilpasset sig disse ydre vilkår og har 850 elever pr. 1. juni 2020. På trods af det lave børnetal har vi stadig over 50 % af byens børn på skolen. Det er ikke skolens ambition at have en meget højere procentsats af kommunens børn, da vi fortsat ønsker at være et aktivt tilvalg pga. vores værdier.

Vi er bevidste om, at kommunikation og branding spiller en vigtig rolle i forhold til at fastholde og tiltrække forældre og børn. Derfor fik skolen bl.a. en ny hjemmeside i april 2020, og vi fortsætter med at opretholde en aktiv Facebook-profil.

Organisations- og ledelsesstruktur:

Grundet skolens stigende elevtal samt påtænkt etablering af børnehave besluttede bestyrelsen i 2015, at skolen bør betragtes og ledes som en virksomhed. Virksomhedstankegangen er meget atypisk i skolesammenhæng, da en skoles ”ydelse” indeholder mange bløde, ikke målbare, værdier. Hvordan måler man fx karakterdannelse? Når det er sagt, er der omvendt også mange elementer i skoleregi, det giver mening at måle. Det er en balancegang man må holde sig for øje, når man bringer virksomhedstankegang ind i en skolesammenhæng.

Endvidere ønskede bestyrelsen at etablere en ny ledelsesstruktur med en klarere ansvarsfordeling og uddelegering af opgaverne. I dag ser ledelsesdiagrammet sådan ud:



Med denne organisering af ledelsen sikres en sammenhængskraft og rød tråd med henblik på at fremme opfyldelsen af skolens overordnede målsætning og arbejdet med værdierne. Ledelsen prioriterer et tæt samarbejde og vidensdeling for at vedligeholde organisationens samlede udvikling – både på tværs af afdelinger og i den enkelte afdeling. Dertil har ledelsen et strategisk fokus på at fremtidssikre en stærk organisation, som ikke er personafhængig. Ledelsens opgave er mangfoldig. Den skal udvikle organisationen i takt med tiden og sikre et økonomisk råderum samtidig med, at den skal videreføre skolens værdier og fastholde traditionen.

I de følgende kapitler præsenteres 2025-strategien med udgangspunkt i de enkelte afdelinger.

PERSONALE

Målsætning:

En medarbejdergruppe med de nødvendige kompetencer i forhold til at løfte organisationens målsætning.

Nøgletal (pr. 1. juni 2020):

- 130 medarbejdere fordelt på skole (65), SFO (19), børnehave (24), teknisk/administrativ (22)
- Resultat af APV efterår 2017 (samlet besvarelse 86%):
 - Jobtilfredshed: 89 % er tilfredse eller meget tilfredse
 - Lever selv op til skolens værdier: 84,3%
 - Kender skolens målsætning: 91,1 %

Udvikling og status nu: Vi bliver flere – fælles fokus på værdier sikrer ens retning

Med udvidelsen til det fjerde spor samt etableringen af børnehaven er vi gået fra at være cirka 100 medarbejdere i 2012 til 130 i 2020. For at leve op til vores værdier om faglighed og trivsel har vi fokus på diversitet i medarbejdergruppen samt at efteruddanne internt og eksternt, så vores medarbejdere besidder de nødvendige kompetencer og har vores DNA inde under huden.

I skoleåret 2011/2012 var alt pædagogisk personale og bestyrelsen involveret i et større værdiarbejde, som handlede om at sætte ord på betydningen af vores værdigrundlag og definere fire kerneværdier for skolen med tilhørende fortolkninger². Der var stor enighed om, hvilken skole vi er og gerne vil være. Processen var klagende og satte på en ny måde værdierne i centrum for alt arbejde i organisationen. Til en fælles aften for alt pædagogisk personale i efteråret 2016 var temaet: ”Medarbejder på en værdibåren skole”, som ledelsen efterfølgende arbejdede videre med under overskriften: ”Leder på en værdibåren skole”.

Værdiarbejdet har ændret mindsettet på skolen forstået på den måde, at vi handler og argumenterer ud fra værdierne. Der dukker ofte mange ideer op til nye tiltag og måder at arbejde på i vores organisation. Når vi siger ”ja” til noget, og ”nej” til noget andet, så er det værdierne, vi bruger som pejlemærker. De er målepinden for vores beslutninger. Dermed sikrer vi, at forældre og elever

² Se bilag 1: Helsinges Realskoles værdier og fortolkninger

oplever, at vi ”gør det, vi siger, vi gør”. Når vi fx i skolen sætter loft på, hvor mange dage udskolingsleverne kan deltage i sportsstævner, skyldes det skolens værdi om faglighed og nødvendigheden af at have nok tid til undervisning og læring i kernefagene.

Denne måde at tænke værdierne ind gælder både for ledere og medarbejdere. Derfor er indføring i vores værdier og hvordan vi arbejder med dem en vigtig del af introprogrammet for nye medarbejdere. Det var bl.a. behovet herfor, der gjorde, at vi i 2018 begyndte at afholde en årlig onboardingdag for medarbejdere, der er blevet ansat i organisationen inden for det seneste år. På denne dag er skolens værdier og arbejdet med dem et centralt punkt på programmet.

De enkelte personalegrupper har på forskellig vis gennem årene arbejdet videre med værdierne. SPOR 4 lavede et større arbejde i 2017, hvor personalet definerede, hvordan de konkret omsatte værdierne i hverdagen. Det seneste store værdiarbejde er lavet i børnehavens personalegruppe i foråret 2019 under temaet: Værdier og rutiner i hverdagen (www.helsinge-realskole.dk).

Værdierne er organisationens fælles referenceramme. Det kontinuerlige arbejde med dem er en vigtig årsag til, at vores ret nyetablerede børnehave er en integreret del af skolen – og forældrene genkender skolens ånd også her.

Implementeringen af det nye ledelsesdiagram har betydet, at der for den enkelte medarbejder er kortere vej til den nærmeste leder. Det er en styrke for organisationen og personalet, da fokus på opgaver og trivsel er væsentlige faktorer i at fastholde gode medarbejdere.

I takt med ”Helsinge Realskoles” udvikling viste der sig et stort behov for en fuldtids pædagogisk leder (fra 2015) til at sikre den røde tråd i arbejdet med værdier og pædagogik i skole, SFO og børnehave. Desuden oplevede vi et behov for en HR- og administrationschef (ansat 2017) til at sikre en ensartet af håndtering af ansættelse/afskedigelse, personalesager, APV, MUS, politikker, fx stresspolitik.

Strategi 2025:

- Tiltrække og fastholde kompetente, engagerede og loyale medarbejdere
- Viderudvikle grundige rekrutteringsprocesser
- Fortsat efteruddanne ledere, pædagoger og lærere
- Udvikle HR-området

KPI'er:

- Deltagelse i kurser/efteruddannelse
- Resultat af APV
- Fravær
- Fastholdelse af kompetente, engagerede og loyale medarbejdere

SKOLE

Målsætning:

At den enkelte elev tilegner sig kundskaber og udvikler karakter til at begå sig i en foranderlig verden.

Nøgletal (pr. 1. juni 2020):

- 850 elever
- 37 klasser
- 62 lærere (inkl. vikarer)
- 3 støttepædagoger
- En skoleleder og to afdelingsledere

Udvikling: Fra faglig skole til skole med fokus på *både* faglighed og trivsel

Vi fortolker faglighed som at ”afdække og udvikle den enkeltes potentiale”. Det er skolens DNA at værne om den faglige undervisning og at løfte elevernes faglige niveau. For at opretholde og udvikle det faglige niveau på skolen arbejder vi med en lang række områder på samme tid. Fx:

- Uddannede lærere, som underviser i deres linjefag
- Løbende opkvalificering af lærerne
- Fagudvalg, der sikrer den røde tråd og udvikling
- Faglige vejledere, der giver sparring og formidler viden til kolleger
- Et passende testprogram
- Talentcamp for udvalgte elever fra 7. – 9. årgang. I skoleåret 2019/2020 har skolen 42 elevpladser.

I 2016 søgte skolen om at få en specialundervisningsprofil. At have en specialundervisningsprofil er *ikke* det samme som at være en specialskole. Hvis man som skole har mindst 13 elever, der via kommunens psykologer har fået tilkendt støttetimer, kan man søge om at få denne profil og dermed få et fast tilskud. Vi har p.t. 40 elever med støttetimer. Denne profil betyder, at vi har fået muligheden for at ansætte det nødvendige specialuddannede personale og pædagoger. På den måde sikrer vi, at vi udvikler hver enkelt elevs potentiale så godt som muligt. Det er vigtigt at pointere, at

vi har en forventning om, at alle elever på skolen gennemfører 9. klasses afgangseksamen. Det gælder også for vores ordblinde elever, som vi pt. har 27 af på skolen.

Faglighed har altid været vores absolutte kendetegn. Dog har lærerne gennem alle årene naturligvis arbejdet sideløbende med elevernes trivsel. Inden for de seneste 10 år er der i samfundet kommet fornyet fokus på elevernes trivsel, bl.a. med lovpligtige trivselsundersøgelser i folkeskolen.

Da vi mener, at faglighed og trivsel går hånd i hånd, har vi valgt at opprioritere arbejdet med elevernes trivsel. I forbindelse med vores værdiarbejde i skoleåret 2011/2012 definerede vi ”trivsel” som en af skolens fire kerneværdier. Et konkret resultat af dette blev udarbejdelsen af en gennemgående trivselsplan for alle årgange, som klasselærerne følger. Trivselsplanen bliver løbende opdateret – og det nyeste tiltag er en supplerende trivselsplan for digital dannelse. Et andet trivselstiltag er indskolingskonceptet hvor SFO-pædagogerne har faste timer i skolen. Andre konkrete tiltag er fx: Årlige trivselsundersøgelser med opfølgning, skilsmissegrupper, konflikthåndteringskursus, ”Girl-talk” for 8. årgang.

Vores krav om at arbejde med faglighed og trivsel med en stadig mere kompleks og udfordrende børnegruppe generelt stiller større krav til rollen som lærer – og i særlig grad til klasselæreren.

For yderligere at værne om faglighed og trivsel har vi indført nye ordninger med observation og feedback af lærere. Nyansatte bliver observeret og får feedback tre gange af den pædagogiske leder i løbet af deres prøvetid, og alle lærere bliver observeret og får feedback én gang årligt af deres nærmeste leder. I observationerne har vi fokus på de tre kendetegn for ”den gode lærer”: Fagdidaktisk-, relations- og klasseledelseskompetence. I feedbacken lægges vægt på både anerkendende og udviklende feedback.

Et andet tiltag er selvevaluering, som er den tilsynsordning, vi indførte i 2012. I løbet af en treårig periode evaluerer vi skolens samlede virksomhed, hvor alle relevante aktører bidrager. Dette sikrer, at vi til stadighed opretholder og udvikler skolens faglige niveau.

Hverdagen:

Som skole er vi ét stort fællesskab, men gør meget ud af at skabe ”de små fællesskaber” i det store. Fx er årgangene fysisk placeret forskellige steder på skolen, og skolegårde er opdelt. Det giver tryk i hverdagen.

Morgensang er en fast tradition og et vigtigt omdrejningspunkt i skolens hverdag. Fællesskabet, sangene, ”dagens ord” og diverse indslag (både fra lærere og elever) bidrager til den dannelse, vi gerne vil præge eleverne med.

De fleste dage i løbet af året er solide undervisningsdage. Naturligvis tager klasserne på ture og deltager i diverse stævner, men vi værner om undervisningen. Derfor er antallet af ture ud af huset styret af lederne i skolen.

Arrangementer som emneuge, motionsdag, klippe-klistredag, afslutninger og skolefester er bærende traditioner, der bidrager til sammenhold og trivsel på vores skole.

Strategi 2025

- Tydelig og ensrettet kommunikation af forventninger til forældre
- Forældre/elever skal opleve den samme kvalitet i de forskellige klasser
- Fortsat årlig elevtrivselsundersøgelse med konkrete opfølgningstiltag og dokumentation
- Løbende opkvalificere lærerfunktionen
- Fastholde og udvikle vejlederteam i forhold til at løfte den enkelte elev
- Bevare tilbuddet om talentcamp til fagligt dygtige elever
- Fastholde og videreudvikle specialundervisningsprofil
- Løfte et socialt ansvar med 1-3 synlige tiltag om året

KPI'er:

- CEPOS
- Karakterer i forhold til kommuneskoler
- Trivselsundersøgelser elever
- Elevfravær
- Venteliste
- Antal udmeldte elever
- Forældretilfredshed
- Forældredeltagelse: Forældremøder, skolefester, translokation
- Antal gennemførte lektioner ved egen lærer.

SPOR 4

Målsætning:

SPOR 4's målsætning tager udgangspunkt i skolens målsætning og værdier:

- At børnene oplever en hverdag med nærvær og omsorg
- At støtte op om børnenes læring og udvikling i skole- og SPOR 4-tid

Fra et pædagogisk perspektiv betyder det:

- Alle børn bliver mødt med nærvær, anerkendelse og smittende gejst af engagerede voksne.
- Det enkelte barn bliver set, hørt og forstået samtidig med, at det lærer at indgå i et fællesskab og tage hensyn.
- Vi opretholder en hverdag med en genkendelig struktur.
- Vi lægger vægt på, at børnenes selvhjulpenhed udvikles.

Nøgletal (pr. 1. juni 2020):

- 329 børn
- 19 medarbejdere
- 1 leder og 1 koordinator, der også fungerer som pædagog

Udvikling: Fra pasningsordning til pædagogisk tilbud

I 1995 får skolen en SFO: SPOR 4 (Skole Pasnings Ordning Realskolen). Et pasningstilbud med en leder og 10 ansatte uden pædagoguddannelse. Fysisk holdt SFO'en til i pavillioner, der nu er revet ned. I 2012 flytter SFO'en ind i den spritnye indskolingsbygning, hvor den deler lokaler og faciliteter med skolen. På samme tid deles SPOR 4 i indskolingen (0. – 2. klasse) og Klub (3. – 5. klasse). Ombygningen betyder, at hverdagen hænger endnu bedre sammen for børnene og for skole og SFO.

Samtidig opprioriterer vi samarbejdet mellem lærere og pædagoger for at skabe større sammenhængskraft og tryghed for børn og forældre. Det er et bevidst valg, da vi ved, at arbejdet med trivsel understøtter fagligheden – og omvendt. Dette tiltag nødvendiggøres yderligere af et stigende behov for at rumme børn med udfordringer. Konkret betyder det, at pædagogerne har faste ugentlige timer i skolen.

Denne udvikling stiller langt større krav til personalet i SPOR 4, hvilket blandt andet kan ses i udviklingen af uddannet personale, som er gået fra ca. 10 % til i dag at være ca. 95 % uddannede pædagoger. Udviklingen har fra starten været tænkt som en langsigtet strategi med syn for at bevare roen i personalegruppen samtidig med et målrettet arbejde med at få pædagoger med de nødvendige kompetencer.

Hverdagen: Et helhedstilbud

Skolereformen fra 2014 har ikke ændret undervisningstiden hos os. Det betyder et fortsat stort behov for SFO-tid (fra kl. 12.45). Det er et privilegium at have børnene fra tidlig morgen til sen eftermiddag, da vi hermed møder dem i forskellige miljøer og sammenhænge. Vi prioriterer at tilbyde børnene en bred vifte af pædagogiske aktiviteter, som giver mulighed for leg, kreativ beskæftigelse, bevægelse, hvile og samvær. Henover året har vi mange mærkedage, hvor vi dyrker traditioner, fx den årlige sommerfest. Inspireret af børnehaven arbejder vi også med læreplanstemaer. Vi har gode fysiske rammer med masser af plads, men vægter at ”skabe det små i det store”, så børnene føler sig trygge.

Strategi 2025

- Fastholde kvaliteten af det pædagogiske SFO-tilbud
- Kommunikere og synliggøre SPOR 4-aktiviteter
- Videreudvikle Klubbens attraktive tilbud bl.a. med rum for fordybelse
- Løbende opkvalificere pædagogfunktionen
- Fastholde og videreudvikle samarbejdet mellem lærere og pædagoger og mellem SFO- og børnehavepædagoger

KPI'er:

- Forældretilfredshed
- Trivsel blandt børn
- Procent af indmeldte elever i hhv. 0. – 2. årgang og 3. – 5. årgang
- Deltagelse i den årlige sommerfest.

BØRNEHAVE

Målsætning:

Bøgeskovgård Børnehaves målsætning tager udgangspunkt i skolens målsætning og værdier:

- At støtte børnenes udvikling
- At skabe et miljø, der giver tryghed og trivsel
- At forberede børnene på skolelivet

Fra et pædagogisk perspektiv betyder det bl.a.:

- Det enkelte barn bliver set, hørt og udfordret samtidig med, at det lærer at indgå i et fællesskab og tage hensyn.
- Vi har en overordnet struktur med en systematisk, reflekteret og velplanlagt praksis med høj faglighed og læringsmuligheder for børnene.

Nøgletal (pr. 1. juni 2020):

- 137 børn (2,8 år – 6 år)
- 24 medarbejdere
- 1 leder og 2 koordinatore, der også fungerer som pædagoger

Udvikling: Fra nedlagt bondegård til børnehave med 137 børn

Kastanjehuset (med to stuer og køkken) åbnede d. 1. november 2016. Bøgehuset (med fire stuer) åbnede 1. januar 2017. Med ansættelse af en stor personalegruppe udefra på én gang samt det faktum, at børnehaven fysisk ligger 800 meter fra skolen, har vi siden starten haft fokus på, at Helsingørskoles DNA (bl.a. struktur og tydelighed) og værdier bliver en integreret og mærkbar del af børnehaven. Børnehavens værdier er tænkt ind i alle hverdagens rutiner og aktiviteter, så børn og forældre mærker, ”at vi gør det, vi siger, vi gør”. Medarbejderne er nøglepersoner her. I en opstartsfasen har vi derfor prioriteret at udarbejde procedurer med tydelige forventninger til et personale med en høj andel af uddannede pædagoger og pædagogassistenter. Et tæt samarbejde mellem børnehaven, skole og SFO både på ledelses- og medarbejderplan sikrer den røde tråd.

Hverdagen:

Fra tidlig morgen til sen eftermiddag udfolder livet i børnehaven sig med fokus på trivsel og læringsmuligheder. Vi prioriterer en tryk hverdag med ”det små i det store”. Her er stuefællesskabet den trygge base. Igennem dagen er der god tid til udvikling og læring, uanset om det er til den faste morgensamling, arbejdet med læreplanstemaer, at spise med kniv og gaffel eller i den frie leg på de skønne udendørs arealer. Arbejdet med sprog og sproglig udvikling vægter vi særligt højt i hele børnehavetiden. Henover året har vi mange mærkedage, hvor vi dyrker traditioner, fx den årlige høst- eller cirkusfest. Det sidste år før skolestart begynder ”Rejsen til Skolen” med planlagte besøg på skolen og ugentlig førskoleundervisning.

Strategi 2025

- Etablere en vuggestue (forældreefterspørgsel)³.
- Fortsat være en attraktiv og søgt børnehave i kommunen
- Fastholde og videreudvikle den røde tråd mellem børnehave og skole (DNA og værdier)

KPI'er:

- Antal børn og venteliste
- Forældretilfredshed
- Deltagelse i forældremøder og fester
- Antal børn fra børnehaven, der fortsætter på skolen

³ Se bilag 2: ”Tilfredshedsundersøgelse for børnehaven” fra oktober/november 2019

BYGNINGER

Målsætning:

At skabe gode rammer for børnenes hverdag på skolen, SPOR 4 og i børnehaven.

Nøgletal:

- 25.000 m² areal (skole/SPOR 4)
- 35.000 m² areal (børnehave)
- 5 pedeller og 7 rengøringsmedarbejdere
- 1 leder og 2 mellemledere

Udvikling: Fra én gammel skolebygning til mange skolebygninger – og en børnehave

I perioden til 1938-1958 skete der ingen bygningsændringer på Helsingørsk Realskole. Al undervisning foregik i den oprindelige bygning. I de følgende år nødvendiggjorde elevudviklingen en lang række bygningsudvidelser. I 2007 stod idrætshallen færdig. Hallen sikrede, at vi kunne opfylde kravene til idrætsundervisningen samt have et sted, hvor vi kunne samle hele skolen til fællesarrangementer som afslutninger, skolefester og ikke mindst translokation. I 2008 besluttede bestyrelsen at udarbejde en helhedsplan med bygningsprojekter i prioriteret rækkefølge. Planen indeholdt bl.a. legeplads, SFO/indskoling, parkering, morgensangssal/multisal og blev afsluttet med opførelsen af idrætsanlægget i august 2018. Bygningsprojekterne har været nødvendige for at skabe rammer for trivsel og læring for elever og medarbejdere samt for fortsat at kunne være blandt Danmarks førende skoler. For at følge udviklingen og sikre en fortsat stabil elevtilgang etablerede vi i 2016 Bøgeskovgård Børnehave i nybyggede omgivelser kun 800 meter fra skolen (cykelsti).

Hverdagen:

Til hverdag sikrer pedellerne og rengøringspersonalet den daglige drift og vedligehold af skolens/SPOR4's og børnehavens store arealer. Ved større byggeprojekter indhentes eksterne tilbud, gerne fra lokalområdet.

Strategi 2025

Vi vil bevare og vedligeholde de eksisterende bygninger, så de fremstår velholdte og præsentable. For at være på forkant med den pædagogiske udvikling samt udefrakommende faktorer er det nødvendigt at have et fortsat fokus på udvikling af lokaler og bygninger. Erfaringen viser, at en vedtaget helhedsplan over en længere periode er et godt styringsredskab for renovering og etablering af nye bygninger.

Ny helhedsplan i prioriteret rækkefølge, hvor følgende projekter indgår:

- Etablere en vuggestue
- Bygge morgensangssal/multisal på tagterrassen i indskolingen
- Etablere klasselokaler til 1. årgangen på 1. salen i indskolingen
- Nybygge/ombygge det nuværende 1. klasses-område til naturfagligt + kreativt hus (inkl. hjemkundskab)
- Inddrage loftet i udskolingen, så 7. – 9. årgang får en etage hver
- Skabe ungemiljøer for 7. – 9. årgang:
 - Attraktiv skolegård, der giver lyst til at være ude
 - Skabe et ungemiljø i udskolingshuset med plads til grupperum
- Renovere mellemtrinnet i den gamle hovedbygning
- Inddrage sidste del af laden i børnehaven til indendørs fodboldbane

ØKONOMI

Målsætning:

Solid og uafhængig økonomi – en overskudsgrad på 2 %.

Nøgletal i t. kr.:

	2006	2010	2018
Omsætning	36.704	46.474	80.088
Overskud	406	2.564	1.940

Udvikling:

Skolen har en lang tradition for at sørge for en moderne og velholdt skole, der møder tidens krav til undervisning – dette har gjort, at skolen gennem årene har renoveret, ombygget og nybygget, hvilket har krævet en solid økonomi.

Helsingre Realskole har altid haft opsparret til betydelige dele af de nye projekter. Den øvrige finansiering er sket delvis gennem realkredit og delvis gennem banklån.

I dag er kassekreditten ikke brugt, men står som en trækingsret og dermed en sikkerhed for skolen, der altid har adgang til likviditet.

Selvom skolepengene er steget gennem årene ligger vi lavere end gennemsnittet på landsplan for frie grundskoler (HR: 15.626 kr/ landsplan: 18.073 kr).

Hverdagen:

Bestyrelsen har det overordnede ansvar for skolens økonomi, og bestyrelsen tilsendes månedlige rapporter på resultat og nøgletal samt gennemgår økonomien på bestyrelsesmøderne.

Øverste leder på Helsingre Realskole og økonomichefen har det daglige ansvar for skolens økonomi og bemyndigelse til at drive skolen inden for det budgetlagte resultat. Ligeledes udarbejder de skolens budget til bestyrelsens godkendelse i et tæt samarbejde med de enkelte afdelinger og deres ledere.

Strategi 2025:

- Fastholde en sund økonomi, hvor valget af finansiering ud over vores kassekredit er langsigtet med en høj grad af sikkerhed.
- Fastholde et økonomisk råderum til at træffe de rigtige pædagogiske beslutninger, og at bestyrelsen fastholder ledelsens ret til at disponere inden for budgettet.
- Fastholde, at målet ikke er økonomisk overskud, men en skole med en høj faglighed, der har et tilstrækkeligt økonomisk råderum til at sikre nødvendige udviklingstiltag.

KPI'er:

- Procent, der bruges på undervisning
- Månedsrapporten:
 - Finansieringsgrad
 - Likviditetsgrad
 - Soliditetsgrad
 - Overskudsgrad

BESTYRELSE

Målsætning:

”Bestyrelsens opgaver at først og fremmest af strategisk og overordnet karakter. Det, som kan kaldes for den almindelige ledelsesopgave, skal i hverdagen varetages af skolens ansatte ledelse. Overordnet betyder det, at bestyrelsen – i samarbejde med ledelsen – drøfter mål og visioner, skolens udviklingsstrategi samt forhold for de rammer (fysiske og økonomiske), der gælder for skolen. Skolens ledelse – under bestyrelsens ansvar – tager sig af det indholdsmæssige, f.eks. gennemførelse og udvikling af undervisning, pædagogik, personaleledelse og den daglige drift og økonomi. Det er ligeledes skolens ledelse, der har den almindelige kontakt og dialog med forældre om undervisningsrelaterede og øvrige forhold vedrørende eleverne”⁴

Samarbejdet mellem bestyrelse og ledelsen:

På Helsingørsk Realskole er der tradition for et stærkt samarbejde mellem bestyrelse og ledelsen, som er præget af tillid og åbenhed med en fælles interesse om bedst at tjene det fælles tredje: Skolen. Igennem tiden har der været fokus på at sammensætte bestyrelser med forskellige kompetencer, der samlet set har kunne løfte opgaven og bakke op om den daglige ledelse af skolen.⁵ Ledelsen oplever det betryggende at arbejde under en ansvarlig og fornuftig tilgang til økonomiske dispositioner, hvor sikkerhed og stabilitet vægtes højt. Både nuværende og tidligere bestyrelser har været kendetegnet af et særligt bånd til skolen, der har betydet et stort engagement. Det opleves positivt. Samtidig er det gavnligt for skolen, at bestyrelsen har udfordret og stadig udfordrer med forslag, ideer og tiltag. Til orientering er bestyrelsesarbejdet ulønnet.

Inden for den seneste årrække har bestyrelsen været involveret i en vigtig udvikling af skolen:

- Værdiarbejdet (2011-2012), hvor alt pædagogisk personale, ledere og bestyrelse gennem en længere involverende proces fik sat ord på betydningen af skolens værdigrundlag samt defineret fire centrale kerneværdier med tilhørende fortolkninger.
- Helhedsplan (2012-2018) om bygge- og renoveringsprocesser og implementering af disse.
- Udarbejdelse af organisation/ledelsesdiagrammet samt implementering af dette (2015-2017)

⁴ Citat fra ”Bestyrelse ved den private skole”, pjec udgivet af Danmarks Private Skoler i 2018

⁵ Rammer for valg til bestyrelse fremgår af skolens vedtægter – se hjemmeside.

OPSUMMERING

Strategi 2025 er dels et ønske fra bestyrelsen, dels et ønske fra ledelsen om en fortsat fælles retning, kontinuitet og beslutningsramme for en styrket sammenhængskraft. Skolens værdier er fundamentet for strategien, da vi ved, at mange forældre aktivt vælger Helsinge Realskole, fordi de ønsker tryghed omkring faglighed og trivsel for deres børn. Nedenfor er oplistet den samlede strategi 2025:

Personale:

- Tiltrække og fastholde kompetente, engagerede og loyale medarbejdere
- Viderudvikle grundige rekrutteringsprocesser
- Fortsat efteruddanne ledere, pædagoger og lærere
- Udvikle HR-området

Skole:

- Tydelig og ensrettet kommunikation af forventninger til forældre
- Forældre/elever skal opleve den samme kvalitet i de forskellige klasser
- Fortsat årlig elevtrivselsundersøgelse med konkrete opfølgningstiltag og dokumentation
- Løbende opkvalificere lærerfunktionen
- Fastholde og udvikle vejlederteam i forhold til at løfte den enkelte elev
- Bevare tilbuddet om talentcamp til fagligt dygtige elever
- Fastholde og videreudvikle specialundervisningsprofil
- Løfte et socialt ansvar med 1-3 synlige tiltag om året

SPOR 4:

- Fastholde kvaliteten af det pædagogiske SFO-tilbud
- Kommunikere og synliggøre SPOR 4-aktiviteter
- Videreudvikle Klubbens attraktive tilbud bl.a. med rum for fordybelse
- Løbende opkvalificere pædagogfunktionen
- Fastholde og videreudvikle samarbejdet mellem lærere og pædagoger og mellem SFO- og børnehavepædagoger

Børnehave:

- Etablere en vuggestue
- Fortsat være en attraktiv og søgt børnehave i kommunen
- Fastholde og videreudvikle den røde tråd mellem børnehave og skole (DNA og værdier)

Bygninger:

- Etablere en vuggestue
- Bygge morgensangsal/multisal på tagterrassen i indskolingen
- Etablere klasselokaler til 1. årgangen på 1. salen i indskolingen
- Nybygge/ombygge det nuværende 1. klasses-område til naturfagligt + kreativt hus (inkl. madkundskab)
- Inddrage loftet i udskolingen, så 7. – 9. årgang får en etage hver
- Skabe ungemiljøer for 7. – 9. årgang:
 - Attraktiv skolegård, der giver lyst til at være ude
 - Skabe et ungemiljø i udskolingshuset med plads til grupperum
- Renovere mellemtrinnet i den gamle hovedbygning
- Inddrage sidste del af laden i børnehaven til indendørs fodboldbane

Økonomi:

- Fastholde en sund økonomi, hvor valget af finansiering ud over vores kassekredit er langsigtet med en høj grad af sikkerhed.
- Fastholde et økonomisk råderum til at træffe de rigtige pædagogiske beslutninger, og at bestyrelsen fastholder ledelsens ret til at disponere inden for budgettet.
- Fastholde, at målet ikke er økonomisk overskud, men en skole med en høj faglighed, der har et tilstrækkeligt økonomisk råderum til at sikre nødvendige udviklingstiltag.

Bilag 1: Helsinge Realskoles værdier og fortolkninger

Helsinge Realskoles fire kerneværdier er faglighed, trivsel, dannelse og tradition.

Med værdien faglighed forstår vi, at den enkelte:

- tilegner sig kundskaber og færdigheder
- får styrket sin kreative evne til at arbejde løsnings- og problemorienteret
- får afdækket og udviklet sit potentiale

Med værdien trivsel forstår vi, at den enkelte:

- bliver set, respekteret og anerkendt som en del af fællesskabet
- indgår i et positivt samspil med andre
- bliver udfordret og får medindflydelse

Med værdien dannelse forstår vi, at den enkelte:

- får styrket sin personlige udvikling gennem faglighed, kultur og interaktion med børn og voksne
- får styrket sin evne til at udvise hensyn og forståelse for andre og fællesskabet
- er i stand til at aflæse en given situation og handle derefter

Med værdien tradition forstår vi, at den enkelte:

- oplever, at vi har en fælles referenceramme, der binder os sammen som skole
- styrkes i sin forståelse af vores kulturelle arv
- oplever sig selv som en del af et større fællesskab

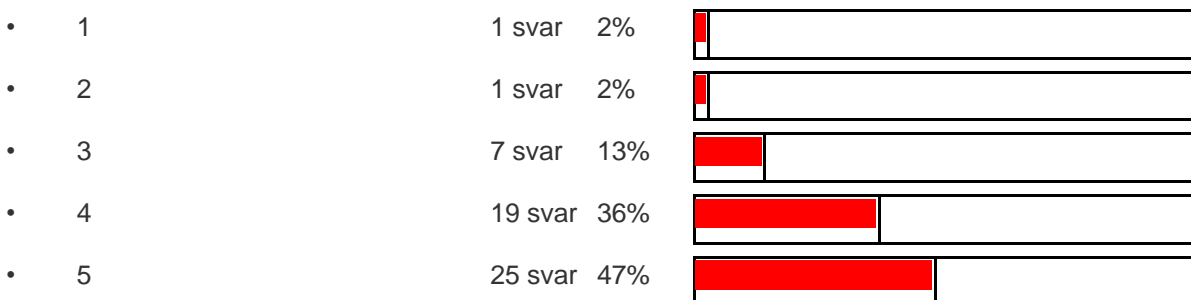
Bilag 2: Tilfredshedsundersøgelse for børnehaven



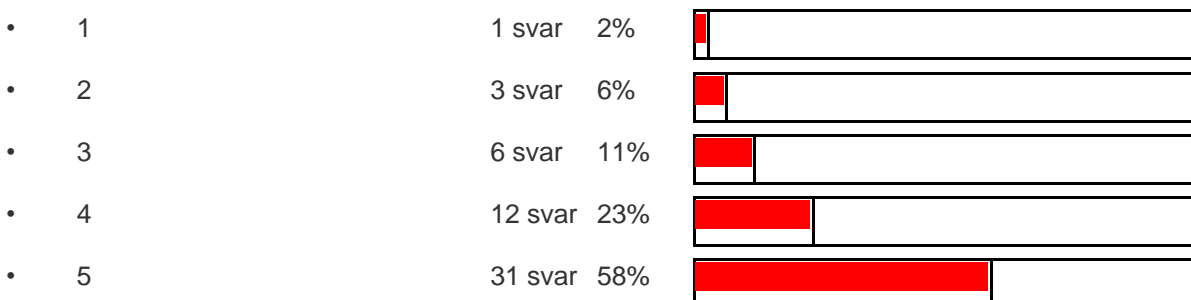
Undersøglesperiode: 11-10-2019 til 03-11-2019

Antal besvarelser i alt: 53

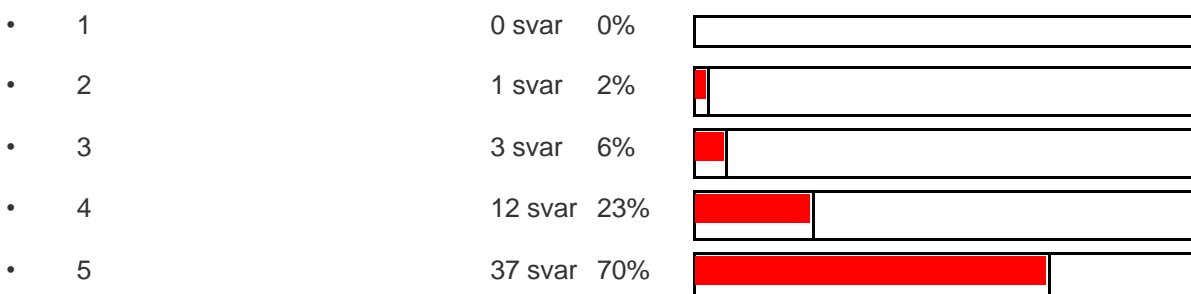
● På en skala fra 1-5, i hvor høj grad føler I jer mødt som forældre af børnehavens personale?



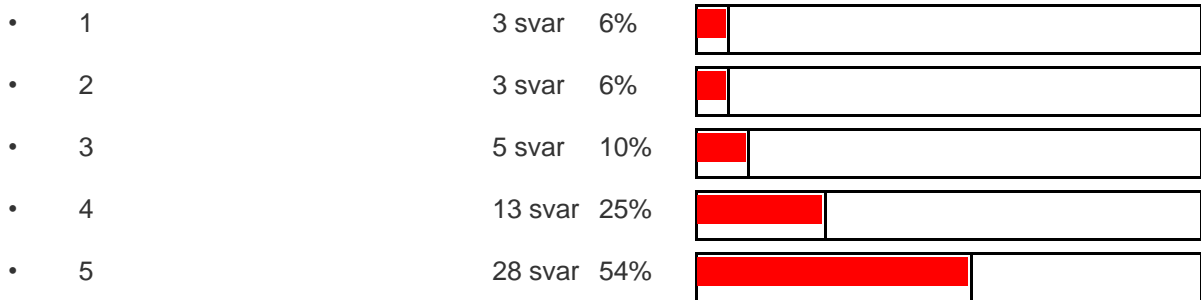
● På en skala fra 1-5, hvor tilfredse er I med hvordan, børnehaven tager sig af arbejdet med jeres barns trivsel?



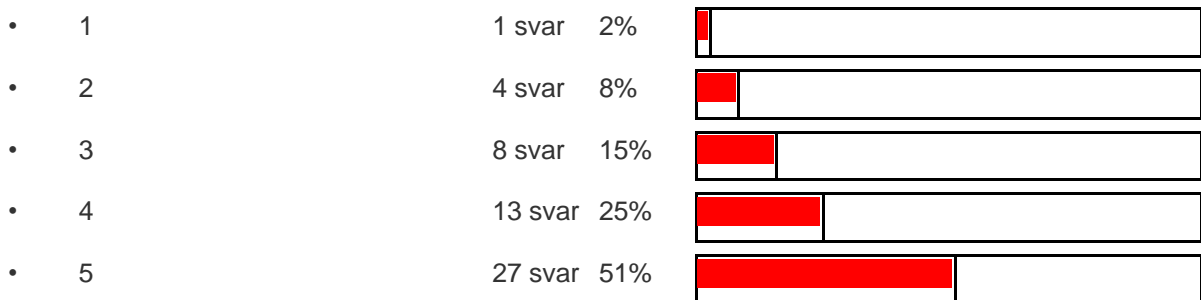
● På en skala fra 1-5, hvor tilfredse er I med hvordan, børnehaven tager sig af arbejdet med jeres barns læring?



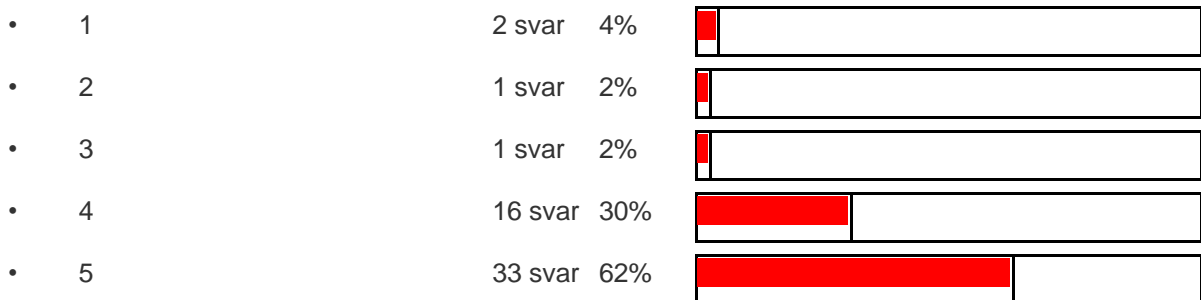
● På en skala fra 1-5, hvor tilfredse er I med forældresamtalerne?



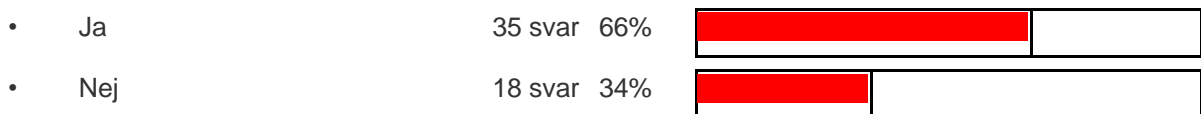
📊 På en skala fra 1-5, hvor tilfredse er I med forældremøderne?



📊 På en skala fra 1-5, hvor tilfredse er I med rengøringen?



📊 Ville I have valgt at bruge vores vuggestue, hvis vi havde haft en tidligere?



📊 Vil I bruge vores vuggestue til yngre søskende, hvis vi opretter en?

