

# SØHOLMSKOLENS VIRKSOMHEDSSTRATEGI 2015



Ringsted  
Kommune



Skolens mål for 2016.....	4
Kommunale mål for skolen .....	4
Skolens mål .....	4
Skolens forandringsopgave i 2014-16.....	5
Skolens mål for 2016.....	6
SMTTE: Højtydende og inkluderende læringsmiljøer med fokus på alle børns læring og trivsel .....	7
Sammenhæng .....	7
Mål .....	7
Tegn.....	8
Tiltag.....	8
Evaluerings.....	9
SMTTE: Pædagogisk-didaktisk fokuseret teamsamarbejde.....	10
Sammenhæng .....	10
Mål .....	10
Tegn.....	10
Tiltag.....	10
Evaluerings.....	11
SMTTE: Målrettet vejledningspraksis/-kultur .....	12
Sammenhæng/status.....	12
Mål .....	12
Tegn.....	12
Tiltag.....	12
Evaluerings.....	13
SMTTE: Virkningsfuld ledelse .....	14
Sammenhæng .....	14
Mål .....	15
Tegn.....	15
Tiltag.....	15
Evaluerings.....	16
SMTTE: Lokalt indsatsområde - Kultur som fremtidskompetence .....	17
Sammenhæng .....	17
Mål .....	17
Tegn.....	17
Tiltag.....	17

Evaluering.....17

## Skolens mål for 2016

### Kommunale mål for skolen

Overordnede mål fra børne- og ungepolitikken (kvalitative)

Børne- og ungepolitikken, herunder: Alle børn og unge skal både dannes og uddannes:

- Dannelse skal i særlig grad gøre børnene og de unge i stand til at klare sig i tilværelsen og give dem indsigt og mod til at træffe personlige valg ud fra en sund dømmekraft.
- Uddannelse skal have fokus på at gøre børnene og de unge kompetente til at klare sig i arbejdslivet. Vi har høje faglige ambitioner på alle børn og unges vegne, og vi forventer, at de udfolder deres personlige og faglige potentialer.

Konkrete mål (kvantitative)

1) Det faglige niveau skal hæves for den nederste tredjedel, for midten og for den øverste tredjedel.

Som mål for øgningen af det faglige niveau tages der udgangspunkt i anbefalingerne fra reformen:

- Mindst 80 procent af eleverne skal være gode til at læse og regne i de nationale test.
- Andelen af de allerdygtigste elever i dansk og matematik skal stige år for år.
- Andelen af elever med dårlige resultater i de nationale test for læsning og matematik skal reduceres år for år.

2) Elevernes trivsel skal øges – der skal laves en måling i april 2014, april 2015 og april 2016. Der arbejdes med DCUM's redskaber. Skolebestyrelsen og elevrådet skal engageres og elevdemokrati skal indgå som et element i realiseringen.

3) Skolerne skal positionere sig selv i lokalmiljøet og gøre sig selv synlige for omverdenen. Dette skal ske med henblik på at gøre skolerne attraktive for forældre og børn og for at skabe samarbejdsrelationer med eksterne aktører.

### Skolens mål

Overordnede mål

Søholmskolens overordnede målsætning (sidst justeret 2006):

”På Søholmskolen forsøger vi efter bedste evne

- at gøre børnene stadigt mere fagligt dygtige, kreative, kritiske, selvstændige, sociale og harmoniske
- at styrke leg, kropslig udfoldelse og praktisk arbejde
- at skabe en bedre, varmere, smukkere og stadigt mere levende skole.

Vi forsøger at tilrettelægge dagen, så børnene møder udfordringer, stabilitet, fordybelse, medansvar, oplevelser og nærvær. Undervisningen tager udgangspunkt i det enkelte barn og fællesskabet. Vi tilstræber en tæt forbindelse mellem det musiske, det praktiske og det undersøgende, og vi ser det faglige og det kreative som hinandens forudsætninger.”

Skolens værdier er foldet ud i en beskrivelse på vores hjemmeside med pejlemærkerne ENGAGEMENT, NÆRVÆR, KREATIVITET, FÆLLESSKAB og TRADITION.

For at fastholde skolens position som kulturelt samlingspunkt i lokalsamfundet og fortsat gøre den attraktiv for skolesøgende i og uden for skoledistriktet udformede vi sidste år en profil, som fremhæver de mangeårige indsatser i forhold til

- inklusion
- det musisk-kreative
- sprogundervisning og internationalt samarbejde
- It
- ud af skolen/bevægelse

Skolens værdier, målsætning og profil flugter både med intentionerne om vægtning af dannelse og uddannelse for alle i Børne- og Ungepolitikken og med ønskerne fra skolebestyrelse, personale og ledelse. I forlængelse af de igangværende forandringsprocesser - bl.a. udløst af folkeskolereformen- er der imidlertid behov for en reformulering og tilpasning af rammerne og værdigrundlaget i forhold til fremtidens krav. Dette arbejde vil finde sted med inddragelse af alle skolens parter inden udgangen af næste skoleår.

## **Skolens forandringsopgave i 2014-16**

Søholmskolen har hidtil i et konstruktivt samarbejde med forældrene løst kerneopgaven at skabe trivsel og faglig udvikling for børnene med tilfredsstillende resultater. Dette er underbygget kvantitativt af test og kvalitativt bl.a. af, at langt de fleste børn i skoledistriktet og en del udenfor søger skolen. Resultatet af mange års kontinuerlig pædagogisk udviklingsindsats og afvejning af balancen mellem tradition og fornyelse har konstitueret en kultur, hvor fællesskab er en bærende værdi, og hvor der er udstrakt rummelighed i forhold til mangfoldigheden af børn.

Med folkeskolereformen følger nye udfordringer i forhold til indhold og dokumentation. Nye fælles mål, faglig fordybelse, understøttende undervisning, mere bevægelse og endnu tættere samarbejde mellem SFO- og undervisningsafdelingen stiller sammen med den øgede forventning til læringsprogression krav til personalets kompetenceudvikling og til ændrede rammer og strukturer på mange niveauer.

På Søholmskolen er udfordringen således de næste to år at skabe synergieffekt mellem i forvejen eksisterende kvaliteter og udvikling inden for de fokusområder, der er udvalgt centralt, kommunalt og lokalt.

De prioriterede forandringsindsatser vil være centreret omkring en tilpasning af Søholmskolens særlige kvaliteter og kultur med henblik på børnenes udvikling til hele mennesker, der kan indgå aktivt i fremtidens fællesskaber

- et øget fokus på læringsprocesser og de faktorer, der fremmer dem, herunder målstyret undervisning, forskningsinformerede evalueringsmetoder, dokumentation og formidling af resultater samt elevernes involvering og medansvar
- tydeliggørelse af retningen for skolens udvikling gennem opdatering af vision, værdier, principper og forventningssæt
- styrkelse af dialog og kommunikation mellem ledelse, personale, forældre og elever om hele skolens virksomhed

## Skolens mål for 2016

### Mål for elevernes læringsprogression:

Målet for læseindsatsen er kompetente læsere med læselyst (jf. skolens læsepolitik og den kommunale sprog-læse-strategi). Dette dokumenteres ved, at mindst 80 % ved de lokale test scorer i kategorien hurtige og sikre læsere. Alle klasser skal ligge over landsgennemsnittet på alle parametre ved de nationale test.

Målet for matematikundervisningen er tilsvarende, at alle klasser ved de nationale test på alle parametre ligger over landsgennemsnittet, og at 80 % i de lokale test scorer i middelkategorien eller derover.

Alle øvrige elever løftes optimalt i forhold til deres potentialer, og deres læringsprogression dokumenteres ved ovennævnte og andre relevante test.

### Mål for elevernes trivsel:

Målet for trivselsindsatsen er at bevare de gode resultater, vi gennem flere år har kunnet dokumentere.

Vi undersøger efter behov trivsel på såvel individuelt niveau som på klasse-, afdelings- og skoleniveau og har bl.a. årligt benyttet DCUM's Termometer-undersøgelse til de tre sidstnævnte kategorier. Resultaterne har ligget stabilt i bedste svar-gruppe, "meget positiv", med et enkelt delresultat ud af fem i næstbedste svargruppe, "positiv".

Fra januar 2015 benyttes den nye udgave af Termometeret.

Til undersøgelse af enkeltbørns eller grupper af børns trivsel udformer vi spørgeskemaer efter behov, ligesom vi både bruger elevsamtaler i klasseteamets regi og strukturerede børnesamtaler som AKT-indsats.

I løbet af foråret 2015 forventes TOPI implementeret med de tre årlige scanninger af alle børns trivsel, ligesom der iværksættes nye indsatser for børn i mistrivsel.

Vi har løbende stor opmærksomhed på fastholdelse af trivsel og forebyggelse af mobning, og der arbejdes igennem hele skoleforløbet med alderstilpassede aktiviteter i forhold til børneværdierne RESPEKT, MOD, TOLERANCE og OMSORG.

Elevrådet spiller en aktiv rolle i klasserne, og skolebestyrelsen og gennemfører bl.a. en årlig temadag om undervisningsmiljø.

På Søholmskolen defineres inklusion som alle børns ligeværdige deltagelse i fællesskabet.

# SMTTE: Højtydende og inkluderende læringsmiljøer med fokus på alle børns læring og trivsel

## Sammenhæng

På Søholmskolen har vi gennem mere end 10 år arbejdet målrettet med fagligt og socialt inkluderende fællesskaber for alle. Vi har baseret indsatsen på

- Et velfungerende ressourcecenter med tilknyttet AKT-team, læsevejleder og inklusionsvejleder
- Kontinuerligt arbejde med fællesskab og sociale kompetencer ("Fællesskab & forskellighed", børneværdierne, Mål for social udvikling m.m.)
- Læsning som løbende indsatsområde med skiftende fokus (Læsning i alle fag, "At skrive sig til læsning", årlige læsekampanjer) og beskrivelse/dokumentation i form af Læsepolitik, årlig handleplan for læsning, notat om test- og evalueringsrutiner). Studiegruppe med alle dansk lærere og proaktivt bibliotek.
- It som integreret del af didaktiske overvejelser og pædagogisk praksis. Årlig handleplan med udgangspunkt i kommunal strategi og lokale behov. Månedlig studiegruppe for alle lærere. To forsøgsprojekter med iPads (i forhold til inklusion og mhp. løft af de dygtigste).
- Personlige iPads til børn i skriftsproglige vanskeligheder som afløsning for personlige computere.
- Erfaring med tidlig engelskundervisning og internationalt samarbejde med venskabskolen Long Field Academy i Kent.
- Lokale læseplaner for en del fagområder
- Bevægelse i undervisningen som en allerede integreret aktivitet
- Stærke lejrskoletraditioner
- Konsensus mellem pædagoger og lærere omkring løsning af kerneopgaven

Med udgangspunkt i ovennævnte vil udfordringen i forhold til skolens formulerede mål for alle børn i perioden være at optimere læringsprogressionen og vedligeholde og videreudvikle de kvaliteter i læringsmiljøet, der skaber trivsel.

## Mål

Som anført tidligere er skolens mål i forhold til den centralt og kommunalt udmeldte opgave to-strengt:

### Mål for elevernes læringsprogression

Målet for læseindsatsen er effektive og dygtige læsere (jf. skolens læsepolitik, se sprog-læsestrategi). Dette dokumenteres ved, at mindst 80 % ved de lokale test scorer i kategorien hurtige og sikre læsere. Alle klasser skal ligge over landsgennemsnittet på alle parametre ved de nationale test.

Målet for matematikundervisningen er tilsvarende, at alle klasser ved de nationale test på alle parametre ligger over landsgennemsnittet, og at 80 % i de lokale test, MG-prøverne, scorer i middelt kategorien C5 eller derover.

Alle øvrige elever løftes optimalt i forhold til deres potentialer, og deres læringsprogression dokumenteres ved ovennævnte og andre relevante test.

## Mål for elevernes trivsel

Målet for trivselsindsatsen er at bevare de gode resultater, vi gennem flere år har kunnet dokumentere.

## Tegn

- Det fremgår af beskrivelsen af de øvrige indsatsområder, hvordan arbejdet med henholdsvis "Målrettet vejledningspraksis/-kultur", "Pædagogisk-didaktisk fokuseret teamsamarbejde", "Virkningsfuld ledelse" og "Kultur som fremtidskompetence" understøtter opfyldelsen af målene for "Højtydende og inkluderende læringsmiljøer med fokus på alle børns læring og trivsel".
- Der arbejdes mere forsknings- og videns-informeret end tidligere
- Refleksion over læringsmiljøet systematiseres
- Videreudvikling af mål- og evalueringskulturen
- De to afdelingsteams opleves som praksisbærende enheder i forhold til pædagogisk-didaktisk udvikling
- Øget brug af holddeling inden for og på tværs af klasser

## Tiltag

- I samarbejde med skolebestyrelsen formuleres et gensidigt forventningssæt for skole-hjemsamarbejdet og forældrenes rolle i skolen evt. i form af et årshjul (jf. SMTTE-model fra foråret 14 og oversigt udarbejdet i skolebestyrelsen)
- Indskolings- og mellemtrins-teamet udarbejder fælles udgangspunkt for Plan A og Plan B, der tilpasses specifikke behov i de enkelte klasser af klasseteamet og færdiggøres i løbet af foråret 15
- Implementering i de to teams af PAF som problemløsningskoncept i forlængelse af Plan A og Plan B
- Løbende videreudvikling i de to teams af timerne til faglig fordybelse og understøttende undervisning jf. intentionerne i folkeskolereformen
- Rutiner i de to teams for fælles refleksion og vidensdeling om centrale nøglebegreber i forhold til læringsmiljøet
- Udvikling i de to teams af tillidsfuld og konstruktiv kultur og samarbejdsrutiner for fælles evaluering og opfølgning af klassers, børnegrupper eller enkeltbørns læringsprogression og trivsel
- Særligt fokus på målstyret undervisning på alle niveauer og relevante evalueringsformer
- Øget brug af holddeling inden for og på tværs af klasser
- Klasselærerfunktionen uddelegeres til flere medlemmer af klasseteamet og erstattes af betegnelsen klassekontaktperson
- Udvikling og gennemførelse af et inklusionsprojekt for nuværende 2. årgang
- Deltagelse i fælleskommunale kompetenceudviklingsaktiviteter
- Deltagelse i specifikke uddannelsesforløb (matematikvejleder, håndværk og design, tysk som andet fremmedsprog, begynderengelsk, matematik og naturfag, Theraplay,)
- Vejlederteamet som tovholder og inspirator i forhold til det faglige 20/60/20-løft af alle elever
- Dialogmøder omkring børn i særlige udfordringer



- Implementering af TOPI

-

## **Evaluering**

Evaluering af elevernes læringsprogression og trivsel sker både kvantitativt og kvalitativt (se også pkt. 1 "Skolens mål for 2016"):

- Nationale og kommunalt vedtagne test
- Andre test (forlagsproducerede, lokalt udformede)
- Læselog som dokumentation af indsatser og evaluering af disse på klasseniveau
- Mindst én årlig ledelsessamtale med de to afdelingsteam (TUS)
- Mindst én årlig klassekonference med deltagelse af leder, læsevejleder og inklusionsvejleder
- Elevsamtaler og skole-hjemsamarbejde formaliseret og uformelt
- Mindst én årlig elevplan for hvert barn
- Årligt møde om undervisningsplaner mellem ledelse og klasseteam
- Årlige evalueringer og justeringer i personalegruppen af indsatser og effekt
- Evaluering af trivsel jf. ovenstående og pkt. 1 "Skolens mål"

## **Materiale**

Skolens eget materiale

Fælleskommunalt materiale:

- Børne- og ungepolitikken
- It-strategi
- Oplæg om a) mål- og kriteriestyret undervisning og b) Klasseledelse mv. (AMØ)
- Oplæg fra Lene Heckman om målstyret undervisning og evaluering
- Mærskansøgning
- Udkast til sprog- og læsestrategi

## **SMTTE: Pædagogisk-didaktisk fokuseret teamsamarbejde**

### **Sammenhæng**

Det fremgår af "Køreplan for Søholmskolen" (se bilag), hvilken sammensætning og hvilke arbejdsopgaver de to afdelingsteams for henholdsvis indskoling og mellemtrin har. Vi påbegyndte efter sommerferien en forandringsproces, hvor det tidligere snævre fokus på klasseteamet afløses af, at relevante opgaver løses af hele personalegruppen omkring den større børnegruppe. De to teams betragtes som praksisbærende enheder i implementeringen af skolereformen. Udfordringen i den forbindelse er at bryde vanetænkning og effektivisere de nye samarbejdsstrukturer, men set i lyset af, at forudsætningerne for et vellykket forandringsforløb i den størrelsesorden er tid og oplevelse af ejerskab, er de positive ændringer allerede efter et halvt år markante og tydelige.

### **Mål**

Målet for det styrkede teamsamarbejde er udvikling af et læringsmiljø, der skaber optimal trivsel og læring for alle børn i den afdeling, som lærere og SFO-medarbejdere har fælles ansvar for. For det enkelte teammedlem forventes den nye samarbejdsstruktur at:

- Kvalificere den professionelle tilgang og udførelse af kerneopgaverne
- Tydeliggøre egne og andres kompetencer og behov for videreuddannelse
- tilbyde mulighed for aflastning i form af fælles forberedelse, fleksibel skemalægning og uddelegering af opgaver
- Skabe forum for vidensdeling og sparring
- Øge tilfredsheden med det psykiske arbejdsmiljø

### **Tegn**

- Teamet samarbejder om den pædagogiske, faglige og didaktiske planlægning af arbejdet, herunder årsplaner, målfastsættelse og evaluering af læringen for den enkelte elev og klassen/holdet som helhed til brug for fremadrettet planlægning
- Teamet drøfter indhold i skemaperioder med udgangspunkt i målsætningen for eleverne og specifikke og generelle didaktiske overvejelser over årsplanerne og ny viden på området.
- Teamet inddrager efter behov relevante samarbejdspartner (eksempelvis konsulenter, psykolog, inklusionsvejleder eller leder). Det være sig som sparringspartner på møder eller som observatør i relevante sammenhænge i undervisnings- og læringsituationer.
- Teamet dækker om muligt kendt fravær med henblik på at skabe sammenhæng i elevernes lærerprocesser.
- Holddeling, også på tværs af årgange, anvendes i tiltagende omfang.
- De personalemæssige ressourcer bruges fleksibelt
- Teamet oplever fælles ansvar for problemløsning
- Teammedlemmerne ser frem til teammøder
- Der er en levende pædagogisk debat på teammøderne

### **Tiltag**

- Drøftelse i forandringsteamet af den kommunale beskrivelse af det forpligtende

teamsamarbejde

- De to teams har som opstart formuleret eget indhold i de såkaldte R-brikker: Retning, Rammer, Regler, Roller og Relationer. Der vil løbende foregå justeringer.
- Skolens ledelse vil i samarbejde med teamkoordinatorerne stå for en proces, der afdækker teamets samlede ressourcer og afdækker behovet for kompetenceløft
- Skolens leder og inklusionsvejler deltager i alle teammøder og bidrager aktivt ved bl.a. udarbejdelsen af Plan A og Plan B
- En kommunal udviklingskonsulent inviteres til et kvalificeringsforløb med begge teams, første gang i foråret 2015
- En vejleder uddannet i PAF står for introduktionen og støtter de første forløb
- Skolens leder gennemfører årligt mindst én TUS-samtale med hvert team

## **Evaluering**

- En kontinuerlig tilbagevenden til R-brikkerne vil afføde løbende evaluering og justering af praksis
- R-brikken "Retning" angiver refleksion over teamets resultater af bestræbelsen mod at nå nationale, kommunale og lokale mål.
- Vi planlægger årlige evalueringsforløb for den samlede personale gruppe med f.eks. en værdsættende, en kritisk og en kreativ fase. Efterfølgende justeres rammer og tiltag for indsatserne, herunder teamsamarbejdet.

## **Materiale**

Skolens eget materiale

Fælleskommunalt materiale:

- Materiale vedr. Plan A og B
- Grundlag for teamsamarbejde
- Model for aspekter af teamsamarbejde
- Inspirationsmateriale vedr. guide/platform for teamsamarbejde

## **SMTTE: Målrettet vejledningspraksis/-kultur**

### **Sammenhæng/status**

Jf. "Køreplan for Søholmskolen" har vi etableret et vejlederteam med skolelederen som tovholder bestående af it-vejledere, bibliotekar, matematikvejleder, læsevejleder, AKT- og inklusionsvejleder. For de fleste vejledere er der udarbejdet funktionsbeskrivelser. Matematikvejlederen færdiguddannes i 2015. Funktionen som vejledere for læring, krop og bevægelse varetages af to SFO-pædagoger, der via relevant kompetenceudvikling kvalificerer sig til opgaven.

I forhold til skolens udviklingsopgave anses vejledningskapaciteten for tilfredsstillende, men der er et udviklingspotentiale i, at vejlederne systematisk understøtter ledelse og teams i arbejdet med skolens strategiske mål, ligesom en bevidstgørelse og optimering af vejlederrollen er ønskelig.

Vejledningskulturen er generelt åben og tillidsfuld, og personale og ledelse har besluttet fortsat at prioritere ressourcecenteret som en fleksibel og funktionel medspiller i skolens praksis og pædagogisk-didaktiske overvejelser. Det vil de kommende år være en udfordring at tilpasse ressourcecenteret til skolens udvikling og dermed ændrede behov. Der er en konkret udfordring i at skolen inklusionsvejleder gennem mange år går på pension 1/3 2015.

### **Mål**

Den styrkede vejlederindsats har som mål at understøtte de pædagogiske og didaktiske kompetencer hos de vejlede kolleger i forhold til at løfte skolens udviklingsopgave.

Vejlederteamet skal fungere innovativt og som inspirator i samspil med ledelsen, forandringsteamet og skolens øvrige personale.

Vejlederne skal være katalysatorer for kollegiale læringsrelationer.

### **Tegn**

- Vejlederne skelner mellem rådgivning som overvejende løsningsfokuseret og vejledning som overvejende forandringsfokuseret
- Adgangen til vejledning er enkel, umiddelbar og tydeligt beskrevet
- Vejlederne bruges både individuelt og på teamniveau
- Vejlederne tydeliggør retning for ønskede forandringer
- Vejledning opleves anerkendende og ressourceorienteret af brugerne
- Ressourcerne til vejledning er i overensstemmelse med den ønskede forandringsindsats

### **Tiltag**

- Vejlederteamet mødes mindst seks gange om året
- Vejlederteamet har i foråret 2015 på tre møder fokus på fagligt løft af henholdsvis de 20 % svageste, de 60 % i midtergruppen og de 20 % bedst præsterende børn. Overvejelser og indsatser kommunikerer til resten af personalet på teammøderne.
- Vejlederteamet tager initiativ til og/eller medvirker ved formulering af

forsøgsansøgninger

- Vejlederteamet er tovholdere på forsøgsprojektet "iPads som redskab for fagligt løft af de 20 % dygtigste elever"
- Vejlederne deltager i de kommunalt arrangerede netværk og kompetenceudvikling
- Vejlederne er opdaterede på relevant forskning og litteratur inden for deres område og kan formidle de forskellige redskaber i den pædagogiske værktøjskasse
- Vejlederne samarbejder med de kommunale læringskonsulenter og Kompetencecenteret
- Vejlederteamet kvalificeres gennem fælles introduktion til Jesper Kvist Mølgaards forandringsmodel og innovationsdiskurs (GØREN= forandrende handlinger)
- Endnu ikke udformede funktionsbeskrivelser formuleres
- Vejlederne laver en årlig status- og handleplan for deres område
- Kollegavejledning på baggrund af observation (aktionslæring) implementeres
- Ledelsen følger de forskellige vejledningsfunktioner og legitimerer vejledernes position i forhold til kollegerne

## **Evaluering**

- Den enkelte vejleder evaluerer mindst en gang årligt sin funktion i en MUS-samtale med ledelsen og beskrivelsen i "Køreplanen" justeres efter behov
- Vejlederteamet evaluerer løbende bestræbelsen på at facilitere skolens udviklingsopgave ud fra feedback på konkrete vejledningsforløb og resultatet af kvalitative og kvantitative test.
- I forbindelse med de årlige evalueringer vurderer hele personalegruppen og ledelsen indsatsen fra vejlederteamet og den enkelte vejleder

## **Materiale**

Skolens eget materiale:

- Arbejdsrapporter fra fælleskommunale udviklingsdage i efteråret 2013 med Jesper Kvist Mølgaard (på Dagmarskolen)

Fælleskommunalt materiale mm.:

- EVA-artikel: Ressourcepersoners rolle i den pædagogiske praksis
- EVA-vejledning: Vejledning vedr. forventningsafstemning

## SMTTE: Virkningsfuld ledelse

### Sammenhæng

Søholmskolens personale er udviklingsorienteret og er derfor som udgangspunkt åbne overfor forandringer. Der er en positiv respons på faglig ledelse og en generel lyst til at udvikle praksis mod bedre læring for eleverne.

Søholmskolen er præget af en udviklingskultur, som har taget sit udgangspunkt i elevernes faglige udvikling og trivsel og er for en stor del opstået ”nedefra”. Søholmskolens personale agerer professionelt, og kulturen til udvikling er sund og nysgerrig. Ledelsens rolle kan sammenfattes med ordene ”passende forstyrrelse”, idet der ikke i forbindelse med målsætningerne i folkeskolereformen er behov for at arbejde med den grundlæggende kultur omkring læringsforståelse, barnesyn, inklusion etc..

I forbindelse med planlægningen af skoleåret og især processen omkring folkeskolereformen nedsattes en gruppe til implementeringen af folkeskolereformen. Deltagergruppen var tillidsvalgte og skolens ledelse – under ledelse af skoleleder. Der var fokus på åbenhed omkring, hvad der er vilkår, og hvilke områder personalet kunne få indflydelse på. Ledelsen har søgt at involvere samtlige medarbejdere i en del af de indsatser. Tanken har været og er, at ejerskabet til udviklingen skabes gennem tydelige rammer og reel indflydelse der, hvor det er muligt. Der blev udarbejdet en Køreplan (bilag), som giver en oversigt over funktioner og indsatser for skoleåret 2014/2015.

For at understøtte en kontinuerlig udvikling af indsatserne opdelte vi det pædagogiske personale i to afgrænsede teams. Teamstrukturen på Søholmskolen er ligeledes skabt med henblik på at give de deltagende fagpersoner mulighed for at have et professionelt refleksionsrum, og det har været afgørende fra start, at der er mest mulig deltagelse af ledelsen. Der er udpeget teamkoordinatorer, og der har været afholdt forventningsafstemmende møder med disse. Både teamkoordinatorrollen og teamets opgaveløsning har været beskrevet i Køreplanen fra årets start. Den overvejende del af teammøderne har deltagelse af skoleleder. Ledelsens fokus i forhold til de to teams arbejde har været:

- Effektive møder - kort afstand mellem mødernes punkter/indhold og effekt på undervisningen
- God balance mellem drift og udvikling
- Læringsstyrede aktiviteter
- Samarbejde mellem lærere og pædagoger
- Udvikling af faglig fordybelse og understøttende undervisning
- Fleksibel tilrettelæggelse af undervisningen
- Planlægning af undervisningsforløb
- Hurtig adgang til at give information og få kommunikeret forventninger

I fremtiden bliver det afgørende fortsat at være tæt på den enkelte fagpersons praksis og fortsat at have maksimal ledelsesdeltagelse på teammøder.

## Mål

Ledelsen understøtter og præger en varig udvikling frem mod skolens mål gennem:

Tydighed omkring mål og forventninger til den enkelte medarbejder og skolens samlede personale via

- virksomhedsstrategien
- skolens køreplan – opdateres løbende
- forskellige mødefora: Personalemøder, teammøder, vejlederteam, forandringsteam, MED-udvalg etc.
- løbende samtaler og sparring med resursepersoner minimum 3 gange årligt
- den årlige MUS-samtale
- den årlige TUS-samtale
- deltagelse i undervisning med efterfølgende sparring

Involvering af, inspiration til og sparring med skolebestyrelsen omkring

- proces omkring ny vision for skolen
- udarbejdelse af nye principper

Stærkt fokus på åbenhed omkring faste vilkår og områder hvor der er indflydelse.

Fortsat tæt samarbejde mellem ledelse og TR/AMR.

## Tegn

Succes med ovenstående ses i den daglige kommunikation mellem medarbejder og ledelse. Der skal ses øget efterspørgsel på sparring omkring indsatsområderne i virksomhedsstrategien.

Teams bliver i højere grad selvkørende og effektive i henhold til deres mål. Ledelsen rolle bliver mere supporterende fremfor "pushende".

Ledelsen har i højere end nu fokus på målsætningerne ved ledermøder.

Fra forældresiden ses en øget opmærksomhed på resultater, der tager afsæt i skolens målsætninger

## Tiltag

- Alle relevante elementer i Køreplanen får et feedback-element, hvor der afsættes et minimum af sparringssamtaler.
- Der er og skal fortsat være halvårlig evaluering af alle funktioner. Evaluering holdes i fremtiden op mod virksomhedsstrategien.
- Forandringsteamet fortsætter og tager i højere grad resursepersoner med i sparringen. Forandringsteamet mødes minimum seks gange i 2015 og 2016.

- Mangfoldiggørelse af virksomhedsstrategiens mål, således at der både fysisk på skolen og i forhold til omverdenen er tydelighed omkring disse. Kommunikationsafdelingen i kommunen involveres i denne proces.

### **Evaluering**

- Medarbejderinterviews i forhold indsatserne i virksomhedsstrategien
- Feedback ved MUS-samtaler med personale
- Medarbejder – og trivselsundersøgelser
- Skoleleders LUS

### **Materiale**

Skolens eget materiale

Fælleskommunalt materiale:

- Diverse oplæg fra lederseminarer i skoleåret 2013/14, bl.a. oplæg om Viviane Robinson: Elevcentreret ledelse (AMØ, maj 2014)



## **SMTTE: Lokalt indsatsområde - Kultur som fremtidskompetence**

### **Sammenhæng**

I skoleåret 2007-08 udpegede skolebestyrelse, personalegruppe og ledelse fem kompetencer som særligt afgørende for børns trivsel og udvikling i fremtidens samfund. De bringes efter tur i fokus som lokalt indsatsområde ét eller flere år ad gangen. Den didaktiske vinkel er at undersøge begrebet med mange forskellige tilgange, afprøve metoder til at arbejde med begrebet og endelig formulere, hvordan det fremover skal indgå i skolens arbejde. Årets fremtidskompetence er rød tråd i mange aktiviteter og bruges som referenceramme fagligt og socialt og som fokus for fællesskabet på mange niveauer.

I arbejdet med fremtidskompetencen indgår åbning mod omgivelserne i form af samarbejde med repræsentanter fra lokalsamfundet, Ringsted kommune og nationale eller internationale kontakter.

### **Mål**

- I et samarbejde mellem skolens parter at undersøge begrebet kultur og formulere, hvordan det fremover skal indgå i skolens dannende og uddannende opgave.
- At lade arbejdet med kultur være ramme og indhold for børnenes læring i forhold til at indgå konstruktivt og kreativt i forpligtende fællesskaber.

### **Tegn**

- Øget dialog med lokalsamfund og den "store" verden
- Erfaring af nye vinkler på det, vi gør i forvejen
- Vedligeholdelse og udvikling af skolens fællesskaber
- Socialt ansvar i børnegruppen på tværs af aldre
- Udvikling af nysgerrighed og tolerance i mødet med det fremmede

### **Tiltag**

- Fornyet fokus på tilbagevendende kultur-aktiviteter (morgensang, skolekoncerter, danseworkshops osv.)
- Emneuge med værkstedsaktiviteter
- Besøg af gæstelærere
- Indslag til morgensang og events spredt ud over året
- Elevrådsfokus på skolens kultur og UM
- Fejring af folkeskolens 200-års jubilæum
- Kreative og innovative aktiviteter (jf. Kreativitet som fremtidskompetence 2011)

### **Evaluerings**

- Ved skoleårets slutning opsamles erfaringer og formulering af fremtidig indsats lægges på hjemmesiden
- Aftalte tiltag i forhold til tidligere fremtidskompetencer evalueres hvert år i forbindelse med, at næste fremtidskompetence udpeges