**Slutredovisning av insatser inom ramen för Samverkan för bästa skola**

**Syftet med slutredovisningen**

Slutredovisningen är en del i huvudmannens och förskolornas/skolornas systematiska kvalitetsarbete. Den utgör ett formativt stöd för att synliggöra sådana förbättringar som kan ligga till grund för huvudmannens fortsatta förbättringsarbete. Redovisningen ger både huvudmannen och Skolverket en bild av hur insatserna har bidragit till att utveckla huvudmannens verksamhet mot högre måluppfyllelse. De delredovisningar som huvudmannen lämnat till Skolverket utgör en viktig grund för innehållet i slutredovisningen.

Slutredovisningen ska lämnas i Word-format.

Ekonomisk slutredovisning görs i separat mall från Skolverket.

**Insatser inom utvecklingsområde**

Det kan finnas flera utvecklingsområden. Varje utvecklingsområde kan ha flera insatser. Kopiera matrisen nedan för varje insats som finns i era överenskommelser.

**Välj utvecklingsområde:** Undervisning och lärande

**Välj utvecklingsområde:** Styrning och utveckling av verksamheten

|  |  |
| --- | --- |
| Namn på insats (ange nummer och namn enligt överenskommelse om insatser) Antal deltagare i insatsen och deras funktioner. | 1.Undervisningsnära insats F-3. Fokus läs- och skriv och differentierad undervisning Antal: 27 lärare, specialpedagoger, SVA-lärare.2.Utveckling av fritidshemmet. Antal: 8 (vid fyra tillfällen 15) fritidspersonal.3.Systematiskt kvalitetsarbete på ledningsnivå. Antal: 2, rektor och biträdande rektor. |
| Problem angivna i åtgärdsplanen. | 43% av eleverna i åk 3 nådde inte målen i ett eller flera ämnen vt -20. |
| Orsaker till problemen angivna i åtgärdsplanen. | 1.Uppföljning, planering, undervisning, bedömning och analys sker inte i alla arbetslag och har inte alltid en tydlig och synlig koppling. Rutiner saknas.Det finns en osäkerhet och det saknas en samsyn kring metoder och läromedel vad gäller läs- och skrivinlärning generellt men även för flerspråkiga elever och elever i behov av särskilt stöd.Vi använder inte resurser och kompetens tillräckligt effektivt och rollerna upplevs ibland otydliga, t.ex. elevhälsan, studiehandledare, SVA-lärare, klasslärare, fjärdelärare. Det skapar ett missnöje av en upplevd ojämn arbetsbelastning.2. Fritidshemmet ger inte eleverna tillräckliga möjligheter att utvecklas mot läroplansmålen.3. Uppföljning, planering, undervisning, bedömning och analys har inte alltid en tydlig koppling.Vi använder inte resurserna tillräckligt effektivt.Vi får inte till hållbara scheman för alla medarbetare.Rollerna är otydliga, t.ex. studiehandledare, SVA-lärare, klasslärare, fjärdelärare.Det saknas en gemensam, tydlig struktur som innefattar alla verksamheter i det systematiska kvalitetsarbetet. |
| Mål angivna i åtgärdsplanen. | 1. Det finns en samsyn och en genomarbetad modell på skolan gällande planering, undervisning och bedömning.Alla har en gemensam grund och goda kunskaper kring läs- och skrivinlärning som är anpassad för alla elevers olika förutsättningar och behov.I klassrummet används de resurser man har tillgång till på ett effektivt sätt och utnyttjar våra kompetenser. Rollerna är tydliga.2. Fritidshemspersonalen får utbildning så att de kan planera och arbeta utifrån läroplansmålen.3. Skolledningen efterfrågar och sammanställer resultat som ligger till grund för analys och utveckling.Utifrån budget och behov resursfördelar skolledningen så att det gynnar eleverna.Skolledningen utformar ett schema som gynnar elevernas lärande.Skolledningen skapar en struktur där all personal på skolan hjälps åt.Alla medarbetare vet sin roll.Våra strukturer för systematiskt kvalitetsarbete är tydliga och innefattar hela skolan. |
| I vilken utsträckning har ni nått målen? (Upprepa målen och markera dem i rätt färg: grönt - uppnått, gult – på god väg, rött – påbörjat)Vilka synliga förbättringar ser ni i förhållande till målen? | 1.Det finns en samsyn och en genomarbetad modell på skolan gällande planering, undervisning och bedömning.Alla har en gemensam grund och goda kunskaper kring läs- och skrivinlärning som är anpassad för alla elevers olika förutsättningar och behov.I klassrummet används de resurser man har tillgång till på ett effektivt sätt och utnyttjar våra kompetenser. Rollerna är tydliga.2. Fritidshemspersonalen får utbildning så att de kan planera och arbeta utifrån läroplansmålen.3. Skolledningen efterfrågar och sammanställer resultat som ligger till grund för analys och utveckling.Utifrån budget och behov resursfördelar skolledningen så att det gynnar eleverna.Skolledningen utformar ett schema som gynnar elevernas lärande.Skolledningen skapar en struktur där all personal på skolan hjälps åt.Alla medarbetare vet sin roll.Våra strukturer för systematiskt kvalitetsarbete är tydliga och innefattar hela skolan.1. Alla arbetslag följer modellen och använder pedagogiska planeringar som ett stöd för planering, undervisning och bedömning. Planeringarna delas så att alla får tillgång till dem. Det pågår ständigt revideringar av de pedagogiska planeringarna, nu även i en ny lärplattform samt uppdatering av arbetsplaner ämnesvis. I samtal med personal framkommer en trygghet kring läs- och skrivinlärning. I klassrummet ser vi att läraren använder olika metoder för att möta elevernas behov. Den differentierade undervisningen kommer även fortsättningsvis att utvecklas tillsammans under ledning av förstelärarna.Vi ser att alla resurser i klassrummen har en aktiv roll och är fördelade efter behov. Vi ser att alla kompetenser tas till vara. Det ser vi genom planeringar, samtal och utvärderingar. Vi ser en ökad nöjdhet hos personalen genom tex medarbetarenkäter. Resursanvändningen är oftast effektiv och sker på arbetslagsnivå men fördelningen efter behov behöver ibland hamna på ledningsnivå då det kan vara svårt att ge och ta kollegor emellan. 2. På fritidshemmet samordnas hela verksamheten. De fyra avdelningarna ses som ett fritids som planerar tillsammans utifrån målen. Personalen har fått utbildning. Arbetet med att samordna hela fritidshemmets verksamhet för att skapa en likvärdighet är ett arbete som behöver fortgå. 3. Det finns organiserade träffar vars innehåll styrs av den pedagogiska ledningsgruppen. Träffarna fokuserar på att utveckla undervisningen samt följa upp och analysera resultat. Förstelärare, rektor och biträdande rektor träffas varannan vecka för att planera det fortgående utvecklingsarbetet. Ibland träffas båda skolornas pedagogiska ledningsgrupper tillsammans. Elevassistenterna och studiehandledarna är organiserade så att det gynnar elevernas inlärning. Här sker förändringar vart efter behoven förändras. Alla medarbetare ser till att alla får ut sin schemalagda rast och paus. Det leder till att energin kan riktas mot undervisningen. Det fungerar bra idag. Vi ser tex att personal går till fikarummet under rasttid.I samtal med medarbetare märker vi att fokus är elevernas lärande och inte den egna arbetssituationen. Medarbetarna visar en vilja att hjälpa varandra i olika situationer. Det kan alltid utvecklas men överlag råder en anda där man hjälper varandra. Det finns tydliga uppdragsbeskrivningar för alla funktioner på skolan. Skolans utvecklingsgrupper arbetar fram förslag på uppdragsbeskrivningar som skickas på remiss till arbetslagen. Rollerna är tydligare idag. Uppdragsbeskrivningarna är under utformning. Det finns ett årshjul som stöd för strukturen i det systematiska kvalitetsarbetet.  |
| Mål som inte uppnåtts och vad det beror på. |  |
| Vilka effekter på elevers resultat och måluppfyllelse har ni angivit i åtgärdsplanen | Andelen elever i åk 3 som når målen i alla ämnen ska öka under den kommande 5-årsperioden:VT-21 80%: VT-22: 83% VT-23:87% VT-24:90% VT-25: 93%  |
| Vilka effekter på elevers resultat och måluppfyllelse kan ni se? | 1. För tidigt att se något säkra orsakssamband i resultat. Vi har inte ännu nått de mål vi hoppades på även om resultat och måluppfyllelse ökat. VT-23 är det fortfarande 34,5% av eleverna i åk 3 som inte når inte målen i ett eller flera ämnen. 42% av dessa elever är andraspråkselever. Många har haft hög frånvaro under pandemin. Vi hör att det finns ett nytt tänk hos pedagogerna. Man pratar om differentierad undervisning. Det har blivit extra tydligt hos förskoleklasserna och hur de tänker kring tex bildstöd i undervisningen. I utvärderingar framkommer att personalen känner sig nöjda med de nya läslärorna.2. Flera av de utan pedagogisk utbildning i personalgruppen berättar om att de vet mera om sitt uppdrag. Planeringar börjar ta form.3. Personalen upplever att skolledningen i hög grad efterfrågar och sammanställer resultat som ligger till grund för analys och utveckling. Man anser också att skolledningen utformar ett schema som gynnar elevernas lärande.I klasskonferenserna framkommer att personalen till stor del själva kan omfördela resurser vid behov. Deltagandet i trivselenkäten HT-22 låg på 100%. Höstens trivselenkät visar också en högre grad av trygghet och trivsel bland eleverna.  |
| Vilka lärdomar har ni gjort under förbättringsarbetet? | Det är viktigt att alla processer får ta tid. Alla behöver hinna reflektera över det som sker. När det är för tätt mellan träffarna finns det inte möjlighet att skapa tillfredsställande förutsättningar för detta. Det är svårt att få tiden att räcka till i det vardagliga arbetet som sker parallellt. Det är viktigt att all personal får möjlighet att vara förberedda inför de pedagogiska utvecklingskonferenserna. Därför är det viktigt att låta den pedagogiska ledningsgruppen vara med och ta fram kalendariet. Lärarna har kommit väl förberedda till lärgruppsträffarna. Under våren -23 gjordes grupperna om från att ha varit årskursindelade till att vara mixade grupper av personal F-3. Utvärderingarna vid läsårsslut visade en stor nöjdhet.  |
| Vilka har varit delaktiga i uppföljningen och på vilket sätt? (till exempel genom workshops, enkäter med mera.) | 1 och 3 Den pedagogiska ledningsgruppen, som har en representant i varje arbetslag, är involverade. SBS finns som en punkt på APT för alla delar av verksamheten. 2. Vid fyra av träffarna har i princip alla som arbetar på fritids deltagit. |