



Udviklingsplan for Søndermarksskolen

Februar 2020

Om Søndermarksskolen

Søndermarksskolen er ”ny” som selvstændig skole, kun ca. 2 år gammel i sin nuværende konstruktion som selvstændig skole. Søndermarksskolen er en fuld to-sporet skole fra 0. – 9. klasse, på to årgange er vi tre-sporet. Vi har en SFO med god søgning og stabilt børnetal på alle fire årgange, 0 – 3. klasse.

Samlet er der ca. 60 medarbejdere på skolen.

Skolen er nyrenoveret og med enkelte nye bygninger. Der er i renoveringen lagt særlig vægt på lyd, lys og luft, hvilket for skolen betyder, at der er i alle lokaler er sikret god akustik, det mest optimale lys og installeret air-masters. Der er gode fysiske rammer inde og god plads ude, dog er rammerne ude sparsomme, da der fortsat ikke er renoveret i forhold til udearealer og indretning af disse.

Søndermarksskolens fysiske rammer lever fint op til målet om tidssvarende indretning af læringsmiljøer, ligesom Søndermarksskolens vision, skabt i samarbejde med personale og bestyrelse, peger ind i og dermed bidrager positivt til kommunens udviklingsplan.

Søndermarksskolens vision bygger på fem udsagn: Vi tror på **faglighed**, vi har **tillid**, vi er **ambitiøse**, vi er **nysgerrige** og vi stoler på **fællesskabet**. Det overordnede mål er, at vi **tør og vil** gøre en forskel. Vores vigtigste opgave er, at vores elever bliver så dygtige som overhovedet muligt, at de trives og føler sig som en del af et fællesskab og at både forældre og elever har tillid til, at det vi **gør**, er til gavn for både den enkelte og for fællesskabet. Både skolen og SFO'en har god søgning af både distriktsbørn, men også af børn udefra. Vi arbejder målrettet på, at være et godt alternativ til de mange frie- og private skoler på Bornholm, og vi kan se en øget interesse i forbindelse med indskrivning til 0. årgang, ligesom der er interesse for skolen mere generelt.

Forældretilfredshedsundersøgelsen i foråret 2018 havde en lille svarprocent, men viste absolut plads til forbedring, særligt på det område der handlede om kommunikation. Set i lyset af den store ændring for Rønneskolernes vedkommende, var det nok ret naturligt, men selvfølgelig noget vi tog og stadig tager meget alvorligt og derfor er kommunikation et særligt indsatsområde, blandt flere, på Søndermarksskolen.

Høj faglighed er et andet af vores indsatsområder. Søndermarksskolen har som alle andre skoler deltaget i udviklingsprojektet vedr. vores PLC og i samarbejde med UVM har vi haft fokus på vores vejledere, deres rolle og de indsatser, der naturligt ligger hos de enkelte vejledere og i PLC som helhed. Et andet samarbejde med UVM har handlet om, at hæve det faglige niveau i matematik. Dette har som udgangspunkt handlet om, at vi havde lave resultater inden for matematik. Projektet udviklede sig til også at handle om andre fag og om, hvordan vi arbejder med de indsatsområder der er vores, *sproglig udvikling, klasseledelse, klassekonferencer og kommunikation*.

At vi vil være et godt sted at være, fysisk og psykisk, er endnu ét af vores indsatsområder.

Søndermarksskolen skal være et sted, hvor både børn og voksne trives og udvikler sig. Vi vil fællesskabet, både det lille og nære i klasserne/på årgangene, men også det store og knap så nære, der handler om hele skolen.



Skolens mål

Skolens mål er selvfølgelig, at leve op til kommunens mål om, at folkeskolen skal være det naturlige skolevalg, at der er et højt fagligt niveau og at elever og medarbejdere trives. Derfor har vi opstillet følgende strategiske mål.

Søndermarksskolens strategiske mål:

Søndermarksskolen er en "Fællesskabsskole". Vi arbejder med udgangspunkt i, at alle er vigtige for og bidrager til fællesskabet. Hos os er høj faglighed et naturligt krav, ligesom nysgerrighed og dermed lyst til at deltage er vigtigt og noget vi arbejder for at fremme hos den enkelte elev.

- Andelen af forløb der bevilges i ressourcecenteret skal inden for fællesindsatser (klasser/årgange) være stigende år for år, samtidig med at indsatser rettet mod enkelte elever skal være tilsvarende faldende år for år.
- Karaktergennemsnittet ved afgangseksamener/prøver skal ligge over den socioøkonomiske forventning for nuværende 0. årgang, og være stigende fra 2020.
- Fællesskabet skal være synligt og tydeligt - læringsmiljøer ude og inde skal understøtte mulighed for fællesskaber og læring.
- Vi vil være et godt sted at være. Det skal afspejles i trivselsmålinger både for elever og personale.
- Andelen af elever fra eget distrikt, der vælger os til fra 0. årgang skal være stigende år for år, ligesom afgang af elever til privatskoler skal være faldende år for år.

Punkterne er ikke listet i prioriteret rækkefølge.

Status og perspektiver

I øjeblikket ligger Søndermarksskolen under landsgennemsnittet på de fire overordnede mål kommunen har. På alle fire mål er der iværksat indsatser.

Skolen skal præstere bedre eller på niveau målt på den socioøkonomiske reference

Ved afgangseksamen i skoleåret 2018-2019 lå vi over den socioøkonomiske reference på de samlede prøver, men under på de bundne prøver.

Antallet af gode læsere skal op på 80 %

Da skolens udgangspunkt ligger markant under landsgennemsnittet, når eleverne begynder i 0. klasse, er vi udfordret. Vi har samme udviklingskurve som landsgennemsnittet, dog lavere, men ved afslutningen af skoleforløbet, 8. – 9. klasse, ligger vi tættere på landsgennemsnittet end ved skolestart. Udgangspunktet er "dårligere", men på Bornholm formår vi, at løfte eleverne mere end det ses på landsplan.

70% vælger en folkeskole

I forhold til det kommunale mål for, at 70% skal vælge folkeskolen ved skolestart, er vi ved at være tæt på målet. Der er mange Frie- og Private skoler på Bornholm. I vores skoledistrikt ligger der tre Frie- og Private skoler.

Der har været meget uro om den bornholmske folkeskole, de sidste mange år. For os kulminerede det for små fire år siden, med en beslutning om, at nedlægge Rønneskolens tre afdelinger og danne to selvstændige skoler. Det skabte uro og utryghed blandt forældre og personale, hvilket kunne mærkes på fraflytning fra

etablerede årgange, ligesom vi det første år kunne se en lille nedgang i antallet af elever fra vores eget distrikt i søgningen til 0. årgang. Dog oplevede vi samtidig en øget tilgang fra andre distrikter til samme 0. årgang.

Vi har haft og har stadig en meget målrettet og tydelig tilgang til, at skabe viden om og synlighed for, hvordan vi arbejder med indskoling og vores SFO, Frito. Med en hyppig kommunikation, flere åbent hus arrangementer og andre tiltag, hvor vi har åbnet skolen for potentielt nye børn og deres forældre, er det lykkedes, at skabe opmærksomhed om vores skole og folkeskolen på Bornholm, som et godt alternativ til de frie- og private skole.

Trivslen blandt elever skal ligge på landsgennemsnittet

I det daglige oplever vi, at eleverne trives og vil hinanden både i de små og store fællesskaber, det har vi en forventning og et håb om, vil vise sig i den næste trivselsmåling.

På trods af uroen om hvor man fremadrettet skulle arbejde, har vi en god trivsel blandt personalet. Vi har en dedikeret, professionel og dygtig medarbejdergruppe, der helhjertet forsøger at løse alle de mange forskellige opgaver de har, og som samtidig er engageret i at skabe en kultur med høj faglighed, fælleskab, ambitioner, nysgerrighed, men også med høj grad af tillid til den enkelte og hinanden.

Vi har, som resten af de bornholmske folkeskoler, en meget stor opgave i forhold til inklusion. En opgave vi ikke altid kan løse, godt nok, i eget regi. Det betyder, at der er nogle elever der ikke får den undervisning de ville udvikle sig mest af. Indimellem er det et valg mellem gruppen eller den enkelte. Det er ikke optimalt for nogen, og det er til stor frustration for det enkelte barn og i høj grad også for det personale der kan se, hvad der skal til, men ikke kan sikre at barnet får det, eller ikke har den uddannelse der skal til for at understøtte det enkelte barns udvikling og læring. Arbejdet med at inkludere stort set alle elever, er samtidig en svær opgave at formidle til forældre, der oftest opfatter inklusion som et "sparegreb".

To-voksen ressource

I skoleåret 2018/2019 og igen i år 2019/2020 har vi arbejdet med en tildeling af ressource, hvor der i størst mulig udstrækning er to-voksen ordning i undervisningstiden. Det gælder for eleverne på 0. -6. årgang, hvor der er tilknyttet en pædagog til hver årgang.

I udskoling, 7. -9. årgang, er ressourcen tildelt i form af lærerressource, og derudover én pædagog der er tilknyttet hele udskoling. En organisering der er i tråd med den politiske beslutning om to-voksenordning, som et led i at løfte folkeskolen.

De fem strategiske mål vi har valgt at fokusere på, er alle nogle der understøtter en positiv udvikling af kommunens fire mål.



Handleplan for Søndermarksskolens mål

Andelen af forløb der bevilges i resourcecenteret skal indenfor fællesindsatser (klasser/årgange) være stigende år for år, samtidig med at indsatser rettet mod enkelt elever, være tilsvarende faldende år for år.				
Handling:	Hvornår:	Opfølgning:	Succesindikator:	Ansvarlig:
Vejlederbeskrivelser til læse-, matematik- og inklusion vejleder.	Er sket 2017 - 2018, i et samarbejde med Undervisningsministeriets konsulenter.	Vejlederteamet har faste månedlige møder, her deltager skoleleder.	At vejlederne bruges af personalet, både i faste forløb og uopfordret	Ledelse og vejledere.
To årlige Klassekonferencer for alle årgange	Foregår allerede, alle klasser har en konference i efteråret og i foråret	På konferencerne deltager ledelse og en vejleder fra hvert af de tre områder sammen med alle medarbejdere på de enkelte team. Der tages udgangspunkt i de nationale tests både de obligatoriske og de frivillige.	At målene for indsatsområderne opfyldes og at der for hver konference ses fremgang i måden at arbejde med dels de faglige områder men også med klasseledelse og sproglig udvikling.	Ledelse og vejledere
Vejlederne deltager og understøtter i årsplanlægningen på alle årgange	Blev sat i værk i august 2017. Det sker fast i én af de to forberedelsesuger der er i juli og august forud for et nyt skoleår	Der følges op på klasse konferencer og ved fagudvalgs møder	At alle klasser/årgange følger de planlagte indsatser og kurser, ved vejlederne, på deres årgang. Og at personalet opsøger vejlederne og deres ekspertise.	Vejledere
Arbejde databaseret At data fra testmateriale og referater fra møder og konferencer bliver brugt aktivt og til planlægning af fremtidige indsatser	Påbegyndt systematisk i indeværende skoleår. Tidligere års materiale skal indgå i det omfang det giver mening	Der følges op løbende hen over skoleåret og særligt i forbindelse med konferenceerne.	At vi får opbygget en dataindsamling der er let tilgængelig og brugbar i forbindelse med evaluering af indsatser på årgange og til enkelt elever.	Vejledere og ledelse

Der er evidens for, at elever der tages ud af deres almindelige undervisning for at modtage særlig undervisning/faglig støtte, i meget ringe grad får udbytte af denne indsats, hvorimod en indsats i klassen, den daglige dosis, giver et langt større og også mere holdbart udbytte. Vores mål er, at alle medarbejdere skal kunne understøtte alle elever i forhold til sproglig udvikling, problematikker i forbindelse med ordblindhed osv.

Vi har et meget stærkt vejlederteam, bestående af tre læsevejleder, to matematikvejledere og én inklusionsvejleder. De arbejder tæt sammen som et selvstændigt team. Det er disse seks medarbejdere, der har al undervisningen i ressourcecentret. Vejlederteamet har været gennem et udviklingsprojekt med UVM i forhold til matematikniveauet og de har, som resten af de bornholmske folkeskoler været med i udviklingsprojektet vedr. PLC. Der er faste møder i vejlederteamet med deltagelse af ledelse. Der er lavet vejlederbeskrivelser, årshjul for de særlige indsatser vi arbejder med, *sproglig udvikling, klasseledelse, klassekonferencer og kommunikation*. Der er faste procedurer for, hvordan der arbejdes med indsatsområder, vi har vores egen projektstyringskabelon. Vejlederne er med i processen vedr. årsplanlægningen på alle klassetrin ved skoleårets begyndelse. Ledelse og vejledere har to gange om året en arbejdsdag hvor der planlægges og sættes mål for de næste indsatser og evalueres på de igangværende.

Vi er udfordret på, at der kun er vejledere på tre områder, ligesom ledelsen ikke er tæt nok på vejledernes arbejde og det stadig ikke er muligt for vejlederne at deltage i det antal aktionslæringsforløb, der er nødvendige for at forankre de indsatser der er i gang.



Karaktergennemsnittet ved afgangseksamener/prøver skal ligge over den socioøkonomiske forventning for nuværende 0. årgang, og være stigende fra 2020				
Handling:	Hvornår:	Opfølgning:	Succesindikator:	Ansvarlig:
Udviklingsprojekt i klasseledelse, hele skolen er involveret til fællesoplæg og hele mellemtrinnet deltager i observationer og tilbagemelding hvor Helle Plauborg, udviklingskonsulent og forsker i klasseledelse sammen med skolens egne vejledere deltager. Vejlederne uddannes til at foretage observationer og give feedback.	Skoleåret 2019-2020 Klasseledelse har været et indsatsområde siden 2017 og det er et fast punkt på alle klassekonferencer.	Der følges op ved klassekonferencerne i samarbejdet med vejlederne	At hver årgangs team har fælles tilgang til og forståelse for klasseledelses betydning for den enkelte elev og for klassen. Og at der er fælles aftaler medarbejderne i mellem, i forhold til hvordan der arbejdes med klasseledelse.	Vejledere og ledelse
Sproglig udvikling, et fælles ansvar for alle. Der skal arbejdes struktureret og systematisk og det skal foregå i alle timer hver dag.	Skoleåret 2019 -20 og det skal fortsætte og blive en fast del af den daglige undervisning	Der følges op ved klassekonferencer og ved team og basisteammøder, disse foregår ugentligt.	At det i tests og daglig undervisning kan ses at eleverne udvikler sig og får et mere nuanceret sprog i alle fag.	Vejledere og ledelse
Tildeling af årgangsressource, to-voksenordning. Alle årgange fra 0.- 6. årgang har en pædagog tilknyttet lige som der er sat en ekstra ressource af, så der er en ekstra voksen til rådighed for årgangen i mellem 1/3 – ½ af deres undervisningstimer.	Påbegyndt i skoleåret 2018/2019 og fortsætter	Evalueres to gange pr. år i personale og ledelse. Der følges op løbende og særligt ved skemaændringer.	At der holdes. At elevens trivsel stiger. At arbejdsroen i klasserne/på årgangene er tydelig At elevernes faglige udbytte er stigende. At personalet bruger det aktivt.	Ledelsen

For at nå målet om at karaktergennemsnittet skal ligge over den socioøkonomiske forventning for vores nuværende 0. årgang, når de afslutter 9. klasse, er det nødvendigt, at personalet bruger deres faglighed på en anden måde end tidligere. Der er vigtigt, at få gjort op med den "gamle" kultur med én lærer, ét lokale og én klasse. Vi skal være i et fællesskab om den enkelte klasse/årgang, hvor alle lærere og pædagoger er indbyrdes lige forpligtiget på at opgaverne, både de fagfaglig, de relationelle og de sociale, bliver løst bedst muligt for den enkelte og for helheden. Der skal være et skifte fra fokus på undervisning til fokus på læring, ligesom der skal være et skift fra privatpraktiserende til teamsamarbejde. Vi ved, at fokus på elevernes læring og dermed på det udbytte de får af deres skolegang, er vigtigt og nødvendigt, ligesom det er vigtigt at den nødvendige ressource er til rådighed både i form af personale, fysiske rammer og ikke mindst et trykt miljø, der understøtter læring for den enkelte og for helheden.



Fællesskabet er synligt og tydeligt - læringsmiljøer ude og inde skal understøtte mulighed for fællesskaber				
Handling:	Hvornår:	Opfølgning:	Succesindikator:	Ansvarlig:
<p>At skolens vision er kendt og tydelig for alle både elever, forældre og personale.</p> <p>Ét af de fem mål vi har i vores vision er, fællesskab. Alle er vigtige for vores skole, alle skal bidrage til fællesskabet. Skolen er vores og den skal vi sammen passe på.</p>	<p>Da Søndermarksskolen blev en selvstændig skole, blev den nuværende vision for skolen lavet, det var et samarbejde mellem ledelse, personale og skolebestyrelse, den var endelig færdig ved udgangen af skoleåret 2017/2018.</p>	<p>Der evalueres på visionen én gang om året, hvor det også besluttes om der skal revideres i den.</p> <p>De fem ting visionen bygger på, er også skolens indsatsområder.</p>	<p>At alle medarbejdere også de nye, føler sig som en del af visionen, at den huskes og at den bruges i det daglige</p>	<p>Ledelse og skolebestyrelse.</p>
<p>Der arbejdes i team og på årgange</p>	<p>Teamsamarbejde har været en arbejds måde i mange år, også for os.</p> <p>For at optimere teamsamarbejdet er der besluttet en procedure for hvordan der skal forventning afstemmes i teamene, det sker én gang pr skoleår og ellers hvis der kommer nye medarbejdere til i løbet af året</p>	<p>Juli/august og ved nyansættelser</p>	<p>At teamene har forventningsafstemt ud fra den proces skolen har.</p> <p>At teamene har en tydelig beskrivelse af sig selv som et "vi" i forhold til elever osv. At nye medarbejdere hurtigt føler sig hjemme og får den hjælp de har behov for.</p>	<p>Alle medarbejdere/ledelsen</p>
<p>Der er samtaler med hver enkelt medarbejder to gange pr. år, som statussamtaler, lige som alle medarbejdere har en MUS hvert år, der ud over er der to teamsamtaler hvert år.</p>	<p>Status samtalerne ligger i september og april. MUS ligger i december/januar. Teamsamtaler ligger også efterår og forår.</p>	<p>Efterår og forår</p>	<p>At medarbejderne deltager i samtalerne og at de er efterspurgt.</p>	
<p>Vi har venskabsklasser, der er krav om et samarbejde mellem venskabsklasserne skal foregå mindst to gange på et skoleår, samt på anderledes dage. Flere har allerede nu, flere forløb.</p> <p>Fælles aktiviteter for alle skolens elever, det er bl.a. første- sidste skoledag, fællessamlinger, fastelavn, motionsdag, emneuge, skoleudflugt lige inden sommerferien, der ud over er der fælles aktiviteter for de forskellige basisteam.</p>	<p>Venskabsklasser er startet op igen, i skoleåret 2018/2019.</p> <p>Fælleaktiviteterne for alle skolens elever har foregået siden 2017.</p>	<p>Der evalueres én gang hvert skoleår og Pædagogisk Udvalg er inddraget.</p>	<p>At eleverne er trykke også blandt de ældre elever, at både små og store tør optræde for hinanden, at der leges på tværs af klasser og alder i pauserne.</p> <p>At fælles aktiviteter er efterspurgt, bl.a. af elevrådet.</p> <p>At de ældste klasser er med til at planlægge bl.a. motionsdage for de yngre elever, at 8. årgang står for det praktiske ved 9. årgangs dimissionsfest</p> <p>At vores fællesområder bliver brugt af eleverne på tværs af årgange, samtidigt.</p>	<p>Ledelse og personale</p>

På det første forældremøde ved skoleårets begyndelse italesættes skolens vision og dermed også fællesskabet, for alle forældre. Arbejdet med at skabe en fælles kultur er stadig ledelsesdrevet, men godt i gang. Der har været personalemøder, hvor hovedindholdet har været, hvordan vi i fællesskab tager ansvar for både egne og andres klasser, faglokaler og fællesarealer, og at vi gerne vil have at skolen fremstår indbydende, pæn og ordentlig. Vi har fællessamlinger, hvor alle deltager, med en tydelig og kendt struktur og vi samles altid ved særlige mærkedage/anderledes dage. Der er et godt fællesskab mellem indskoling og SFO. Også her er der fælles arrangementer både i og ud af huset og med stor deltagelse af forældre.

Vi er stadig udfordret af, at de udendørs læringsmiljøer ikke er på plads og det kan være en udfordring at finde et sted hvor hele skolen kan være på en fælles udflugt.

Vi vil være et godt sted at være, det skal afspejles i trivselsmålinger både for elever og personale

Trivselsmålingen for personalet er god. Personalet har valgt Søndermarksskolen til. Der er en udfordring i forhold til personalearbejdspladserne, der er for små, vi har prioriteret, at teamene kan sidde sammen og vi har samlet administrationen og personalearbejdspladserne, dels for at vi som ledelse kan være tæt på medarbejderne og dels for at give let adgang til samarbejde medarbejderne i mellem.

Læringsmiljøer, klasse- og faglokaler er tidssvarende og fungerer godt. Vi er udfordret på udearealerne der endnu ikke indrettet så de kan understøtte elevernes læring.

Der skal arbejdes målrettet med elevernes trivselsmåling. I det daglige oplever vi generel god trivsel blandt eleverne, det blev ikke afspejlet i sidste trivselsmåling. Alle årgange og klasser har valgt deres egne indsatsområder ligesom skolen har overordnede indsatsområder, vi tror på, at det vil kunne ses i den næste trivselsmåling for eleverne.

Organisering af skoledagen

Til skoleåret 2020/21 søger vi om nedsat skoledag for 4. - 9. årgang. Vi tror på, at vi kan bidrage positivt til elevernes læring og generelle udvikling, ved at de er i skolen. Samtidig er vi klar over, at vi skal gøre noget anderledes for at øge faglighed og trivsel hos eleverne, og for at fastholde eleverne på skolen igennem skoleforløbet.

Vi har vurderet hvor meget vi vil søge om nedsat skoledag, og har i samarbejde med skolebestyrelsen besluttet at søge om nedsat skoledag i et omfang der muliggør, at mellemtrin og udskoling får fri samme tid som indskoling mandag og fredag. På den måde styrker vi sammenhængskraften på skolen, ved kun at have to skoledagslængder og dermed ikke unødige opbrud i undervisningen. Samtidig holder vi fast i tre længere dage for mellemtrin og udskoling, hvor vi får øget mulighed for at tænke undervisningen anderledes, ved at bruge de frigjorte timer som to-voksenter. Timerne skal bruges til styrke den understøttende undervisning, som skal være præget af læringsaktiviteter, der ligger ud over de faste fag og emner. Den fagfaglige læring skal knyttes til praksis, kreativitet og bevægelse.

Med dette tiltag vil vi opnå:

- Mere varieret skoledag
- Kvalificering af den understøttende undervisning
- Flere to-voksen timer
- Mere sammenhængende tid for personalet til forberedelse, sparring mm.

Vi tror på at dette vil være med til at skabe

- Styrket faglighed
- Øget trivsel blandt elever og personale
- Øget skoleglæde

Organisering af skolen

I løbet af skoleåret 2020/21 sættes gang i et udviklingsarbejde ift. skolens organisering. I dag er skolen organiseret i tre afdelinger: Indskoling, mellemtrin og udskoling. Det giver tre naturlige lærerskift ved overgangene fra 0.kl til 1.kl., fra 3.kl til 4.kl. og fra 6.kl til 7. kl. Udviklingsarbejdet sættes i gang med formålet at sikre en høj grad af kontinuitet i relationer og læring, ved at lade det samme personale følge elevernes udvikling over længere tid, fra 1. kl til 5. kl. og fra 6. kl. til 9. kl., samtidig med at organiseringen giver et skifte i personale mindre i skoleforløbet, der derved gerne skulle mindske videnstab og opleves mere sammenhængende og meningsfuldt.

Afrunding

At ændre synet på folkeskolen er ikke noget der kan ske over én nat, men det første vi skal blive bedre til, er at fortælle alle de ting vi kan og gør hver eneste dag. Vi er overbevist om, at folkeskolerne på Bornholm og vi, kan komme i mål med, at blive det naturlige førstevalg for de allerfleste familier.

Kommunikationen om folkeskolen og hvordan vi griber opgaven med inklusion an, er nok de to allerstørste udfordringer for os. Men også ting som "udskiftning" i nøglemedarbejdere, ændring i de økonomiske forudsætninger f.eks. en ændret tildelingsmodel eller et markant behov for at der spares på skoleområdet kan "spænde ben" for den udvikling der er i gang. Lidt mindre håndgribeligt men mindst lige så væsentlig, er den tid der gives til ledelse. Vi er allerede nu udfordret på, at der ikke altid er tid til at vi kan være så tæt på vores medarbejdere og dermed på elevernes læring, som vi ved er nødvendig, hvis vi skal styrke og hæve elevernes læring og dermed deres resultater. Endnu én ting er, hvis der fra politisk side besluttet mange nye tiltag, der ikke umiddelbart ligger i forlængelse af de igangværende indsats. Det er alle udfordringer, der kan blive til barriere for, at vi som skole og skolevæsen kan komme i mål med både kommunens, men også vores egne indsats og udviklingsmål.

På Søndermarksskolen har vi valgt at have få indsatsområder, der løber over flere år. Vores indsatsområder er alle rettet mod, at alle elever skal blive så dygtige som de kan. Vi insisterer på, at alle vores elever skal opleve sig udfordret, men også at de oplever at de mestrer, både det faglige men også det personlige og det sociale.



